



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 04 mars

-----2020-----

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

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT Thierry SAUTEL Frédéric NIVERT Patrick PIGEARD	Secrétaire 1 ^{er} secrétaire adjoint Trésorier Trésorier adjoint	liste UNSA liste CGT liste CGT liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i> <i>CSE 9/M2E</i> <i>CSE 15/SIT</i> <i>CSE 13/RER</i>
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
MM.	Noureddine ABOUTAÏB Tarik ALLALOUCHE Jérôme CRUCHET Laurent DJEBALI Loïc FAUCHEUX André BAZIN Philippe BOYER	- - - - - - -	liste UNSA liste UNSA liste UNSA liste UNSA liste UNSA liste CGT liste CGT	<i>CSE 3/BUS-MRB</i> <i>CSE 3/BUS-MRB</i> <i>CSE 11/MRF</i> <i>CSE 12/MTS</i> <i>CSE 2/BUS-MRB</i> <i>CSE 7/GDI</i> <i>CSE 14/SEM-</i>
<i>CML</i>	Claude NIVAUT Ludovic ORIEUX Patrick RISPAL Michel VENON Jacques GRATUZE Sébastien HUBERT José JONATA Stéphane SARDANO	- - - - - - -	liste CGT liste CGT liste CGT liste CGT liste CFE-CGC liste CFE-CGC liste UNSA liste UNSA	<i>CSE 13/RER</i> <i>CSE 2/BUS-MRB</i> <i>CSE 10/BUS-MRB</i> <i>CSE 5/BUS-MRB</i> <i>CSE 8/ING-MO</i> <i>CSE 6/DSC</i> <i>CSE 14/SEM-CML</i> <i>CSE 1/BUS-MRB</i>
Mme	Florence ESCHMANN Stéphanie GRELAUD	Membre suppléant -	liste UNSA liste CFE-CGC	<i>CSE 12/MTS</i> <i>CSE 12/MTS</i>
MM.	Mourad CHIKH Jean-Luc LALLEMANT Gilles PATRAVE David TÉTART Benoît CHEVILLARD Thibaut DASQUET Alain DUIGOU ¹ Abdelhakim KHELLAF Thomas LE CLEACH Cyril LARDIÈRE	- - - - - - - - - -	liste UNSA liste UNSA liste UNSA liste UNSA liste CGT liste CGT liste CGT liste CGT liste CGT liste CFE-CGC	<i>CSE 3/BUS-MRB</i> <i>CSE 6/DSC</i> <i>CSE 2/BUS-MRB</i> <i>CSE 5/BUS-MRB</i> <i>CSE 14/SEM-CML</i> <i>CSE 11/MRF</i> <i>CSE 2/BUS-MRB</i> <i>CSE 8/ING-MOP</i> <i>CSE 12/MTS</i> <i>CSE 9/M2E</i>

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Laurent DOMINÉ	2 ^e secrétaire adjoint	liste CFE-CGC	<i>CSE 6/DSC</i>
Mr	Fabien LONGET	Membre titulaire	liste CGT	<i>CSE 4/BUS-MRB</i>
Mme	Caroline DROUAIRE	Membre suppléant	liste UNSA	<i>CSE 4/BUS-MRF</i>
<i>Mme</i>	Nathalie MEUNIER Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO Françoise PHIRMIS	- - -	liste CGT liste UNSA liste CFE-CGC	<i>CSE 5/BUS-MRB</i> <i>CSE 14/SEM-CML</i> <i>CSE 14/SEM-CML</i>
MM.	Eliès BEN ROUAG Éric TURBAN	- -	liste UNSA liste CGT	<i>CSE 3/BUS-MRB</i> <i>CSE 7/GDI</i>

Assistent à la séance :

Mme	Laure FONTAINE	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Yves HONORE Frédéric DELEBARRE	Représentant de l'UNSA Représentant de l'union syndicale CGT

¹ Remplace Fabien LONGET, en tant qu' élu titulaire pour les votes.

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 27 et 28 novembre 2019	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	8
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	11
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1 - Présentation du projet PULSE !	21
2 – Information – consultation sur l’arrêté des comptes sociaux au 31/12/2019 de l’EPIC RATP intégrant les :	32
- Comptes du Gestionnaire d’Infrastructures au 31/12/2019	
- Comptes de l’Opérateur de Transport au 31/12/2019	
3 – Information sur les résultats des filiales RATP au 31/12/2019	54
4 – Information – Consultation sur l’arrêté des comptes consolidés	54
5 – Information – Consultation sur le budget 2020 du Gestionnaire d’infrastructures et de l’Opérateur de transport	70
6 – Délibération portant sur le remplacement du Premier Secrétaire adjoint et Secrétaire de la CSSCT Centrale	84
7 – Délibération portant sur le remplacement d’un membre de la CSSCT Centrale	86
V – QUESTIONS SOCIALES	
1 – Délibération portant sur le remplacement du Délégué du secteur ASC Vacances	88
2 – Délibération portant sur la vente de la propriété située au Col de Marignac-en-Diois (26150)	90
3 – Délibération portant sur la vente d’une parcelle située en espace naturel et sensible sur la commune de CHESSY (77700)	92
4 – Délibération portant sur un don au Groupe Mutualiste RATP dans le cadre de son gala annuel	94
VI – QUESTIONS DIVERSES	96
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	77

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de commencer la séance, parce que l'ordre du jour est fourni. Bienvenue dans cette nouvelle séance. J'y accueille M. DELEBARRE que je félicite pour sa nomination en tant que représentant syndical de la CGT au CSE central.

Je propose de faire un point sur les absents.

Mme LÉQUIPÉ.- Parmi les titulaires, sont absents M. LONGET, M. CRUCHET, et parmi les suppléants Mme MEUNIER, Mme EBONGUE SIPAMIO, M. CHIKH, M. DOMINÉ et Mme PHIRMIS.

Mme DROUAIRE est absente également. M. CRUCHET vient de nous rejoindre.

Dans la mesure où il n'y a pas de suppléant du CSE 4, je propose d'appliquer la règle de la même organisation syndicale et même catégorie. Je propose que M. DUIGOU remplace M. LONGET.



**I – EXAMEN DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE
DU 27 ET 28 NOVEMBRE 2019**

Mme LÉQUIPÉ.- Nous allons procéder au vote.
(Il est procédé au vote)

9 voix UNSA

9 voix CGT

2 voix CFE-CGC

20 voix POUR

Le PV est adopté à l'unanimité.



II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais commencer par un point sur le Covid-19 (coronavirus).

Un certain nombre de réunions interviennent dans plusieurs secteurs, à différents niveaux. À l'égard du dialogue social, un message a été transmis à tous les présidents de CSSCT pour avoir une démarche proactive et transmettre des informations à l'ensemble du personnel. La situation dans laquelle nous sommes génère des questions légitimes. Il faut être dans un flux d'informations plus régulier et proactif.

Depuis la dernière fois, nous sommes passés du stade 1 à 2. C'est lié à une extension du nombre de zones où se trouvent les victimes du virus. On est toutefois capable d'identifier les raisons et les contacts que chaque personne infectée a pu avoir pendant la période d'incubation. On gère la situation et on commence à envisager l'éventualité d'un passage à la phase 3, qui n'entraîne pas l'automatisme d'un certain nombre de dispositions. Celles que les Pouvoirs publics seront amenés à prendre en phase 3 nous seront communiquées au fur et à mesure.

Une cellule de veille, qui se réunit quotidiennement de 8 heures à 9 heures, a été mise en place. Au cours de cette réunion, des informations nous parviennent et des décisions sont instruites. Nous avons mis en place la cellule dite « stratégique », qui se réunit tous les deux ou trois jours pour arbitrer les décisions qui doivent l'être et commencer à préparer l'éventuelle prochaine phase.

S'agissant du trafic et des recettes, le résultat du mois de janvier 2020 fait apparaître l'impact des grèves interprofessionnelles sur le trafic brut. La perte associée à ce mouvement social est évaluée à - 74,8 millions de voyages, soit une baisse de 25,1 % par rapport à la même période de 2019. Les recettes directes de janvier sont de - 17,1 %, soit un écart de - 36,3 M€ par rapport à celles de janvier 2019. Malgré la hausse des ventes de titres annuels, les résultats sont portés par la chute des ventes des forfaits mois et semaine et des forfaits courts, ainsi que de la billetterie.

Je voulais évoquer avec vous le lancement d'une enquête de perception sur le service RH auprès de tous les collaborateurs. Dans l'optique d'une amélioration continue des services que les équipes RH offrent, et en miroir à ce qui a été mené par l'équipe CML auprès de nos clients, nous souhaitons avoir une perception plus fine que celle dont nous disposons aujourd'hui de l'ensemble des interactions entre les fonctions RH et l'ensemble des collaborateurs.

En ayant cette perception plus fine, nous disposerons d'une vision claire et précise de la symétrie des attentions au sein de l'EPIC, ce qui nous permettra d'établir des plans d'action pour améliorer les interactions mal vécues par les managers ou par les collaborateurs.

Ces améliorations pourront être portées par les managers ou par les équipes RH. Nous avons déjà procédé à une première analyse auprès du top management concernant leur perception des processus RH. Nous souhaitons élargir cette vision pour en disposer d'une plus large, en interrogeant un maximum des collaborateurs de l'EPIC et en l'étendant non pas seulement aux grands processus RH, mais à l'ensemble des services et des processus RH.

Cette enquête sera confiée à l'institut KPAM, qui avait déjà fait ce travail pour plusieurs clients. C'est un spécialiste de l'analyse des interactions et des ressources humaines depuis 15 ans. Évidemment, ce cabinet garantit la confidentialité et l'anonymat des réponses qui sont traitées de manière globale et statistique. Il n'y a pas de traitement individuel.

Pour interroger le plus grand nombre de personnes, nous allons tenir compte des usages et des équipements des collaborateurs. Pour recueillir un maximum de témoignages, le questionnaire sera administré en s'appuyant sur les responsables RH de chaque site. Cette enquête sera documentable sur support papier ou dématérialisé. Elle sera conduite du 16 mars au 12 avril 2020. Les résultats seront consolidés puis partagés.

Je passe la parole au Secrétaire, qui a peut-être des informations.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je la donne à M. SAUTEL.

M. SAUTEL.- Je rappelle deux sujets qui ont respectivement été portés à l'ordre du jour des séances du 19 février et du 28 février, le premier sur le transfert d'activité du SCC sur lequel le CSEC s'est d'ailleurs prononcé, le second relatif à un point d'information sur le Compte Epargne Temps de Travail pour les machinistes-receveurs. Nous vous avons interpellés sur ces deux sujets par le biais de questions techniques et économiques, simples et nous attendons vos réponses. Cela n'engage que moi mais j'ai eu le sentiment que vos collaborateurs étaient très « légers » dans leur façon d'apprécier ces dossiers, notamment en raison de leur manque d'éléments techniques à apporter sur ces questions.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci.

M. Le SECRÉTAIRE.- Sur le dossier Bus, soit il y a dossier, soit ce n'est pas le cas. On nous a dit ici que le dossier n'existait pas, il n'y a aucun sujet. J'aimerais savoir ce qu'il en est. J'ai l'impression qu'il y a une incompréhension entre les organisations syndicales et la direction sur ce sujet.

M. DESCRIMES nous a dit que le dossier n'était plus à l'ordre du jour. Si c'est le cas, c'est qu'il n'a jamais existé ou qu'il n'existe plus. C'est curieux, c'est un non-dossier présenté en instance. Certains avocats commencent à s'arracher les cheveux, parce que la situation est curieuse.

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. Le SECRÉTAIRE.- Nous avons le privilège de nous voir chaque semaine en ce moment, les informations du Secrétaire seront donc courtes. Je passerai la parole à M. SAUTEL à la fin de mes informations.

Les semaines se suivent et se ressemblent car nous avons le plaisir de nous voir à chacune d'entre elles.

Mes informations du Secrétaire seront brèves et parleront comme vous vous en doutez du sujet d'actualité « le Coronavirus ». Il est certain que les informations distillées par les médias, par l'entreprise, ont suscité de vives inquiétudes dans les rangs des salariés.

Confinement, isolement, pandémie sont des termes quotidiennement employés qui font inévitablement monter un vent de panique chez tous les concitoyens. Cependant la responsabilité de l'employeur reste inchangée, il est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Or nous ne pouvons que constater les nombreux dysfonctionnements tels que les gels hydro alcooliques périmés ou non distribués, des gants réclamés mais non distribués etc...

En résumé, l'entreprise doit également rassurer ses employés, leur donner la possibilité même si cela peut paraître illusoire de se protéger. C'est loin d'être le cas hélas en ce moment.

En tenant ces propos je minimise aucunement, les difficultés de l'entreprise à s'approvisionner des différents équipements nécessaires mais, en tant que service public, la RATP se doit de mettre tout en œuvre afin d'assurer la continuité de service. Je regrette un manque d'anticipation en la matière.

Le CE quant à lui est également impacté par les effets liés au Coronavirus, de nombreuses prestations sont annulées et nous sommes extrêmement attentif à l'évolution de l'épidémie pour les départs du mois d'avril dans nos colonies de vacances.

Et enfin pour conclure j'informe l'ensemble de cette instance que la commission SSCT de cette instance a déposé un droit d'alerte concernant de possible risques psychosociaux au département BUS et plus particulièrement au CSE 3.

Enfin pour conclure je vous informe que j'émettrai une résolution à la fin de cette séance dans le cadre des questions diverses.

M. Le PRÉSIDENT.- Je donne donc la parole à M. SAUTEL.

M. SAUTEL.- Hier, en fin de journée, a eu lieu une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail extraordinaire sur le Covid-19. L'entreprise nous a précisé ses positions et les préconisations qu'elle allait mettre en œuvre. C'était un point d'étape mais il était de bon ton d'en discuter.

Je rappelle ainsi que les membres de la CSSCT avaient déposé un droit d'alerte, fin janvier, sur ce sujet du coronavirus. Ce dont nous avons discuté hier apparaissait déjà dans ses

préconisations qui d'ailleurs avaient été validées par la direction de l'entreprise, notamment la mise à disposition de flacons de gel hydroalcoolique individuels pour la population itinérante de l'entreprise, ainsi que la mise à disposition de distributeurs de gel grand public sur les sites où la volumétrie des effectifs sédentaires est conséquente (Lyon-Bercy, Championnet, Val-de-Fontenay, Jules Vallès, etc.)

Cinq semaines plus tard, l'entreprise fait ce qu'elle peut mais apparait dos au mur, puisqu'elle ne peut plus fournir de flacons de gel individuels. Et aujourd'hui il n'y a pas un seul élu autour de cette table qui ne soit interpellé par les salariés de l'entreprise sur la conduite à tenir.

À M2E, certains agents n'ont pas voulu partir travailler sur le réseau parce qu'on leur a refusé ce gel hydroalcoolique. Les arguties de la direction tendaient à dire qu'il y avait de l'eau et du savon dans les stations, que cela suffisait. On ne cautionne pas cette posture de l'entreprise. Les dirigeants qui la portent n'ont probablement jamais travaillé en station sur des équipements techniques.

Je finirai sur les distributeurs de gels grand public, notamment les totems que nous avons eu l'occasion de voir hier. Malheureusement, il n'y en a que cinq à disposition, stockés dans les sous-sols de LYBY. Ils ont été mis en place lundi pendant une heure ou deux et ont été aussitôt retirés, notamment parce que la PDG de l'entreprise ne voulait pas y mettre un affichage tendant à prioriser la maison mère.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce n'est pas du tout ce que j'ai dit. J'ai parlé de ces totems lors de la dernière séance plénière pour vous dire qu'ils avaient été livrés et que compte tenu de la pénurie constatée sur les gels individuels, nous les mettions de côté pour avoir une réserve. La Présidente n'a rien à voir avec cela, ce n'est pas une question d'image. Je vous l'ai dit lors de la dernière réunion. Nous avons stocké ces gels de grand volume afin de pouvoir gérer une pénurie à venir pour les personnes les plus en contact avec les clients.

M. SAUTEL.- Ils ont pourtant été mis à disposition durant une heure.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est possible mais quand nous avons constaté que nous aurions du mal à nous approvisionner en dosages individuels, nous les avons stockés pour nous constituer des réserves.

M. SAUTEL.- Ce n'est pas ce qui nous a été dit hier en CSSCT extraordinaire. Nous sommes aujourd'hui en phase 2. La phase 1 consistait à freiner l'introduction du virus sur le territoire, la phase 2 consiste à freiner sa propagation. 2 000 salariés sont censés travailler à LYBY au quotidien et ils se déplacent quasiment tous en transports en commun pour venir au siège de l'entreprise. Nous avons du mal à décrypter une position de l'entreprise consistant à dire que les flacons individuels étant en carence, on tempore pour mettre les distributeurs ailleurs.

M. Le PRÉSIDENT.- Cette décision est d'autant plus justifiée que d'après les consignes des Pouvoirs publics, des médecins, etc., la limitation du risque de propagation passe d'abord par les consignes de lavage de mains. Si c'est plus facile qu'ailleurs, c'est bien sur le site de LYBY. Il est donc inutile de distribuer du gel hydroalcoolique à des personnels qui ont la possibilité d'accéder à des lavabos, de l'eau et du savon. Ce n'est pas la position de l'entreprise, mais celle des Pouvoirs publics et des médecins.

M. SAUTEL.- Les experts s'accordent à dire que les ascenseurs, leurs boutons d'appel, sont des nids à microbes.

M. Le PRÉSIDENT.- Ainsi que le micro que vous tenez.

M. SAUTEL.- En sortant du réseau de transports en commun et en arrivant sur le site de LYBY, les salariés sont susceptibles de véhiculer des microbes. S'il est utile d'installer des totems de distribution de gel, c'est bien sur le site de Lyon-Bercy qui comprend un effectif de 2 000 personnes.

M. Le PRÉSIDENT.- Je répète que le même effet de désinfection est obtenu en se lavant les mains, ce qui correspond aux consignes affichées depuis deux ou trois jours, en respectant les normes d'hygiène. Vous n'êtes pas obligés d'être convaincus, mais c'est bien la consigne : dans la situation actuelle, le lavage de mains avec de l'eau et du savon est une réponse à la situation dans laquelle on se trouve.

M. SAUTEL.- Elle est à mon sens largement insuffisante. Cinq totems sont conservés au sous-sol et l'entreprise ne prend pas ses responsabilités en les affectant, votre position ne nous convainc pas. Nous vous demandons donc de les installer dès aujourd'hui dans les centres où les effectifs sédentaires sont les plus importants.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous sommes en train d'étudier cette possibilité. Nous n'avons pas encore décidé de ne pas distribuer les solutions individuelles dans les attachements où il y a le plus de monde, en échange de la mise en place des bornes, parce que nous considérons que ce ne serait pas acceptable. Nous gardons pour l'instant cette réserve en cas de gestion d'une grosse pénurie pour le personnel le plus au contact du public. On ne va pas faire comme la Réserve fédérale américaine.

M. SAUTEL.- Au risque de me répéter, la phase 2 consiste à freiner la propagation du virus. En gardant vos bornes au sous-sol, on ne freine pas grand-chose.

M. Le SECRÉTAIRE.- Tout le monde essaie de travailler, je tiens à souligner le travail de la Commission SSCT dans ce domaine. Il y a eu un réel travail de fond. Depuis janvier, on y travaille. Les CSE locaux travaillent d'arrache-pied et je pense que les personnes essaient de trouver des solutions. Nous sommes tous désemparés. J'entends qu'il y a des risques, mais ce qui se passe tous les jours dans les transports en commun est inquiétant pour tout le monde. Beaucoup de personnes les désertent. Une vraie psychose s'installe dans le pays, je pense qu'elle va durer.

M. DJEBALI.- Hier, lors d'une réunion de la CSSCT Central, des préconisations ont été prises, notamment la distribution de kits, etc. Un décret est paru hier aussi. Apparemment, il pourrait remettre en cause la disposition. Nous sommes un service public, je l'entends, mais il y a aussi des priorités par rapport aux salariés.

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne suis pas certain que tout le monde sache de quel décret vous parlez.

M. DJEBALI.- Il s'agit du décret relatif aux réquisitions nécessaires dans le cadre de la lutte contre le virus Covid-19.

Les engagements que vous avez pris ont été relayés sur le terrain. Le fait que l'entreprise prenne en compte ses agents a été favorablement accueilli au métro et RER. Cela les a rassurés. Il nous a été expliqué qu'il y avait un délai pour la distribution et que tous les terminus seraient dotés de ces kits d'ici vendredi. Si on leur annonce que les kits ne seront finalement pas distribués, il y aura une réaction terrible sur le terrain, non pas par volonté de blocage mais parce que la peur s'installe. Ils vont se demander ce que fait l'entreprise pour protéger ses salariés.

J'attire votre attention sur la position de l'entreprise, qui sera prise dans les prochaines heures. Nous partageons tous la problématique du Covid-19. L'idée n'est pas d'être contre syndicalement. Nous voulons partager, mais aussi que l'on se donne les moyens de rassurer et de protéger les salariés. On ne peut pas dire blanc un jour et noir le lendemain.

La CSSCT a fait un travail extraordinaire hier, je félicite les membres de tous les CSSCT et CSE qui contribuent à garder ce climat serein. Il faut vite rassurer votre personnel parce que même si le droit de retrait est individuel, je n'ai plus les moyens syndicalement de rassurer. Le métro, le RER, voire les bus sont des terrains favorables à la contamination. J'entends les décrets, mais l'entreprise doit aussi peser dans les décisions.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je vous demande une suspension de séance.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais d'abord répondre. Nous avons découvert, comme vous, la publication du décret hier. Qui sera réquisitionné ? Ce n'est pas précisé. Il est seulement indiqué que les masques réquisitionnés seront prioritairement affectés aux personnels hospitaliers et aux personnes malades. Je rappelle que le masque n'est pas un élément de protection, mais de non-prolifération. Il y a une différence.

La préconisation est l'utilisation du masque pour se protéger quand on est malade pour éviter la propagation. Nous avons pris connaissance de cela aujourd'hui. Nous n'avons aucune information sur les stocks réquisitionnés. Nous faisons valoir l'utilité de conserver ce matériel dans une entreprise comme la nôtre. À ce stade, nous n'avons pas été saisis, ni impliqués dans des opérations de réquisitions.

Faisons la suspension de séance.

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

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur le Secrétaire, nous reprenons la séance.

M. Le SECRÉTAIRE.- Nous allons vous proposer une résolution sur laquelle tout le monde votera, y compris les représentants syndicaux, puisqu'il ne s'agit pas d'une déclaration. Le Secrétaire de la CSSCT va en donner lecture.

M. SAUTEL.- Réunis le mercredi 4 mars 2020 en séance plénière du CSEC, les élus du Comité au vu de l'évolution sur le territoire national du Coronavirus, dénommé Covid-19, demandent à ce que la Direction de l'Entreprise mette à disposition et ce dès aujourd'hui dans les lieux géographiques où les effectifs de l'entreprise sont les plus importants, les 5 « totems » de distribution de gel hydroalcoolique grand public déjà à disposition.

De plus les élus intiment la Direction à ce que les préconisations et engagements pris dans les CSSCT locaux soient appliqués sans délais.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous allons passer au vote.
(*Il est procédé au vote*)

10 voix UNSA

10 voix CGT

3 voix CFE-CGC

23 voix POUR

La résolution est adoptée à l'unanimité.

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

M. DELEBARRE.- C'est donc confiné dans son palais que le gouvernement a décidé d'un coup d'état social en utilisant le couperet de l'article 49.3, mettant ainsi un terme au débat parlementaire.

Se servant de la progression du corona virus, sujet préoccupant pour la population, le gouvernement macron vient prolonger et parfaire encore un fiasco gouvernemental sans nul autre pareil. Celui d'un pouvoir incapable de répondre aux questions que posent les citoyens que nous sommes, relayées par les organisations syndicales qui combattent cette réforme ; qu'il s'agisse de la valeur du point au moment de toucher sa pension, de l'égalité femmes-hommes, de la reconnaissance de la pénibilité, comme de la date de départ en retraite ou de l'invention d'une retraite basée sur un prétendu « revenu moyen » inexistant.

Ce gouvernement décidément antisocial, confisque au parlement son rôle de législateur. Ensuite, il fait fi du peuple. Une majorité de nos concitoyens s'oppose au texte, aucun syndicat ne l'approuve, plus de 70 % des français se prononcent contre l'utilisation de cette machette antiparlementaire et 67 % réclament une consultation populaire.

Ce coup de force gouvernemental ne restera pas sans effet sur le mouvement de contestation commencée le 05 décembre dernier qui, s'il n'a pas encore permis de contraindre le gouvernement à retirer sa réforme, aura emporté la victoire idéologique auprès des deux tiers des français.

C'est donc une nouvelle fois dans la rue et dans la grève que la CGT ainsi que les organisations syndicales ont appelé hier à se mobiliser et le 31 mars dans l'unité la plus large.

Manifestation qui nous l'espérons ne sera pas interdite au prétexte d'un danger de propagation du virus corona dans un lieu non confiné qui est celui de la rue, si tel était le cas on pourrait se demander pourquoi une « mise à l'isolement de la population chez elle » n'est pas instaurée.

Ce confinement, certains salariés de notre entreprise le vivent à leurs domiciles ou dans les locaux de l'entreprise. Cet épisode viral que nous connaissons est à prendre au sérieux par tous les acteurs de notre entreprise et si l'on doit faire preuve de vigilance il est tout aussi important d'éviter toute psychose, pour cela la communication sur ce sujet est essentielle et ne doit pas se limiter au réseau intranet de l'entreprise. L'ensemble des CSSCT s'est emparé du sujet et pour certaines ont rédigé des

préconisations en accord avec les directions d'établissement, pour autant la chaîne de communication doit être une priorité de l'entreprise afin que chaque agent sache ce qu'il doit faire ou doit être fait.

Ce sujet nous aurions pu le traiter avec le Docteur Beugnet lors de cette séance. Or, celui-ci se retrouve confiné non pas à cause du virus mais plutôt par décision de certains responsables de notre entreprise, provoquant ainsi le blocage du fonctionnement de l'instance.

La sentence à l'encontre de ce médecin du travail est de deux mois de mise à pied sans traitement pour une faute qu'il aurait commise, selon l'acte d'accusation, le 17 octobre dernier pour non-assistance à personne en danger. Ce procès à charge contre un docteur en médecine est particulièrement infamant en plus d'être calomnieux. Il est abject !

Tous les acteurs de cette séance savent très bien ce qui s'est passé, c'est-à-dire rien comme en constate le PV de la séance du CSE DSC du 17 octobre. Après coup, soit près de deux mois plus tard, la direction de l'établissement DSC invite le médecin du travail à s'expliquer sur les reproches qui lui sont faits sans produire aucun élément du pseudo dossier. Des faits qui sont totalement démontés par la quasi-totalité des participants à la séance du 17 octobre.

Cette affaire n'est pas sans rapport avec la contestation de ce médecin du travail sur la réorganisation du service de santé au travail voulue par l'entreprise et sur laquelle l'inspection du travail vient de produire 19 pages de critiques.

C'est donc bien une attitude revancharde à l'encontre d'un salarié protégé qui a motivé la direction de notre entreprise à sanctionner lourdement le docteur Beugnet.

Inlassablement nous rappellerons qu'en Démocratie, la répression syndicale n'est pas une option !

Elle s'orchestre sous forme de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la révocation à l'encontre de 5 de nos camarades, dirigeants de notre organisation syndicale, élus ou syndiqués tous grévistes au moment supposé des faits.

Que reproche notre direction d'entreprise à nos camarades ? Selon ses dires, d'avoir bloqué des dépôts lors du conflit contre la réforme des retraites, sujet de société qui impacte l'ensemble de nos concitoyens.

Ainsi le terme « bloquer » donne a priori un sens négatif à l'évolution de ce que notre histoire sociale appelle « progrès ». Si tel est le cas, alors toute opération de déblocage devient de fait, un combat pour la liberté.

Pourtant entre « bloqueurs » et « débloqueurs », si l'on regarde l'Histoire à l'aune des « rapports sociaux » et non du simple rapport juridique de propriété des moyens de production, la mise en perspective historique donne raison aux « bloqueurs », aujourd'hui dénoncés, contre les « débloqueurs »

Notre histoire de France est d'ailleurs jalonnée de ces « bloqueurs » :

1789, la révolution Française qui par le « blocage du pouvoir monarchique », l'occupation des châteaux, déclenchant la nuit du 04 août, mis à bas le régime féodal et ses privilèges. C'est donc bien « le blocage révolutionnaire » des « prises de châteaux » et de destruction des « titres de propriétés »

qui « débloquant » le système féodal, participera à la création de l'institutionnalisation de la République. Ici le blocage fut source de progrès !

1906, les grèves des mineurs « bloquant » la production des mines qui ont contribué à l'écriture du premier code du travail de 1910, « débloquant » ainsi les protections collectives.

1936, c'est le « blocage » des entreprises et de la production par les ouvriers en grève qui permit d'obtenir des « conquits sociaux » et notamment l'obtention des premiers « congés payés », dont tous ici nous bénéficions. Une fois de plus l'histoire donne raison aux « bloqueurs »

1940, ce sont les résistants au nazisme et au régime de Vichy organisés dans les entreprises notamment dans la nôtre et à la SNCF qui se sont mis à « bloquer » le système militaire nazi.

1968, là encore il a fallu que des milliers de salariés grévistes « bloquent » la production du pays pour obtenir en un temps minimum des « conquits sociaux » (30% de hausse du SMIG, 3^{ème} semaine de congés payés, etc.)

Je profite aussi de ces moments d'histoire pour évoquer 2 dates en lien avec le 08 mars prochain, journée internationale pour les droits des femmes, qui elles aussi salariées d'une époque plus ou moins lointaine ont « bloqué » leurs entreprises : 1924, la révolte des sardinières de Douarnenez qui pour obtenir de meilleures conditions de travail et de salaire, ont pour certaines d'entre-elles été licenciées pour avoir fredonné un chant révolutionnaire dans l'enceinte de l'usine ou d'autres pour avoir entravé la liberté de travail mais aussi plus récemment, pas loin de chez nous, les 80 femmes de chambre de l'Hôtel Hyatt Paris Vendôme qui ont lutté pour certaines 87 jours afin d'obtenir des avancées. Là aussi leur direction n'a pas hésité à envoyer la police afin de « débloquent » leur piquet de grève.

Fort heureusement, dans notre entreprise un travail de longue haleine afin de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes a été entamé depuis plusieurs années notamment à travers le protocole sur l'égalité pro dont la CGT est signataire et sert d'exemple à l'extérieur de la RATP.

Servons nous de cet exemple pour laisser une trace dans l'histoire sociale de notre entreprise et non celle d'une répression syndicale qui laisserait une empreinte indélébile comme celle laissée ces dernières années par les Entreprises Renault et France Télécom.

M. HONORÉ.- Monsieur le Président,

Nous aborderons trois sujets dans cette déclaration préalable.

-Le 49-3 clôt le débat qui aurait dû éclairer les Français. Voilà **encore** une séquence qui va réconcilier les concitoyens avec la politique... !

Chacun aura son opinion, nous avons la nôtre, mais avec ce 49.3, l'exécutif passe bel et bien en force et persiste dans son déni de dialogue social. Il nous semble que personne n'en sort grandi ni gagnant et l'inquiétude comme l'opposition des français vis-à-vis du système qu'on leur promet reste entière.

Le nouveau texte intégrerait apparemment quelque 180 amendements, la bataille pour la justice sociale, la reconnaissance de la pénibilité et les dispositions pour la prendre en compte est loin d'être terminée.

Dans cette bataille politique, le gouvernement a un allié de taille qu'il n'attendait pas et n'aurait sans doute pas souhaité : un virus du nom d'une bière mexicaine, le Corona.

-Depuis le début de nos échanges, l'UNSA RATP exprime qu'il faut raison garder vis-à-vis de ce problème sanitaire. Pour autant, l'entreprise, de par son activité de transport, doit être à la pointe des mesures de prévention comme en termes de réactivité.

Vous devez entendre la légitime inquiétude de salariés au contact direct du public, dans un contexte où les médias ont trouvé un nouveau sujet anxigène qui fait vendre du papier et des images.

S'il n'est pas question à ce stade de fermer la boutique pour 14 jours, il ne faut pas moins agir pour protéger vos agents, rassurer, informer et leur donner les moyens d'avoir la meilleure attitude en cas de danger ou de problème.

L'entreprise a communiqué et continue d'informer ses salariés et ça c'est un bon point. Nous avons entendu la PDG, dans cette instance, et vous-même en d'autres occasions, avoir un discours pondéré mais déterminé à protéger vos agents et prendre toutes les dispositions nécessaires en pareilles circonstances.

Ces propos doivent se vérifier dans les actes. Il faut enfin distribuer le nécessaire (désinfectant, lingettes, masques) que nombre de vos DUO, préoccupés sans doute par leurs chiffres plus que par la santé de leurs agents, soit gardent dans leurs réserves, soit n'envisagent même pas de distribuer s'ils en avaient en stock.

Cette attitude est choquante, la PDG a été interpellée ici même, preuve à l'appui, quant à la mauvaise foi incompréhensible de certains DUO.

C'est qui le patron !!?

Notre organisation syndicale a poursuivi son travail et des dispositions ont été actées au ferré grâce à la détermination de nos représentants. Quid de BUS, des services d'intervention et/ou itinérants ? L'entreprise n'entend-elle que sous la menace d'une action pénalisante pour nos usagers ? C'est ça le dialogue social à la RATP ?

Sans céder à la panique, il faut se préparer à une véritable épidémie que le gouvernement nous annonce, lui, en toute transparence. Ce serait là aussi montrer notre professionnalisme surtout après les problèmes récents chez Keolis !

-Enfin, nous finirons par une ultime intervention sur la NAO qui va se tenir demain. Nous nous sommes déjà exprimés sur ce sujet mais désormais nous connaissons vos propositions. Sans doute en NAO aurons-nous enfin des chiffres car à ce stade, nous ne savons toujours pas de combien vous disposez pour cette négociation... A ce titre, l'entreprise ne respecte pas le Droit Syndical.

Sans surprise, vos propositions ne nous satisfont nullement et s'il reste toutefois une petite marge pour la discussion, il est probable que nous restions bien loin de ce que vos agents peuvent escompter dans un contexte de reprise de l'inflation, de bons résultats malgré le conflit et d'une RMPP au ras des pâquerettes, celles d'autres entreprises, quand nous les connaissons, nous le confirmeront.

C'est de notre point de vue tout autant une directive ministérielle de maîtrise des dépenses qu'un choix assumé de l'entreprise d'appauvrir à ce point le niveau de RMPP, peut-être pour nous convaincre de révolutionner le système des rémunérations à la RATP. Sachez que nous ne serons pas votre partenaire dans cette aventure.

MERCI

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1- Présentation du projet PULSE !

Mme SICSIC, responsable d'unité spécialisée GIS
et Mme HURTHUR Claudine, cheffe de projet

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Le projet a été examiné en Commission économique dont le Président est M. SARDANO à qui je donne la parole.

M. SARDANO.- Les intervenants pour la direction étaient Mme Claudine Hurther, cheffe de projet, et Mme Mama Mankouri en charge des processus et de la gestion administrative. Et nous les remercions pour leur patience.

Pour commencer, il faut rappeler que ce projet a déjà fait l'objet de deux présentations en 2018 suivies en novembre de cette même année d'un avis négatif à l'unanimité. A l'époque ce projet s'appelait GPRH et depuis il a été baptisé PULSE. Donc si ce dossier revient vers nous c'est pour respecter les engagements pris à l'époque en particulier sur la présentation de l'accompagnement du changement qui n'était pas aussi détaillé.

Sur le volet économique il n'y a aucun changement, le cout global reste fixé à 9,6 M€ répartis comme suit :

- 3,5 millions pour l'achat de la solution
- 2,6 millions pour la mise en œuvre
- 1,8 millions pour les impacts techniques
- Et 1,7 millions pour la conduite du changement.

Une productivité sur les emplois devrait être réalisée par la simplification des processus et leur efficacité. Cette productivité est évaluée à 50/60 ETP.

La commission a demandé aux intervenantes de fournir les documents que comprenaient ces informations afin de s'assurer que tous les élus soient au même niveau de compréhension.

Toujours pour rappel et pour mieux comprendre le principe d'un Saas (software as a service), PULSE s'appuie sur un logiciel hébergé en externe ce qui permet de s'assurer d'un déploiement sur l'ensemble des postes en simultanée, la maintenance et la mise à jour se font à distance et les utilisateurs passent par une application pour avoir accès aux fonctionnalités.

L'hébergement et la maintenance ont un coût évalué à 1 M€ par an avec un contrat sur 10 ans.

PULSE a été conçu pour l'EPIC mais aussi les autres filiales du groupe même si pour l'instant l'intégralité des couts est supportée par l'EPIC. Si des filiales choisissent de l'utiliser, ils devront prendre leur part sur le cout d'hébergement et de maintenance.

Le périmètre du projet concerne quatre domaines :

- Le recrutement
- La mobilité

- L'EA
- La GPEC et la gestion du talent mais aussi des compétences.

Sur la partie GPEC seulement une partie sera mise en service en Mai.

La partie entretien d'appréciation et professionnels fera l'objet d'une mise en place ultérieure (lot 4).

Sur l'accompagnement du changement il a été prévu un dispositif conséquent au regard du nombre de personnes à former.

Des ateliers de conception et des tests ont eu lieu avec plus de 50 personnes ; des groupes miroirs ont été composés avec 90 personnes, des présentations aux comités directeurs et aux

Top managers ont réunis 220 personnes et 325 personnes seront formées pour devenir des référents et ainsi être au soutien au plus près des utilisateurs au démarrage.

Parallèlement un dispositif de formation s'appuyant sur du présentiel mais surtout sur du digital a été conçu avec un simulateur, des tutoriels Au total c'est 1450 jà de formation qui devraient être réalisées par l'UGR de Noisiel avec le soutien de formateurs occasionnels provenant des départements. Le cout de ces jà de formation venant s'ajouter aux 1,7

M€ budgétés pour l'accompagnement du changement.

Dès aujourd'hui l'outil PULSE est utilisable sous sa version Immersion. Dans ce cas ce n'est pas un simulateur mais le véritable outil qui n'est pas encore connecté aux autres outils de gestion. Cela permet de vérifier si tout fonctionne et de détecter d'éventuels dysfonctionnements.

A terme les 3 types d'acteurs (collaborateurs, RH et manager) seront soit formés soit informés en fonction de leur niveau d'utilisation.

En complément de la formation il y aura donc une campagne de communication qui va commencer dès le mois de mars sur Urban Mag, il y aura aussi des kits, des affiches, des vidéos et un flyer pour l'ensemble des salariés avec la fiche de paie de mai.

Pour la commission certains restent à travailler comme par exemple l'accès à des outils informatiques permettant à toutes les catégories de salariés de l'entreprise d'avoir accès à ses informations personnelles en tout sécurité et confidentialité pendant ses heures de travail. Est- il utile que les managers disposent d'autant d'informations personnelles concernant leurs agents ? Ne faudrait-il pas leur faire signer une charte de confidentialité à eux aussi ?

Et pour terminer, avec un investissement sur 10 ans de 9,6 M€ plus l'entretien et la maintenance pour 10 millions soit 20 millions au total, il serait opportun d'avoir un suivi précis et rigoureux qui concernerait la productivité sur les ETP, mais aussi des indicateurs démontrant l'efficacité des nouveaux process.

Si on met autant d'argent dans un projet qui a recueilli un avis négatif à l'unanimité à cause des suppressions d'emplois, il faut savoir si la justification de la suppression des emplois par une amélioration de l'efficacité dans les différents domaines est prouvée à terme.

Je vous remercie.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous remercie, Monsieur SARDANO. Y a-t-il des déclarations ?

M. BOYER.- Enfermée dans sa logique de productivité qui vise à faire toujours plus avec toujours moins, l'entreprise jamais en panne d'imagination lance son projet « PULSE » qui ne sera pas sans conséquence pour les Gestionnaires Administratif/Paye et carrières, mais aussi pour TOUS les salariés de l'entreprise.

S'inscrivant dans le plan social DIAPASON, ce projet vise à supprimer 65 postes dans les secrétariats et contrairement à ce qu'affirme la Direction, ne va pas « alléger » la charge de travail de ces personnels.

Concernant la gestion des données agents

Les changements d'adresse, situation familiale, enfants à charge, RIB etc... seront renseignés dans PULSE par les agents eux-mêmes ! En transférant vers les salariés ces activités, la Direction estime qu'elle pourra faire de la productivité dans les secrétariats qui seront dès lors « déchargés des tâches récurrentes ».

Tout va bien dans le meilleur des mondes... Mais vers qui se tourneront les agents qui n'auront ni tablette, ni forfait internet, ni imprimante pour scanner les PJ obligatoires ou qui ne souhaiteront pas, par respect de leur vie privée, se connecter aux bornes Argos (qui aujourd'hui ne sont pas en mesure de répondre à ce besoin) ?

Vers les secrétariats qui n'auront plus à effectuer ces activités mais qui seront tout autant sollicités pour répertorier et corriger les anomalies repérées, sans compter les incidences sur la paye pour les changements de RIB...

Concernant la gestion des mouvements de personnel

Tous les secrétariats connaissent parfaitement les processus techniques de mutation, détachement, mise à disposition avec toutes les particularités (régime prime, SAB, régime CA, poste Rhapsodie, etc...) qui peuvent s'y rattacher. Demain, il appartiendra au responsable d'unité d'initialiser ces processus : encore une délocalisation des activités pour justifier de la productivité dans les secrétariats. Peut-on penser raisonnablement que le rôle d'un responsable d'unité soit d'effectuer les mouvements de personnel même s'il en est l'initiateur ? Puisque Pulse offrira la possibilité de déléguer « les rôles » on peut facilement imaginer vers qui les responsables d'unité délègueront leurs « rôle Pulse »...

Concernant le respect de la confidentialité

Les agents des secrétariats ont tous signé une charte de confidentialité car leurs activités traitent en partie des données sensibles et confidentielles. PULSE permettra au responsable d'unité de visualiser pour ses agents la situation de famille, les éventuels handicaps des ascendants/enfants, le RIB etc... qu'en est-il dans ces conditions de la clause de confidentialité à laquelle était tenu le personnel des

secrétariats ? Pourra-t-on encore garantir aux salariés que les données « sensibles et confidentielles » seront préservées ?

Pour ce qui est de l'interaction entre les différents acteurs RH

La répartition et l'attribution des « rôles » PULSE seront laissés à l'appréciation des départements. Demain un Gestionnaire Administratif Paye pourra se retrouver support RH ou partenaire RH en fonction de ci qui aura été acté au niveau de son département.

Contrairement à l'habilitation GAP qui inclut d'office l'habilitation GA, les « rôles » PULSE sont cloisonnés : un partenaire RH ne pourra pas accéder aux fonctions du rôle « support RH »... certaines procédures nécessitant l'intervention de plusieurs « rôles » cette imperméabilité entre les rôles va complexifier et alourdir la charge de travail et rallonger les délais de traitement.

La gestion des carrières restera gérée dans Rhapsodie : dans ces conditions, qu'est-il prévu pour que les agents en charge des carrières soient informés des actions qu'ils auront à effectuer suite aux interventions effectuées dans PULSE ?

Depuis la mise en œuvre de DIAPASON, les fonctions supports « qui coûtent trop chers » sont dans le viseur de la Direction de l'entreprise.

Ce nouveau dossier PULSE, qui est un outil de DIAPASON, vise à encore plus déshumaniser les secrétariats.

Les fonctions supports doivent « être plus performantes », comme si depuis 10 ans elles n'avaient pas déjà été contraintes à des efforts de productivité très importants.

A l'instar des opérateurs de la filière RH qui sont passés de 1000 salariés à 500 en 10 ans, des regroupements dans le centre de ressources humaines, des mutualisations diverses ou encore de l'externalisation de nombreuses activités (gestion d'établissement, reprographie, CCAS...) qui ont été opérés.

Pour la CGT et au regard, des résultats affichés ces dernières années par l'entreprise, des charges de travail supportées par les salariés de ces périmètres et qui ont déjà subi nombre de restructurations, absolument rien ne justifie la mise en œuvre de ce plan social.

Ces situations anxiogènes sont pour les agents des vecteurs de risques psycho-sociaux.

La CGT n'accompagnera pas ce projet d'entreprise, qui va supprimer 65 emplois, ne discutera pas le montant des primes visant à entériner les suppressions de postes et accompagnera les salariés qui souhaitent se mobiliser pour défendre leur emploi bien légitime.

M. CRUCHET.- Après plus d'un an d'étude et de divers passages dans les instances voici l'ex-projet « GPRH » renommé PULSE.

Pulse est une vision intégrant la créativité de l'Epic pour finalement servir le groupe. Preuve qu'il n'y a pas ou plus de barrière dans la transmission de la connaissance avec le Groupe. L'Epic demeure le moteur financier et intellectuel du Groupe RATP.

Pulse est l'ombre de Diapason, en utilisant son nouveau process SAAS, la généralisation du numérique contribue pleinement à réduire les effectifs de l'entreprise en faisant une productivité d'au moins 50

ETP. Pour autant qui est coupable de cette productivité Pulse ou diapason ? La question reste ouverte, mais n'utilisez surtout pas le terme de mobilité car il n'y en aura pas et vous le savez bien.

D'ailleurs l'UNSA RATP s'insurge sur un dossier qui depuis plus d'un an laisse parfois planer un mal être pour les agents travaillant à ces postes qui bientôt n'existeront plus. Hé oui : miracle de la technologie.

En tout état de cause, l'entreprise mise sur une meilleure gestion des recrutements. Cela ressemble bien à une décentralisation de l'activité qui aujourd'hui est le point central de GIS. Qui peut le moins peut le plus, il faudra savoir prendre son temps afin de rendre l'entreprise plus compétitive et surtout plus prolifique d'ici à 2025.

Autre point noir qui est le plan de formation ou plutôt le PDC qui y est adjoint car celui-là est inexistant pour le moment, après plus d'un an. L'UNSA RATP s'en inquiète d'ailleurs, avec peut-être une pensée pour une mise en place sans formation ni prise de connaissance car cela est jugé pas nécessaire.

L'entreprise conformément aux orientations de la PDG n'a de cesse de faire des gains de productivité afin de se préparer à la concurrence malheureusement l'humain est mis de côté. Diapason, Pulse et bien d'autres dossiers vont inévitablement dans cette dynamique.

La PDG nous l'a dit dernièrement ce sera ainsi que cela nous plaise ou non.

Qu'elle se rassure cela nous déplaît fortement et nous serons le faire savoir.

Merci

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur KHELLAF ?

M. KHELLAF.- Je rappelle que le projet a été présenté en Commission économique le 24 février. La CGT a alerté la direction sur le fait que nous n'avons pas d'éléments économiques pour étudier le dossier comme il le faut. Or il est mentionné dans l'introduction en page 2 que le document présente de façon plus détaillée l'avancement du projet, ainsi que les éléments économiques. Je n'ai pas vu de chiffres. La Commission économique étudie les éléments économiques. Pour la CGT, il est difficile d'avoir un avis concret sur ce volet.

M. Le PRÉSIDENT.- J'anticipe l'intervention de Mme SICSIC, qui va probablement répondre qu'ils ont déjà été présentés lors de séances précédentes de la Commission économique.

M. KHELLAF.- Cela a été présenté en novembre, mais je n'étais pas élu. Le document mentionne bien que des données économiques sont présentées, or ce n'est pas le cas.

M. Le PRÉSIDENT.- Une fonction, qui ne réfléchirait pas de façon continue à l'amélioration de son efficacité, ne serait pas au rendez-vous attendue par l'entreprise de n'importe quelle fonction transverse. À ce titre, il est naturel que la fonction RH réfléchisse à l'amélioration de sa qualité de service et de son efficacité économique.

J'entends toutes les préventions de vos déclarations, mais au titre de la qualité de service, le dispositif informatique proposé représentera un véritable progrès pour un certain nombre personnes. Nous avons évoqué le SDRH dans une réunion précédente. Il était impossible de fabriquer des SDRH plus réactifs, plus prospectifs, avec les outils actuels. Nous allons franchir une étape significative dans notre capacité à les fabriquer à l'avenir.

J'ai entendu des préoccupations légitimes au sujet de la dotation de matériels informatiques permettant au personnel d'accéder aux services qui seront proposés. Je pense que l'on pourra répondre que c'est du matériel de l'entreprise et du matériel personnel qui permettent d'y accéder. Il y a des questions autour de la confidentialité des informations qui seront rendues accessibles aux managers et autour des enjeux économiques du projet.

Mme SICSIC.- Bonjour à tous. En propos liminaires, je rappelle que l'objet de ce dossier sur le projet Pulse ! En CSE Central était de faire un point, comme nous nous y étions engagés, sur l'accompagnement du projet et le plan de formation qui a été élaboré. À l'époque, en novembre 2018, nous n'avions pas encore de plan de formation à présenter.

Ce plan de formation vise à accompagner la fonction RH, la famille RH, les managers et collaborateurs. Il représente un total de 1 450 jours et s'appuie sur différents formats pédagogiques, du présentiel, de la formation à distance et un plan d'accompagnement avec beaucoup de communications et des relais en départements qui sont en cours de désignation.

Par ailleurs, c'est une première dans un tel projet, nous avons fait le choix d'acquérir, à côté du produit, un GPS de guidage applicatif qui permettra aux membres de la famille RH et aux managers d'avoir une aide et un guidage pas à pas sur les processus les plus complets, pour conduire le processus jusqu'à son terme. C'est assez novateur en termes d'accompagnement.

Quant aux autres points soulignés dans les déclarations et en Commission économique, je commencerai par l'aspect de la confidentialité. Les managers n'ont pas accès aux informations relatives à la situation familiale de l'agent. Le sujet qui a fait débat avec vous, en Commission économique et dans d'autres instances, est celui de l'accès du manager à l'adresse du collaborateur. Dans une première intention, nous avons laissé l'accessibilité à cette information car c'est le fonctionnement standard de l'outil.

Nous avons bien entendu les retours du CSE et des organisations syndicales que nous avons rencontrés, voire des managers eux-mêmes et de la famille RH. Forts de cela, nous cherchons avec notre partenaire intégrateur, à supprimer l'accès à l'adresse pour les managers.

S'agissant de la dotation en matériel et de l'accès pour l'ensemble des collaborateurs, l'application Pulse ! est accessible sur tous les supports et les outils, ceux fournis par l'entreprise et les outils personnels. Pour autant, nous avons fait le tour des départements pour nous assurer qu'indépendamment des outils personnels, tous les collaborateurs aient des solutions d'accès à l'application lorsqu'ils en ont besoin. Diverses solutions sont envisagées en fonction de la configuration des attachements. Les métiers étant très diversifiés dans l'entreprise, il n'a pas été retenu une solution unique. Cela peut être la dotation de PC en libre-service dans certains attachements ou un accès via des bornes qui existent pour partie ou encore la mise à disposition de tablettes auprès du management. Nous sommes en train de finaliser cela avec les départements pour nous assurer que les réponses sont adéquates à la réalité du terrain.

Un enjeu de productivité a été souligné. Je vous confirme que le projet Pulse ! s'inscrit pleinement dans le cadre du programme Diapason et qu'il est l'un des leviers de la recherche d'efficacité pour la filière RH.

Il nous est demandé un suivi sur l'efficacité économique du projet. Nous proposerons un suivi régulier de l'appropriation de l'outil et du déploiement du projet pour rendre compte de l'efficacité du projet, à la fois de son efficacité économique et de l'amélioration de la qualité de service que le projet apportera dans l'entreprise, sachant que les premiers effets se feront sentir à partir de 2021.

Je pense avoir répondu aux questions.

M. Le PRÉSIDENT.- M. SARDANO, puis M. RISPAL et M. BOYER.

M. SARDANO.- Je vous remercie d'avoir pris en compte un certain nombre de demandes. Nous sommes en attente de ce suivi. Malgré tout, trois points importants sont à souligner.

S'agissant des informations accessibles aux managers, outre l'adresse, le numéro de téléphone a beaucoup fait débat.

Mme SICSIK.- Il s'agit des deux.

M. SARDANO.- L'agent est libre s'il veut les communiquer, c'est une bonne chose.

Le ruissellement vers le bas des journées de formation nous inquiète. Tout le dispositif central est prévu, mais comment seront réalisés les jours de formation nécessaires dont vous avez évalué le nombre ? Il est important d'avoir un suivi du taux de réalisation de ces journées de formation pour éviter que certains départements s'en passent.

Il y a également le problème de l'accès. Nous l'avons vécu au moment de la mise en place du e-learning. Les agents de certains départements, principalement de l'exploitation, n'ont pas d'accès ou seulement à des bornes de consultation. Les équipes RH sont parfois à distance. Le soutien peut être compliqué. S'il y a des pièces à numériser, cela peut se compliquer et obliger l'agent à se débrouiller, ce qui n'est pas la bonne solution.

On traîne des pieds pour équiper les élus de mon CSE, parce que les PC portables coûtent cher. Je ne suis pas certain que l'on ait envie de multiplier les équipements pour permettre aux salariés d'avoir un accès.

M. Le PRÉSIDENT.- On ne va pas entrer dans le détail des équipements, parce que je ne suis pas certain qu'il n'y ait qu'une question d'argent. L'expression de besoins n'est pas toujours limpide. Étant donné que l'on peut accéder à Pulse ! sur une tablette, il n'est pas nécessaire d'avoir accès à un ordinateur. Ces matériels sont peut-être plus faciles à acquérir et à appréhender en termes d'usage.

M. RISPAL.- Ce qui est gênant dans ce dossier, c'est de parler de matériel personnel. Ce n'est pas entendable. Cela donne un moyen supplémentaire à certains agents, sachant que tout le monde n'a pas ce moyen. L'entreprise doit nous fournir le matériel pour accéder aux logiciels de l'entreprise sur le temps de travail, tout cela étant en règle avec le Code du travail.

En matière de confidentialité, les données bancaires étant complétées dans le système RH, il faut s'assurer qu'il n'est pas possible de les récupérer.

Concernant la mobilité, on peut voir cela du bon côté en supposant que les agents pourront être sollicités par la totalité de l'entreprise. Cependant, il ne faudrait pas que cela devienne un marché aux salariés en donnant une vision transversale. Cela pourrait devenir inquiétant à l'idée de pouvoir solliciter des agents de toute l'entreprise, ce serait une sorte de grand marché des salariés.

J'ai un souci, cela concerne les ateliers. Des agents sont obligés de solliciter leur agent de maîtrise pour utiliser leur ordinateur. Par ailleurs, ils ne sont pas familiarisés avec la démarche. Cela infantilise les agents en les mettant en position de dominants/dominés. L'agent doit demander l'accès à son responsable et solliciter son aide pour enregistrer les données. C'est mal vécu et met le salarié en position d'être un peu dominé. Cela infantilise un peu l'agent, c'est gênant.

C'est un projet qui tombe à point nommé sur Diapason.

M. BOYER.- Je voudrais rebondir sur vos propos, Monsieur le Président. Vous avez dit qu'une organisation devait toujours réfléchir à son efficacité, sinon elle mourrait. Quand vous nous présentez un dossier dans lequel vous réfléchissez à l'efficacité, tous les voyants s'allument en rouge parce que cela se traduit toujours par de la productivité et des suppressions de postes. Diapason est le contre-exemple de ce que vous venez d'affirmer. Dans Diapason, vous avez fait l'inverse, vous avez commencé par supprimer 1 200 postes pour ensuite réfléchir à l'efficacité.

Dans le dossier Pulse !, j'ai lu que l'application devait être prête le 26 mai. J'aimerais savoir si les délais prévus dans le cahier des charges seront tenus.

S'agissant des formations, un simulateur a été acheté à un prestataire pour réaliser les formations. Pourquoi pas une base école ? Une base école aurait permis de naviguer dans toute l'application, ce n'est pas pareil en matière d'approche pédagogique. Pourquoi ce choix du simulateur ?

À propos de l'achat du simulateur, le Président de la Commission économique a fait état de 1,7 M€ pour l'accompagnement du changement. Dans quelles conditions ce simulateur a-t-il été acheté ? Y a-t-il eu un appel d'offres ? Des prestataires y ont-ils répondu ? Quel est le prix de ce simulateur ?

Il semblerait qu'il y ait des difficultés de mise en œuvre. Dans le cahier des charges, 30 scénarii ont été commandés. Seule une dizaine aurait été livrée et seulement trois fonctionneraient. Il semblerait que ce ne soit pas très bien engagé.

Ce qui nous inquiète est que cela risque de mettre en difficulté les formateurs occasionnels dont ce n'est pas le métier. Il n'est pas facile de se retrouver face à un groupe de 20 apprenants. Si les aides pédagogiques ne sont par ailleurs pas au niveau, cela met encore plus en difficulté les formateurs occasionnels.

Pour la mise en place de la *helpline*, vous avez sollicité des formateurs occasionnels. Pour avoir échangé avec un certain nombre d'entre eux, ils ne sont pas volontaires parce qu'ils doivent assurer leur quotidien. En plus, 65 postes seront supprimés dans les secrétariats. La *helpline* s'ajoutera à leur charge de travail. Nous demandons une réelle *helpline* animée par des salariés dont c'est le métier, le travail au quotidien, à l'image de ce qui est fait pour Rhapsodie.

Nous trouvons que la communication du projet manque de visibilité dans l'entreprise. Quel salarié, au fond de son attachement, est informé de la mise en œuvre de Pulse ! le 26 mai ? Pratiquement aucun. Il faut faire un effort de ce point de vue. Nous avons un certain nombre de centres de formation métier dans l'entreprise. Pulse ! sera-t-il intégré à toutes les formations initiales ? Pulse ! sera-t-il présenté à un conducteur de métro nouvellement embauché par l'entreprise, à un animateur agent mobile, pour qu'ils sachent enregistrer les données ?

S'agissant du digital, nous avons des interrogations sur la signature de certains documents administratifs. Le salarié devra signer, imprimer, scanner et renvoyer. Pourquoi ne pas avoir retenu la signature électronique ?

Pour certaines professions, il est compliqué de scanner des documents. Vous ne voulez pas rentrer dans le détail, mais ces questions vont se poser rapidement. Comment un conducteur de métro dans sa loge de conduite ou un animateur agent mobile dans sa recette peuvent-ils scanner des documents ?

Je rebondis sur la confidentialité. Madame SICSIC, vous avez fait état des managers, or je parlais dans ma déclaration des responsables d'unité. Auront-ils le droit de visualiser les données confidentielles relatives aux agents ?

Mme FONTAINE.- Je voudrais revenir sur un point de vigilance en matière de formation. J'ai cru comprendre que la formation serait laissée à la main des départements, que ce serait intégré dans leur plan de formation.

J'ai des inquiétudes quant à la disponibilité de l'encadrement, craignant que l'opérationnel prenne la main sur la formation si elle est gérée intra-département. Pourquoi ne pas la piloter en transversal et l'imposer dans un parcours manager, puisque ce sera un outil indispensable pour eux ? C'est un point de vigilance important.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Il y a plusieurs questions. Je suppose qu'un certain nombre a été posé en Commission économique.

M. SARDANO.- Oui.

Mme SICSIC.- Une précision, c'est bien l'ensemble des coordonnées, adresse et numéro de téléphone, que nous allons désactiver de la visibilité de l'ensemble des managers, y compris des responsables d'unité qui sont aussi des managers.

Concernant la formation, nous faisons un suivi des inscriptions en formation, nous pourrions en rendre compte. S'assurer que l'ensemble des publics qui devaient suivre une formation, y participent, fait partie de la gestion du projet. Nous suivrons cela au fur et à mesure jusqu'au démarrage.

C'est une bonne suggestion que d'intégrer Pulse ! dans un parcours manager, en régime de croisière. Perform Management étant en cours de refonte, nous l'avons intégré. Nous sommes en phase de déploiement. Nous devons faire une mise à niveau rapide pour l'ensemble des managers.

Autre précision, il y a bien deux outils différents : d'une part, l'outil de guidage applicatif ou GPS et d'autre part, l'outil de formation qui est un simulateur acquis en respectant les procédures achat avec notre partenaire SIT. Je n'ai pas à cet instant la part que représente l'acquisition du simulateur sur le budget global de l'accompagnement du changement et sur celui du projet. Nous pourrions vous transmettre l'information.

Nous sommes aujourd'hui le 4 mars, le projet doit démarrer le 26 mai. Je vous confirme que nous n'avons pas terminé, que nous ne sommes pas prêts et que nous continuons à corriger des anomalies tant sur l'application que sur l'outil de formation. C'est la vie des projets. Je ne connais pas de projet qui n'a pas besoin d'ajustement trois mois avant son lancement.

Je n'ai pas connaissance de vos précisions, Monsieur BOYER, sur le nombre de processus de guidage valides. Il évolue tous les jours, nous le suivons de près. Ce sera prêt pour le début des formations. Soyez assurés que nous mettons tout en œuvre pour y parvenir. Il est possible que certains aspects ne fonctionnent pas bien aujourd'hui, c'est un fonctionnement itératif.

Le choix entre la base école et le simulateur a été fait par l'équipe projet au regard des avantages et inconvénients de chacune des solutions. Le simulateur offre plus de souplesse dans la mise à jour des exercices pédagogiques, par rapport à la base école, au fur et à mesure de l'évolution de l'application. De mémoire, c'est ce point qui nous a fait choisir le simulateur.

Il n'est pas prévu que des formateurs occasionnels constituent la *helpline* pour l'application. Une *helpline* ressemblera beaucoup à celle de Rhapsodie, elle sera constituée d'une équipe centralisée et de relais en département. Pour Rhapsodie, ce sont des pilotes. Il y aura probablement des pilotes Pulse ! parce que nous avons besoin de relais dans les départements, qui ont chacun leurs spécificités.

Quant à la communication, j'entends que Pulse ! n'a pas encore suffisamment de visibilité. Nous avons organisé de nombreux événements et allons entrer en phase d'accélération dans les trois mois à venir. Communiquer trop tôt n'est pas forcément bon. Nous sommes en phase d'accélération avec des articles dans Urban, des flyers, des affiches et des kits de communication qui seront mis à disposition dans tous les départements. Des événements auront lieu sur des sites importants, tels que Val-de-Fontenay ou des attachements industriels. Nous sommes en train de les préparer, la communication sera cadencée entre aujourd'hui et le 26 mai.

Voilà pour l'essentiel.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de clore ce point d'information, nous aurons l'occasion de refaire des points d'avancement.

Monsieur BOYER ?

M. BOYER.- Il n'a pas été répondu à la question sur l'intégration à la formation initiale ni sur la signature électronique.

Mme SICSIC.- Nous n'avons pas fait le choix de la signature électronique, la mettre en place est techniquement très complexe. L'entreprise y viendra peut-être un jour de façon plus globale, mais nous ne l'avons pas envisagée pour le moment. Je voudrais juste vous rappeler que le nombre de processus RH pour lesquels la signature est nécessaire est réduit. La valeur ajoutée éventuelle par rapport au nombre de documents pour lesquels cela aurait été utile est très faible.

Vous m'avez interpellé sur l'intégration de la formation Pulse ! dans les formations initiales. Pour la famille RH, ce sera le cas. Pour les managers, ce sera intégré dans le parcours de formation managériale.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci.

Il est 10 heures 20, je propose 10 minutes de pause et de reprendre à 10 heures 30.

La séance, suspendue à 10 heures 20, est reprise à 10 heures 30.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

2 - Information – Consultation sur l'arrêté des comptes sociaux au 31/12/2019 de l'EPIC RATP

M. LECLERCQ, Directeur Financier CGF
Mmes GHEDIFA, EGRETAUD et FERRIER du cabinet SECAFI
participent à ce point de l'ordre du jour.

- les comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31 décembre 2019**- les comptes de l'Opérateur de transport au 31 décembre 2019**

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de donner la parole au cabinet, puis à M. SARDANO.

Mme GHEDIFA (Secafi).- Bonjour à tous. Je vais laisser Mmes FERRIER et EGRETAUD présenter les travaux qu'elles ont réalisés. Je voulais remercier ceux qui ont bien voulu nous communiquer les informations qui ont permis ce travail, et les échanges nombreux avec l'équipe autour de Mme FERRIER.

Cette année, nous présentons les éléments quasiment un mois plus tôt que les années précédentes pour se caler sur le nouvel agenda. L'exercice a été extrêmement complexe pour les équipes, avec des éléments nouveaux qu'il a fallu traiter. La Commission économique a pu travailler dans de bonnes conditions, me semble-t-il. C'est à vous de le dire. Je pense que l'ensemble des analyses proposées et écrites par le cabinet Secafi vous satisferont.

Je vous remercie.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je voudrais compléter. Cette problématique de calendrier est récurrente et pose des questions. J'ai été interpellé par de nombreux élus quant à la tenue de la Commission économique. Il y avait deux possibilités : passer après le Conseil d'administration ou avant. Pour le respect de l'instance, il me semble nécessaire qu'elle ait lieu avant, c'est pourquoi j'ai décidé de maintenir malgré toutes les difficultés. Nous verrons que vous avez travaillé dans des situations très compliquées. Merci pour votre travail.

Mme GHEDIFA (Secafi).- Il nous a été demandé notre avis, nous avons accepté.

Mme FERRIER (Secafi).- Bonjour à tous. Je vous propose d'aborder les comptes de l'EPIC, résultat et investissements. C'est le document 1 que vous avez en support. Un second document, plus volumineux, a été remis à la Commission économique.

En amont de ces documents, nous nous étions engagés à vous adresser une petite note synthétique, qui comporte dix pages, sur une première analyse des résultats de l'EPIC et du Groupe en 2019, pour laisser le temps de mener les différents travaux de la Commission économique ou au niveau de l'instance.

Page 6, parmi les éléments d'introduction, vous avez les principaux soldes intermédiaires de gestion de l'année 2019 pour l'EPIC RATP.

L'exercice 2019 a été perturbé par des éléments exceptionnels de fin d'année qui ont impacté les comptes. Toutefois, la robustesse du modèle économique de l'EPIC RATP permet de tenir globalement les engagements contractuels. Le chiffre d'affaires est en croissance de 5 M€, avec un impact lié à la grève de - 186 M€, un résultat d'exploitation évidemment impacté par la baisse d'activité en recul de 106 M€, un résultat net en recul de 116 M€, qui tient peu ou prou les engagements contractuels, des investissements en forte croissance sur 2019 après deux années de points bas en termes de dépenses engagées, une capacité d'autofinancement également en recul de 59 M€, impactée par la baisse d'activité et une dette nette qui augmente de 66 M€, peu impactée par les événements de fin d'année, qui reste toujours significativement inférieure à l'engagement contractuel.

La page 7 propose un point rapide sur l'évolution de l'offre kilométrique et du trafic voyageurs. Ces deux aspects ont été impactés par les mouvements de fin d'année. En neutralisant ces événements, on constate une progression du service offert et de la fréquentation voyageurs. On retrouve un effet d'offres nouvelles pour la production kilométrique avec la prise en compte de la restructuration Bus Paris, l'effet du prolongement du T3 B à Porte d'Asnières et l'intégration des nuits festives sur le métro et le tramway.

Le trafic voyageurs montre une croissance de 2,6 % neutralisée de l'effet grève. Elle est notamment liée à des effets de rattrapage sur les mouvements sociaux de la SNCF en 2018 et l'effet d'extension du T3 B.

La page 8 porte sur le chiffre d'affaires. Comme je l'ai dit en introduction, bien que le chiffre d'affaires soit impacté à hauteur de 186 M€ par les mouvements de fin d'année, il ressort en croissance de 5 M€ à 4,8 Md€. Cette croissance résulte notamment de l'augmentation des recettes directes (49 M€). Ce sont 108 M€ isolés de l'effet grève.

La dynamique des recettes directes observée depuis l'exécution du contrat se poursuit. Il y a également l'intégration des hausses tarifaires effectives au 1^{er} janvier et 1^{er} novembre de l'année 2019. L'autre composante du chiffre d'affaires est la rémunération d'Île-de-France Mobilités, qui est en augmentation de 50 M€. L'actualisation de l'indice STIF qui sert de rémunération, à hauteur de 1,2 %, se maintient, notamment sous l'effet de l'augmentation de l'indice des salaires de transport. Il y a également l'intégration de l'offre nouvelle. Ces éléments ont permis notamment de compenser le partage du risque commercial et les pénalités pour les kilomètres non réalisés.

Autre composante du chiffre d'affaires, les autres recettes qui reculent de 93 M€, en augmentation de 17 M€, hors effet grève. Ce recul est expliqué par la prise en compte des remboursements voyageurs à hauteur de 103 M€. Cela masque la bonne dynamique de ces recettes, notamment sur la publicité, les revenus des locaux commerciaux et sur STL.

Vous avez en annexe l'impact des mouvements sociaux sur le chiffre d'affaires et la prise en compte sur les différents niveaux de recettes.

La page 9 montre la partie recettes directes voyageurs. Elle est en hausse et au-delà de l'engagement contractuel. Ces recettes atteignent 2,5 Md€ en 2019, soit une hausse de 2 %. Le trafic payant est toujours dynamique avec une progression de 1,9 % supérieure à l'objectif contractuel fixé à 1 %. On constate la prise en compte des augmentations tarifaires et la perte de recettes directes.

Par rapport à l'objectif contractuel, l'effet grève est neutralisé : la perte de recette n'est pas prise en compte dans le calcul de l'objectif contractuel. Cela donne un écart à l'objectif contractuel de 124 M€, ce qui représente 5,1 %. On se situe donc bien au-delà de la bande passante des 3 %, le risque serait différent si nous étions dans la bande de 3 %.

Au total, en 2019, 82 M€ ont été reversés à Île-de-France Mobilités dont 46 M€ au-delà de la bande passante. L'EPIC a conservé 42 M€ dont seulement 5 M€ au-delà de la bande passante. Je rappelle qu'au-delà de celle-ci, le risque commercial est partagé à hauteur de 90 % pour Île-de-France Mobilités et 10 % pour l'EPIC.

Les charges d'exploitation (*cf. page 10*) ont évolué de manière contenue et inférieure à la cible contractuelle. La progression globale est de 2 %, soit 73 M€ de plus par rapport à 2018. Elle

intègre 48 M€ d'éléments favorables. Parmi ceux-ci, il y a des éléments liés aux évolutions législatives, la fin de la prise en compte de la CSG, les alignements des taux, etc.

Parmi ces éléments favorables, il y a les 36 M€ d'économies liés aux mouvements sociaux de fin d'année. Nous en verrons le détail plus tard. Si on isole ces éléments dans l'offre nouvelle, le niveau de charges d'exploitation est inférieur à ce que prévoit la maquette, à savoir l'inflation plus à 0,3 %. En 2019, on se situe à 0,3 % pour un objectif contractuel de 1,2 %.

Parmi les grandes évolutions, on peut noter une progression des MACE transport de 7,6 %. Les dépenses ont été fléchées sur des projets Groupe, notamment la montée en puissance des projets d'innovation et de transformation digitaux, le projet BRRIC (expérience clients), 3 M€ alloués à la préparation à l'ouverture à la concurrence, la transformation des ingénieries et l'évolution du modèle économique de l'EPIC, et la *business unit* Bus. 1 M€ est lié à la transformation de l'empreinte tertiaire.

Dans ces MACE transport, il y a 10 M€ d'impacts structurels. Autre nature de charges en évolution, les frais de personnel, en augmentation de 9 M€. Des MACE transport sont en évolution de 31 %. C'est lié à la montée en charge des plans d'investissement. Ces charges sont neutralisées puisqu'immobilisées.

À noter également les charges refacturées à la société du Grand Paris (ligne 14 Sud) qui augmentent de 62 % à 401 M€.

L'évolution des frais de personnel reste stable en 2019, en progression de 0,3 %, soit 9 M€. Cette évolution intègre 28 M€ d'impact grève. Isolée de ces éléments, on va retrouver 31 M€ de MSPA (soit 1,2 %) qui prend en compte 2,6 % de RMPP (69 M€) combinant à la fois l'absence de mesures générales et une augmentation des mesures catégorielles (+ 0,1 % par rapport à 2018 et + 0,2 % par rapport à l'estimé réalisé en novembre 2019) et un GVT + qui mesure l'avancement des salariés.

Dans cette MSPA, il y a un GVT négatif de 1,4 %, soit 38 M€.

Au global la MSPA termine au niveau de l'indice STIF en 2019, inférieure de 0,1 % par rapport à l'estimé 2019 qui prévoyait 1,3 %. C'est lié au GVT + qui était légèrement en deçà de l'estimé.

Autres composantes des frais de personnel, l'offre nouvelle pour 37 M€, soit 733 ETP et 2 M€ de besoins nouveaux en moins. Cela intègre les 111 emplois supplémentaires, 148 recrutements différés à l'année 2020, et divers aspects pour 3 M€ dont une augmentation des cotisations chômage et vieillesse pour 8 M€, la hausse des dettes de temps couplée à une diminution du TS (Temps supplémentaire) pour 3 M€ et une hausse de la provision sur les indemnités de départ à la retraite pour 10 M€. Dernière composante des frais de personnel, la productivité qui s'établit à 1 %, soit 28 M€.

Page 12, la productivité à 1 % est supérieure à la cible contractuelle et au plan d'entreprise. Sur ces 36 M€ de productivité réalisée, en augmentation de 1 M€ par rapport à 2018, on retrouve 28 M€ de productivité salariale, en augmentation de 3 M€ par rapport à 2018 et à l'estimé 2019. Cette productivité salariale représente 78 % de la productivité totale réalisée par l'EPIC.

Il y a également 7 M€ de productivité achats en recul de 2 M€ par rapport à 2018 et en recul de 4 M€ par rapport à l'estimé 2019 et 1 M€ de productivité sur l'énergie. Cette productivité de 1 % est supérieure à l'objectif contractuel d'Île-de-France Mobilités fixée à 0,5 % et au plan interne établi à 0,8 % pour 2019. Cela représente 18 M€ de productivité supplémentaire par rapport à l'objectif contractuel d'Île-de-France Mobilités et 7,5 M€ par rapport au plan d'entreprise.

Nous en sommes à la quatrième année d'exécution du contrat. Les économies réalisées par rapport au contrat ont été significatives, elles correspondent à 146 M€ de plus que ce que demandait le contrat. La productivité salariale représente 72 % de la productivité globale demandée au contrat, soit 1 680 emplois de moins.

La page 13 traite toujours de la productivité salariale et achats au niveau des effectifs. Comme les années précédentes, elle se traduit par une poursuite de l'optimisation des organisations des process métiers et des temps productifs mais également par une montée en charge du plan de performance Diapason. De manière synthétique, l'objectif du plan est d'atteindre en 2024 un coût des fonctions transverses représentant 17 %, soit une économie globale de 121 M€. La cible annuelle de productivité à réaliser sur cette partie atteint 2,5 %.

La productivité réalisée en 2019 par nature concerne les activités opérationnelles à hauteur de 55,6 % et le plan de performance Diapason pour 44 % (16 M€). Sur Diapason, 141 équivalents temps plein ont été concernés. La cible annuelle de 2,5 % est atteinte. On y retrouve la délégation de la gestion des prestations en nature de la CCAS, la réorganisation de diverses filières dont la comptabilité, le contrôle de gestion, la partie immobilière et une rationalisation des process SI.

Dans Diapason, on trouve une optimisation de la performance achats pour 6,5 M€. Il y a eu une refonte de divers marchés, qui a concerné notamment l'intérim, les copieurs et les prestations intellectuelles.

Quant à l'opérationnel, il y a 98 emplois de moins à la maintenance (soit 10 M€) à travers l'optimisation des organisations, des gammes de maintenance et des temps productifs. Il y a 134 équivalents temps plein de moins à l'exploitation, avec la poursuite de l'optimisation des process métiers et des temps productifs, et 21 équivalents temps plein de moins à l'ingénierie et au Gestionnaire d'Infrastructures à travers l'optimisation des process et l'évolution des organisations.

La page 14 propose un point sur l'évolution des effectifs. La progression de 0,7 % par rapport à l'année 2018 est globalement en ligne avec ce que prévoyait l'estimé 2019. À fin 2019, l'effectif moyen de l'EPIC hors effectifs indisponibles s'élève à 44 003 salariés, soit 319 emplois créés sur l'année ou encore une augmentation de 0,7 %. 733 ETP sont liés aux renforts de l'offre contractuelle avec la restructuration du bus Paris, le prolongement du T3B et aux renforts d'offre sur les bus et les tramways. 111 ETP sont liés aux besoins nouveaux dont 55 dans le cadre du prolongement des lignes 11 et 14, de l'automatisation de la ligne 4 et de l'adaptation des lignes aux nouveaux matériels ferrés MF 19, et 56 emplois dans le cadre des projets stratégiques du Groupe (innovation, digital et relation client.)

Au GPSR, il y a 18 personnes de plus dans le cadre du contrat et le recrutement de 148 ETP différé en 2020.

La productivité réalisée a concerné 395 emplois, soit 46 de plus qu'en 2018.

Nous avons fait un point sur l'effectif indisponible qui recule de 8 % (soit 55 emplois). C'est lié aux personnes en congé longue durée et à une diminution de 13 ETP liée aux activités des permanents syndicaux.

Page 15, l'Ebit est en recul de 27 % en 2019 (106 M€) à 288 M€ sous l'effet de trois phénomènes :

- une hausse des amortissements liée à l'exécution du programme d'investissements,
- une progression des provisions de plus 21 M€ dont 13 liés à l'impact grève, notamment pour la qualité de services et des surpénalités à Bus,
- l'impact grève qui s'est d'abord répercuté sur l'excédent brut d'exploitation à hauteur de 150 M€. Il y aura un effet chiffre d'affaires de 186 M€ et une économie de charges de 36 M€.

Le résultat net, percuté par les événements de fin d'année, est un résultat exceptionnel en recul. Il s'établit à 132 M€, proche de la maquette 2019 qui prévoyait un résultat net de 143 M€. Ce recul est évidemment marqué par celui du résultat d'exploitation mais également par un résultat exceptionnel en repli. Vous trouverez moins 11 M€ de réforme d'inventaire à Bus, une diminution des produits sur les cessions immobilières compensée par le non-versement de l'indemnité de 8 M€ à Île-de-France Mobilités. Cela entre dans le cadre de l'avenant 8. Ces 8 M€ étaient versés dans le cadre d'un excédent brut d'exploitation supérieur à l'EBE contractuel, ce qui n'a pas été le cas en 2019.

Au-delà de ces événements qui expliquent le recul du résultat net, on retrouve une diminution des frais financiers liée à un effet de marchés favorable, une augmentation de 3 M€ des dividendes perçus par EPIC. La modification juridique et organisationnelle du Groupe aura un impact sur les flux d'investissements perçus par l'EPIC en 2019, qu'il ne percevra plus en 2020.

Pour résumer, sur 100 € de chiffre d'affaires dégagés par l'EPIC en 2019, l'EPIC réalise un profit à hauteur de 2,7 €.

Je ne vais pas m'attarder sur la page 17 qui synthétise l'impact des mouvements de fin d'année sur les différents niveaux de résultat : le chiffre d'affaires, les charges en économie et en hausse de charges. Globalement, l'impact sur l'excédent brut d'exploitation (chiffre d'affaires moins les charges d'exploitation) est de - 150 M€. Il y a l'effet chiffres d'affaires et les diverses économies de charges réalisées, notamment sur la masse salariale, l'absentéisme et l'énergie, un impact résultat d'exploitation de - 158 M€ et un impact résultat net de - 150 M€.

Page 18, les dividendes sont en hausse de 25 % en 2019. Cette augmentation provient essentiellement du versement par RATP Dev dont les dividendes sont en hausse de 4,4 M€ et d'une augmentation de la part de RATP Real Estate dont les dividendes augmentent de 400 000 €. L'organigramme effectif au 31 décembre 2019 est rappelé, avec la création de RATP Participations, RATP Paris Région et RATP Coopération qui abritent désormais les filiales de l'EPIC. Cela modifiera en 2020 le schéma de versement des dividendes de l'EPIC qui seront perçus sur les sociétés de rang 2, à savoir RATP Participations, RATP Paris Région quand elle abritera des filiales dédiées et RATP Coopération.

Page 19, il s'agit d'un point sur la performance de l'OT et du GI en 2019. Pour l'OT, le chiffre d'affaires recule de 98 M€ (- 2 %). Il est impacté par le transfert des recettes annexes pour 108 M€, puisqu'une partie des recettes annexes de l'OT a été transférée au GI en 2019. Il s'agit des redevances télécom et des locaux commerciaux.

Dans le recul du chiffre d'affaires, il y a la partie des mouvements sociaux et, en contrepartie, l'exécution du contrat Île-de-France Mobilités, la partie hausse recettes directes et trafic payant.

Le résultat d'exploitation recule de 196 M€. En 2019, le résultat d'exploitation de l'OT est en perte, puisqu'il répercute le recul du chiffre d'affaires, une croissance des charges et un impact défavorable des dotations aux provisions et aux amortissements.

De même, en cascade pour les résultats nets, un résultat en perte à hauteur de 104 M€ puisqu'il intègre les pertes d'exploitation, une stabilité des frais financiers et une diminution des opérations exceptionnelles de l'EPIC. Il intègre la hausse des dividendes.

La capacité d'autofinancement est en recul de 162 M€, soit 30 %. C'est lié au recul de l'excédent brut d'exploitation.

Les investissements s'élèvent à plus de 1 Md€ en 2019, en croissance de 10 %. C'est attribuable au programme de modernisation, renouvellement des bus et transition énergétique dont nous verrons les détails ensuite. La dette nette affiche une hausse de 30 M€. L'OT porte la moitié de la hausse de la dette de l'EPIC RATP. Elle intègre également les capitalisations et les avances réalisées en 2019.

Le chiffre d'affaires du GI est en hausse sous l'effet du transfert des recettes annexes. L'actualisation de l'indice STIF et l'augmentation de la contribution Île-de-France Mobilités liée à la couverture des amortissements et des frais financiers sont intégrées. Le résultat d'exploitation est en hausse de 36 %. La performance d'exploitation est en sensible progression. Elle répercute la hausse du chiffre d'affaires et une évolution contenue des charges d'exploitation, la hausse des amortissements en lien avec les investissements réalisés.

Le résultat net progresse de 55 %, répercutant l'amélioration de la performance d'exploitation. Il est minoré par des opérations exceptionnelles défavorables à hauteur de 10 M€. C'est le contre-effet de la cession de Vaugirard en 2018.

La capacité d'autofinancement bénéficie essentiellement de la diminution des frais financiers. Les investissements sont en hausse de 46 M€, soit 7 % d'augmentation par rapport à 2018. Cela concerne essentiellement la modernisation de différentes lignes.

La dette nette ressort à plus de 3 Md€, en croissance de 1 %. Elle continue à augmenter en dépit de la capacité d'autofinancement et des subventions. Elle est impactée en 2019 par un effet défavorable du besoin en fonds de roulement. C'est notamment expliqué par la hausse des créances de TVA et l'intégration des créances de l'OT.

Je propose d'aborder les investissements, page 20. En 2019, ils atteignent 1,7 Md€, en croissance de 9 % par rapport à l'année 2018. Cette augmentation concerne l'ensemble des schémas directeurs, excepté celui de MRF. Au global, le volume d'investissements est en hausse par rapport à 2018, mais il y a un écart conséquent au budget (moins 185 M€) et un écart au PQI (à la cible contractuelle) de moins 26 M€.

Globalement, par grands schémas directeurs, la hausse de la capacité de transport s'élève à 34 M€ avec l'effet du prolongement des différentes lignes. Pour le schéma directeur 3 MRB, la hausse est de 40 M€ avec la poursuite des renouvellements des bus. Le schéma directeur 3 MRF est en diminution, c'est lié à la terminaison des programmes d'acquisition (MF 01, MI 09) et à un retard sur l'acquisition des nouveaux trains MP 14 destinés à la ligne 14, aux lignes 1 et 6.

Sur le schéma directeur Espaces et services voyageurs, on note une augmentation de 34 M€ par rapport à 2018. On retrouve le PMB (programme de modernisation de la billetterie) et les rénovations des stations de métro et RER. Il y a 18 M€ pour le schéma directeur 8, politique immobilière. C'est dû à la montée en puissance de la conversion des centres bus et à la modernisation des ateliers de métro et RER.

Page 21, l'écart de - 185 M€ par rapport au budget porte essentiellement sur trois schémas directeurs :

- le schéma directeur 2, accroissement de la capacité de transport, qui montre un décalage de 87 M€. Moins de dépenses que prévu ont été engagées, notamment sur le prolongement des lignes 11, 12 et 14. Un décalage également sur le projet d'interconnexion sur la ligne 15 et un retard sur le prolongement du T1 Val-de-Fontenay. Un avant-projet modificatif a été demandé.

- le schéma directeur 3 MRB, avec un écart des dépenses de 56 M€ par rapport au budget. C'est un recul des dépenses sur le renouvellement et les acquisitions de bus suite à une revue de l'offre de transport qui a diminué, qui entraînera un effet déport sur le prochain contrat 2021-2024.

- Un retard de 93 M€ sur le schéma directeur 3 MRF. Le MP 14 est en retard de production. Il y a le décalage d'un jalon d'investissement sur la ligne 11 et un retard sur la rénovation des MI 84.

L'écart de - 26 M€ au PQI porte essentiellement sur le schéma directeur 3 (- 200 M€) compensé en partie par d'autres schémas directeurs, notamment le 2, le 7 et le 8.

Page 22, le retard par rapport au PQI de l'année 2019 est expliqué par un retard important sur les subventions. L'écart atteint 156 M€, ce qui se traduit par des investissements en fonds propres supérieurs à la maquette de 130 M€. Il y a environ 10 % d'écart sur la partie subventionnée en 2018 et 2019 par rapport à l'engagement contractuel. Le taux de subvention réel est de 44 % pour une cible contractuelle à 52 %.

La page 23 porte sur la réalisation du PQI sur les quatre années du contrat. On retrouve la tendance de l'année 2019, puisque l'écart au global atteint - 125 M€. 369 M€ sont expliqués par un écart de subventions. Une partie en fonds propres de 144 M€ est au-delà de la cible contractuelle. On retrouve toujours les mêmes schémas directeurs, avec un écart de 247 M€ sur MRB dont 92 M€ subventionnés. Ce sont aussi des retards sur la transition énergétique et acquisition des nouveaux bus. Sur le schéma directeur 3 MRF, l'écart global à la maquette est de 156 M€ dont 210 M€ subventionnés. Il y a eu des investissements en fonds propres au-delà de la maquette. Cela s'explique par un changement dans l'engagement des investissements. Des investissements devaient être engagés en premier, ils étaient plus subventionnés que ceux

engagés en réel. Cela concerne la MP14, la ligne 1 sur l'extension et sur les fonctions et le projet T1.

Concernant le SD4, Espace et services voyageurs, le retard est de 152 M€ à la maquette dont 148 M€ subventionnés. C'est dû à la non-mise en œuvre de projets subventionnés et à un retard sur le programme de modernisation de la billettique.

La capacité d'autofinancement a reculé par rapport à 2018, cela s'explique d'une part par la diminution de l'activité. Elle reste toutefois supérieure à la maquette contractuelle de 23 M€. Elle est impactée par la baisse de l'activité pour 67 M€. On retrouve l'impact des pertes de recettes voyageurs et le remboursement voyageurs. À noter la diminution du résultat des régimes sociaux, et notamment la dégradation du risque maladie pour moins de 8 M€. En revanche, la poursuite de la diminution des frais financiers et la hausse des dividendes augmentent la capacité d'autofinancement.

Pour terminer, page 25, la dette s'établit en 2019 à un niveau de 5,1 Md€. Comme indiqué dans le titre, l'impact de la grève est limité sur la hausse de la dette. Elle demeure toujours inférieure à ce que prévoit le contrat au titre de l'année 2019, soit - 202 M€ en deçà du contrat. L'augmentation de cette dette nette a une partie d'investissements autofinancés. On note une amélioration du BFR d'investissements liée à la créance de subventions, qui diminue d'année en année. Un gros travail a été réalisé pour que les financeurs puissent suivre les créances et des plans d'action ont été mis en œuvre pour que l'EPIC se fasse payer.

La nette amélioration du BFR opérationnel comprend des moins et des plus : le paiement à titre provisoire du redressement Urssaf pour 42 M€ au titre des années 2015 et 2017, une hausse de la créance TVA pour 76 M€, un litige étant en cours auprès de l'État pour le non-remboursement de cette créance. À l'inverse, la titrisation du CICE et l'amélioration du BFR de la ligne 14 ont joué positivement, ainsi qu'une hausse de la dette fournisseur liée au remboursement voyageurs et d'autres éléments.

Les capitalisations auprès des filiales augmentent la dette de 78 M€. Elles se ventilent de la façon suivante : 15 M€ auprès de RATP Participation (RATP Capital Innovation), 35 M€ auprès de Systra et 26 M€ de dotations temporaires auprès de RATP Participation dans le cadre d'achats de titres à RATP Smart Systems et RATP Capital Innovation. Cette avance temporaire de 25 M€ sera remboursée à l'EPIC en 2020, nous l'avons vu dans le cadre du budget 2020.

Autre composante des capitalisations, une avance de l'EPIC à SEDP 2 de 12 M€ dans le cadre du projet LYBY +.

Je vous remercie.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup pour cet éclairage. Sur les comptes de l'EPIC, je donne la parole à M. SARDANO.

M. SARDANO.-

[Rapport de la commission économique du CSEC-RATP sur la présentation des comptes sociaux 2019](#)

Ce dossier nous a été présenté par Mmes Ogier et El Yacoubi et M. Gorecki en présence de nos experts du cabinet Secafi.

L'année 2019 a été marquée par le mouvement social de fin d'année et ce bilan est particulier puisque nous aurons le réalisé mais aussi l'estimé hors grève.

Pour commencer, un focus sur les conséquences de la grève :

-59 M€ en pertes de recettes directes.

-103 M€ suite au remboursement des abonnés avec un protocole entre IDFM, la SNCF et la RATP. La somme de 103 M€ est une estimation basée sur une demande de remboursement de 90% de nos clients. Le dernier bilan était de 89 M€ de déjà remboursés et de 65%. La date limite pour ce remboursement est le 12 mars.

-24 M€ de pertes sur les autres recettes mais aussi les pénalités subies par nos réseaux.

Bien évidemment le mouvement social s'est fait ressentir sur la production kilométrique qui baisse de 3,4% mais qui aurait été en hausse de 1,5%. Le tramway est en progression dans les deux cas.

Moins de kilomètres produits c'est moins de voyageurs transportés et la baisse constatée est de - 1,9% alors qu'en situation normale nous aurions constaté une hausse de 2,6%. Au total c'est 100 millions de voyages en moins. Le tramway a fortement progressé avec le prolongement du T3B.

Les conséquences du mouvement social se ressentent aussi sur la vente des titres de transport avec une baisse sur la vente de billets. Par contre la vente des abonnements annuels, mensuels et hebdomadaires progresse.

Après ces éléments de trafic et de production, passons sur le bilan financier proprement dit avec en premier le chiffre d'affaire qui augmente de 5 M€ par rapport à 2018 et qui aurait dépassé les 5 Mds hors grève. Les trois composantes du CA sont en hausse (recettes directes + 108 M€, contributions IDFM + 65 M€ et + 17 M€ pour les autres recettes) mais minorés des effets précédemment cités.

Un point non négligeable concerne le dispositif de la bande passante puisque les chiffres de recette pris en compte sont ceux hors grèves ce qui conduit à un dépassement de 5,1% de la bande passante. Nous devons donc reverser à IDFM 82 M€ donc 46 pour le dépassement au-delà des 3%. Concrètement, la RATP reverse de l'argent qu'elle n'a pas perçu. C'est cadeau. Cadeau comme les 103 M€ de remboursement voyageur. Espérons qu'IDFM se rappellera de notre générosité lors des futurs appels d'offres.

Après les recettes, les dépenses et plus particulièrement les charges d'exploitation qui augmentent certes mais restent en deçà de la cible contractuelle.

Notons que sur les 73 M€ d'augmentation, 27 concernent des projets Groupe. Là encore cadeau de l'Épic.

Les frais de personnel sont en hausse très modérée à + 0,3%.

Les effets de la grève sont là aussi mesurables avec 38 M€ d'économies suite au non-paiement des jours de grèves et 8 M€ d'économies sur les énergies.

L'évolution des frais de personnel montrent une MSPA en hausse de 1,2% avec un RMPP à 2,6% alors que l'inflation hors tabac qui sert de référence est à 0,9%.

La productivité ressort à 1% et reste toujours au-dessus des objectifs contractuels fixés à 0,5% mais aussi des objectifs internes (0,8 %). La part constituée par Diapason progresse et atteint 9,5 M€ d'économies plus 6,5 millions sur les achats. Ce dépassement des objectifs représente un montant de 18 M€ par rapport au contrat et 7,5 par rapport à l'objectif interne.

Si l'entreprise a créé 2927 entre 2016 et 2019, elle en a aussi supprimé 1680. Et si l'on tient compte des emplois créés dans le cadre des renforcements de l'offre et budgétés par IDFM (1260 pour être précis), l'entreprise n'a réellement créé que 1667 emplois et donc le ratio création/suppression d'emplois est négatif à hauteur de moins 23 postes sur les 4 ans.

Sur l'ensemble des résultats les effets de la grève se font sentir comme par exemple sur le résultat d'exploitation (EBIT) à 288 M€ avec une baisse de 106 M€ alors que le point de sortie aurait dû être à 466 M€.

Le résultat net suit la même tendance avec une réalisation à 132 M€ au lieu des 282 attendus. Mais la grève n'est pas la seule responsable puisque des opérations exceptionnelles comme des réformes d'inventaires à Bus occasionnent une baisse de 16 M€. A noter le versement de dividendes de la part de nos filiales à hauteur de 14 M€ en hausse par rapport aux 3 millions de l'année passée. Par contre ce devrait être la dernière année où ce type d'opérations s'effectue car avec la mise en place de la réorganisation des filiales et la création de RATP Participations, RATP Coopération et RATP Paris Régions les remontées ne s'effectueront plus. Espérons que les mouvements inverses disparaîtront eux aussi et que nos filiales subviennent seules à leurs besoins de financement...

Dernier point pour conclure : les investissements et la dette.

Le programme d'investissements réalisé en 2019 a continué de progresser (+ 9%) pour atteindre 1,7 Mds€. Le seul programme en recul est le SD3 Matériel Roulant Fer. Par rapport à la situation à mi-année, c'est 1 Md€ qui a été investi sur le deuxième semestre. Malgré tout, les objectifs annuels ne sont pas atteints en particulier sur le schéma directeurs Bus MRB ; espaces et services voyageurs et surtout sur le matériel roulant. Sur la durée du PQI le retard cumulé est de 185 M€ mais sans conséquence pour l'EPIC. En effet les retards proviennent des projets subventionnés réalisés à hauteur de 44,1% au lieu des 52,4% prévus au PQI.

Là encore la RATP se positionne en bon élève avec des investissements en fonds propres plus importante que ce que prévoit le contrat. Ce dépassement est de 130 M€. Encore un cadeau.

Pour terminer avec la dette, celle-ci augmente de 66 M€ mais aurait été stable hors grèves. Et bien sûr plus faible que le niveau contractualisé.

Et pour réellement conclure, un focus sur les résultats GI/OT avec un point d'importance : le « transfert d'une partie des recettes annexes de l'OT vers le GI. Ces recettes concernent les recettes publicitaires versées par la régie Métrobus, les produits des baux commerciaux gérés par RATP Travel Retail et les redevances versées par les opérateurs via RATP Connect. Au total c'est 109 M€ qui

basculent des comptes de l'OT vers ceux du GI avec une minoration due aux charges. L'impact net est de 103 M€.

Le CA de l'OT baisse entre autres à cause du transfert des recettes commerciales, cette baisse se répercute sur le résultat d'exploitation en net recul et sur le résultat net. La CAF subit le même sort alors que les investissements augmentent de 10%. La dette de l'OT augmente de 1,4% avec la prise en charge intégrale des capitalisations et avances réalisées auprès des filiales.

Coté GI, on observe des mouvements inverses avec augmentation du CA, du résultat d'exploitation, du résultat net, de la CAF et des investissements.

Rapport de la commission économique du CSEC-RATP sur la présentation du budget 2020 GI/OT.

Ce dossier nous a été présenté par Mmes Ferret et El Yacoubi et M. Gorecki. En présence de Mmes Bérénice Ferrier et Ludivine Egretaud du cabinet SECAFI.

Le budget 2020 de l'OT/GI revient devant cette instance comme prévu lors de la présentation initiale en novembre. En effet la mise en place de la Transformation des ingénieries avec la création du département RATP Infrastructures n'était pas prise en compte dans le projet de budget présenté alors.

Donc nous attendions la présentation du budget au nouveau périmètre quand nous avons découvert que la direction en profitait pour modifier concomitamment ces méthodes de facturation mais aussi pour nous annoncer que le GI devenait une Business Unit et que le futur département RDS suivrait le même mouvement en cours d'année.

Sur ces points les commissaires ont vivement exprimé leur mécontentement car la complexité du système mérite à lui seul une présentation et ce d'autant plus qu'il n'est pas totalement finalisé. L'ART, la nouvelle autorité de régulation, devant se prononcer sur le modèle proposé. Les intervenants reconnaissent que ce projet n'était que prévisionnel et que des évolutions pouvaient encore intervenir.

Aujourd'hui il est clair que les élus ne disposent pas des éléments suffisants pour appréhender la mise en place du nouveau modèle de refacturations et de la création des Business Unit au niveau des départements. La disparition des conventions de type 2 et 3 pose aussi des problématiques restées sans réponse.

A titre personnel, puisque c'est mon rapport je me le permets, je trouve que la méthode qui consiste à insérer dans un dossier une évolution majeure de nos principes comptables qui mérite à elle seule une présentation détaillée est quelque peu cavalière.

Donc je mets ce point de côté pour ne traiter que le budget prévisionnel en espérant que si l'ART demande des évolutions nous en soyons informés en temps et en heure.

Donc le budget OT/Ratp Infra prend en compte les transferts de recettes commerciales annexes de l'OT vers le GI pour un impact net de 103 M€.

Le budget se base aussi sur les transferts de personnel dans le cadre de la transfo des ingénieries (pour rappel c'est 983 ETP pour 87 M€ de frais de personnel plus 87 M€ de MACE et 5 M€ d'impôts). Mais cela ne se traduit pas par une hausse équivalente dans le budget car en contrepartie c'est autant de prestations internes et de cessions de l'OT vers le GI qui disparaissent.

Plus simplement dit : ce qui était fait par l'OT pour le compte de GI et refacturé et maintenant réalisé par GI pour lui-même.

A noter que le budget de RATP Infra intègre le budget du GIGP et le non financement des dépenses de pré-exploitation qui devrait être mis en place avec IDFM.

Coté OT, le chiffre d'affaire est prévu en progression de 31 M€ alors que les charges d'exploitation devraient augmenter de 96 M€ malgré une productivité évaluée à 35 M€.

Pour terminer il est difficile d'analyser plus finement ce budget et nous ne pouvons qu'accepter les chiffres fournis par la direction concernant les nouvelles méthodes de refacturation.

Pour plus de clarté nous aurions préféré une présentation du budget sans cette nouvelle méthode et lorsque les échanges avec l'ART auraient confirmé les choix de pilotage, nous aurions pu alors avoir une présentation des évolutions et de leurs conséquences sur le budget.

MERCI

Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO. Y a-t-il des déclarations ?

M. RISPAL.- Un chiffre d'affaire de l'EPIC, qui atteint un niveau record de 4,8 Md€ affichant une progression de + 5 M€ par rapport à 2018, liée essentiellement à l'augmentation des recettes voyageurs ainsi qu'une augmentation des recettes directes D'IDFM.

Si nous constatons un résultat en recul par rapport à 2018, il reste néanmoins supérieur au budget prévisionnel de 2019.

La capacité d'autofinancement se trouve à un niveau supérieur de + 23M€ par rapport au budget 2019, ainsi qu'un PQI qui au terme des 4 années du contrat, donnera un écart cumulé de 125 M€.

En ce qui concerne la dette, nous pouvons constater une hausse de + 66 M€, notamment par la capitalisation des filiales, mais elle reste cependant largement inférieure de - 202 M€ de la maquette contractuelle.

Nous pouvons constater encore une fois les excellents résultats de l'EPIC.

Et oui ! Les chiffres sont têtus, ils nous démontrent que la transformation de l'entreprise repose essentiellement sur la performance des agents de L'EPIC, tout en ayant des impacts négatifs sur les conditions de travail des agents.

Il suffit juste de comparer le nombre d'emplois créés sur l'année 2019 qui représentent 319 ETP et qui ne permettent pas de compenser la suppression des 394 postes.

Autrement dit, l'entreprise pourrait faire une politique plus sociale, si elle ne s'imposait pas d'aller au-delà de la productivité que le contrat lui impose.

Prenons la partie qui concerne les frais de personnels et tout particulièrement la partie préférée de la direction.

Nous voulons parler de la RMPP, qui représente à la lecture du document, un montant de 69 M€. Bien sûr nous ne contestons pas ce chiffre, mais nous estimons qu'il ne représente pas la réalité du coût des frais de personnels pour l'année 2019. C'est pour cela que nous préférons parler de la MSPA, qui après calcul de la RMPP, moins le GVT négatif, nous donne un montant de 31M€.

Donc ! Vous l'aurez compris, le coût que représente les frais de personnels pour l'année 2019 ne s'élève pas à 69M€ mais bien à 31M€ dans un contexte où une fois de plus, les objectifs financiers visés se situent bien au-delà des obligations contractuelles du contrat, nous permettant d'avoir une CAF qui, même si elle affiche un recul, reste supérieure de +23 M€.

Ces excédents donnent à IDFM la possibilité de baisser sa contribution à la RATP puisque IDFM percevra sur l'exercice 2019 un montant de 82 M€ au titre du dépassement de l'objectif du contrat.

Et que dire de l'intéressement qui avant l'effet grève, atteint un montant historique de près de 59M€.

Mais voilà, une fois de plus, ce sont les salariés de l'entreprise qui sont en première ligne, puisque l'essentiel de la productivité est obtenu par les économies faites sur la masse salariale.

Une productivité indécente de 1,1% en tenant compte des 0,1% de la productivité de croissance alors que le contrat nous impose une productivité de 05% et que l'entreprise se fixe un objectif de 08%.

Concernant le haut niveau des investissements prévus, le retard de réalisation demeure préoccupant puisque qu'il imposera au programme 2020 un rattrapage d'un montant colossal jamais atteint de 2 Md€ alors que le plan diapason réduit et réduira les effectifs des services concernés.

Comment ne pas évoquer les impacts liés au mouvement social qui a débuté en décembre 2019 pour contester le dossier de réforme des retraites, puisque que la direction n'a cessé de nous démontrer les pertes économiques que la grève a générées.

Surtout que ce dossier est devenu ces derniers jours, un point de crispation de très chaud, puisqu'il vient d'atteindre une température de 49,3.

Alors à la CGT, nous assumons pleinement cette contestation sociale qui demeure encore aujourd'hui très majoritaire.

Et nous invitons la direction à relativiser les effets négatifs, puisque nous constatons que même après 50 jours de grève, la RATP affiche encore une santé budgétaire exceptionnelle.

M. FAUCHEUX.- L'UNSA-RATP n'est pas surprise par l'atterrissage des comptes pour l'année 2019.

Nous pouvons être fiers du travail collectif réalisé pour l'ensemble de l'année. Si nous SUR performions lors la présentation à mi-année des comptes EPIC, en fin d'année nous sommes

légèrement en deçà des objectifs prévisionnels mais nous gardons une très bonne performance économique. Le mouvement social, a seulement empêché l'entreprise de s'envoler vers des sommets encore jamais atteints de toute notre histoire.

Au rendez-vous la performance économique est bien là. Cependant pour l'UNSA-RATP, la performance sociale est bien restée en berne. Imaginons, un seul instant ce que l'ensemble des Teams pourrait accomplir avec des avancées sociales significatives ! Le chiffre d'affaire a progressé de 5 millions d'euros pour se stabiliser à 4 milliards 827 millions d'euros au lieu de franchir allègrement la barre des 5 milliard. Sans la participation et le travail de tous dans la même direction, nous ne pourrions jamais avoir un tel développement. Le taux de profitabilité passant de 5,1% en 2018 à 2,7% en 2019 n'a rien à envier aux taux de rémunération bancaire des salariés et ce malgré cette relative baisse. Ce mouvement historique faisant suite à une attaque historique de notre système solidaire et intergénérationnel de nos retraites laissera une trace significative sur les comptes clos de l'année 2019 et aussi sur celle à venir de 2020 par le remboursement des voyageurs à hauteur maximum pour l'EPIC de 103 millions d'euros. Rappelons ici, que l'enveloppe pour évolutions de gestion et donc pour nos NAO est resté bloquée à seulement 22 millions d'euros, ce qui donne pour résultats une valeur du point figé pour l'année 2020 !

A voir l'évolution continue de notre budget en termes de chiffre d'affaire mais aussi en termes de résultat net, l'UNSA-RATP ne peut que déplorer cette raideur budgétaire pour les équipes réalisant l'ensemble des résultats sans voir de réelles compensations venir. L'enrichissement est en soit positif et sera tenable dans l'avenir uniquement s'il ne crée pas des crispations entre salariés. N'était-ce pas une composante du développement durable ? Notre marche en avant vers toujours plus de gain ne se fera pas sans les équipes. Les salariés qui s'enrhumant et c'est toute notre machine à gagner qui s'emballe. La pandémie actuelle mondiale ne doit pas nous laisser sans crainte sur nos futurs résultats. Nous pouvons très bien être à la veille d'un recul après un ralentissement causé à hauteur de 150 millions pour la seule Epic RATP sans parler du tissu économique de la région par le mouvement social. Serons-nous en capacité de serrer les coudes collectivement afin de passer un coup dur avant celui attendu, préparé de la mise en concurrence ?

Les comptes de l'EPIC révèlent une nouvelle fois la qualité de gestion de ses équipes. L'UNSA-RATP fait le constat années après années de notre capacité à rendre un service public de qualité à des coûts de plus en plus raisonnés et juste pour les contribuables de la région. L'EPIC en pleine réforme, fait la démonstration par ses comptes de sa viabilité alors même que sa mort est programmée dans quelques exercices après un accouchement dans la douleur pour l'EPIC du Groupe RATP. Nos tutelles peuvent aujourd'hui être déçus par nos résultats qui devraient et pourraient être meilleurs mais déchirons le voile, car cela n'est dû qu'à ces mêmes tutelles. Le bien du collectif, ne doit pas se détricoter mais s'améliorer et se construire en s'adaptant aux nouvelles générations.

L'UNSA-RATP tient ici à féliciter les personnels pour leurs investissements et revendique de la direction et de ses tutelles, un meilleur partage des richesses pour décupler nos savoirs faire et notre savoir être d'entreprise au service du public car tel est notre essence au service du plus grand nombre.

Mme FONTAINE.- La CFE-CGC Groupe RATP remercie les membres de la Direction Financière pour leur présentation ainsi que le cabinet SECAFI pour son accompagnement.

Les résultats des comptes sociaux 2019 de l'EPIC RATP sont positifs pour la CFE-CGC Groupe RATP qui, toutefois, ne peut donner un total quitus à la direction quant à la productivité salariale supérieure aux objectifs contractuels et réalisée sans optimisation complète des processus. Sur ce sujet, la CFE-CGC Groupe RATP émet à nouveau des craintes concernant la redistribution des portefeuilles d'activité induisant des charges de travail non évaluées pouvant entraîner un mal être au travail.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il des questions ou commentaires ?

M. SAUTEL.- Les résultats de l'EPIC sont bons. Lors de ses vœux, la P.-D.G. tendait à dire qu'avec 40 jours de grève, on tuait l'entreprise. Or quand je regarde le compte de résultat 2019 de l'EPIC, le chiffre d'affaires est stabilisé. Par ailleurs, l'intéressement 2019 sera du même niveau que les trois années précédentes, soit de l'ordre de 49 M€ répartis entre les 45 000 salariés. La moyenne était de 51 M€ pour les trois années d'avant, il sera donc similaire malgré un EBE, qui a baissé de 150 M€, c'est dire !

Des chiffres « hors effet grève » ont été présentés par la direction sur ces comptes de résultat. L'entreprise peut vouloir se projeter dans un monde parallèle, mais la réalité est qu'il y a bel et bien eu une grève, un conflit social dans l'entreprise. J'en resterai donc sur les chiffres officiels en ayant à l'esprit que malgré l'effet grève, les pertes de trafic, les pertes d'activités et de recettes directes, il y a tout de même un intéressement de 50 M€, du même niveau que les autres années. C'est la preuve que malgré tout l'entreprise se porte bien.

Concernant l'enveloppe des frais de personnel, je rappelle qu'ils représentent les 2/3 des charges de l'entreprise puisqu'il faut rémunérer les 45 000 salariés. Cependant l'effet noria, avec le départ des anciens remplacés par des plus jeunes, fait mécaniquement baisser la MSPR, la masse salariale n'étant alors que de seulement plus 31 M€, comme l'a relevé la déclaration syndicale CGT. Railler je rajouterai que les -28 M€ de performance de productivité sur les frais de personnel, via les destructions d'emplois, amèneraient à une enveloppe de frais de personnels 2019 stabilisée à simplement plus 3 M€ pour un total de 2 660 M€, et donc quasiment rien en coûts de fonctionnement « supplémentaires ».

De plus 2019 a entériné l'absence de mesures générales. Ainsi nous attendons toujours de l'entreprise qu'elle avance sur ces mesures générales, notamment sur la revalorisation de la valeur du point qu'attendent beaucoup de salariés.

Enfin, quand on parle de productivité physique liée aux suppressions de postes, aux gains sur l'énergie et les MACE, on oublie toujours la productivité de croissance. Bien qu'elle pèse peu, j'ai une question pour M. LECLERCQ. En 2019 et contrairement aux années précédentes, la productivité de croissance est négative (cf. page 79). Je n'arrive pas à

m'expliquer cet état. Elle ressort à - 0,1 % alors qu'elle est positive les quatre années précédentes ?! Je suis dubitatif.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur CHIKH ?

M. CHIKH.- J'ai une question de compréhension sur l'organigramme des filiales. Je vais prendre comme référence la synthèse de Secafi pages 18 et 42.

Page 42, la dotation en capital de l'EPIC pour RATP DEV s'élève à 381 M€. En contrepartie, les dividendes de 2014 à 2018 sont de moins de 20 M€. Ma question est très simple.

Page 18, l'EPIC RATP est une filiale de rang 1 et toutes les autres filiales sont de rang 2. Comment peut-on le construire ainsi ? Le Groupe RATP est la holding qui est l'EPIC, sachant que le Groupe est une composante de toutes ces filiales. Si l'EPIC est une filiale de rang 1, quelle est la holding ? Nous avons besoin de comprendre.

M. Le PRÉSIDENT.- Votre question relative à la page 18 est liée au petit rectangle en pointillé bleu ciel où il est indiqué « filiale de rang 1 ». Vous avez l'impression que c'est une étiquette qui caractérise l'EPIC ? Nous allons préciser.

Mme FERRIER (Secafi).- Nous avons l'habitude d'employer ces termes, mais l'EPIC reste la holding de rang 1 sous laquelle sont les filiales de rang 2 : RATP Participation, RATP Paris Région et RATP Coopération. L'EPIC demeure la tête du Groupe.

M. CHIKH.- Si c'est la holding, RATP Participation, RATP Paris Région et RATP Coopération devraient être des filiales de rang 1. Par construction, c'est ainsi que je le conçois...

M. LECLERCQ.- Nous avons présenté à ce CSE il y a quelques mois le nouvel organigramme des filiales. La terminologie que j'utilise est classique, les filiales de rang 1 sont celles qui se trouvent sous l'EPIC. Il s'agit de RATP Participation, RATP Paris Région... RATP Dev, par exemple, devient une filiale de rang 2.

M. CHIKH.- Merci beaucoup.

M. Le PRÉSIDENT.- M. SAUTEL a posé une question sur la productivité de croissance négative.

M. LECLERCQ.- Je vais répondre à l'ensemble des questions. Beaucoup de remarques ont été faites lorsque nous avons présenté le budget, parce que nous avons présenté l'estimé 2019. Les résultats 2019, en dehors des effets du mouvement social, sont assez proches de ceux que nous avons examinés fin novembre.

Concernant la question des effectifs évoqué par plusieurs d'entre vous, malgré la productivité réalisée, celui de l'EPIC RATP est en hausse nette en 2019, comme les années précédentes. Cette entreprise continue structurellement à créer de l'emploi. Certes, une bonne partie est liée au développement de l'offre, cela a notamment été le cas avec la restructuration du réseau bus parisien en 2019. Mais c'est parce que l'on fait cette productivité que l'on arrive, avec l'autorité organisatrice, à dégager des ressources pour développer l'offre. C'est bon pour l'entreprise et pour l'emploi.

Quant aux sujets salariaux, au global, la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) correspond à l'évolution structurelle des rémunérations des personnes présentes dans l'entreprise. On neutralise les effets liés au fait que des personnes jeunes sont recrutées en entrée de grille et des personnes plus âgées, avec des salaires plus élevés partent à la retraite, pour traduire l'évolution du pouvoir d'achat des agents en place. Ce pouvoir d'achat a progressé au global, puisque la RMPP a augmenté de 2,6 %, soit 1,7 % de plus que l'inflation 2019. Quant à l'effectif, il a progressé de près de 260 ETP au global en net.

M. SAUTEL l'a mentionné, l'intéressement qui figure dans ces comptes est une provision. Il sera déterminé de manière définitive dans quelques semaines puisqu'il dépend d'un paramètre clé qu'est la négociation de la clôture 2019 sur les bonus-malus avec Île-de-France Mobilités. Les deux-tiers des bonus-malus du contrat sont reversés dans le cadre de l'intéressement. Cette négociation n'est pas terminée, parce qu'elle dépendra du traitement du mois de décembre sur lequel peu de mesures de qualité de service ont pu être effectuées. Nous avons une discussion sur la manière dont cela va se passer.

Cette provision d'intéressement n'est pas définitive et doit se conclure rapidement pour fixer l'enveloppe définitive de l'intéressement. L'accord d'intéressement et sa formule ont permis, malgré la forte baisse des indicateurs de gestion, d'avoir une enveloppe d'intéressement conséquente.

Sur la productivité, il y a eu plusieurs interpellations. Est-elle excessive à 1 % ? Comme je l'ai déjà dit à plusieurs reprises, la productivité n'est pas faite pour faire plaisir à Île-de-France Mobilités, mais pour préparer l'entreprise aux défis qui sont devant elle, pour se préparer à répondre avec succès aux appels d'offres et éviter que 2025 se présente comme une falaise pour ce Groupe et l'entreprise, avec un effondrement qui suivrait les appels d'offres. On va être obligé de continuer cette productivité.

La négociation s'amorce avec Île-de-France Mobilités qui prévoit dans le mandat qu'il a publié sur son site Internet une baisse des contributions d'exploitation dans son mandat de négociation. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle leur négociation est bloquée avec la SNCF. Le niveau de productivité potentiel exigé serait ainsi supérieur à celui d'aujourd'hui. Nous serons confrontés dans cette négociation à des problèmes difficiles. On ne peut pas espérer que le niveau minimum fixé dans le contrat d'aujourd'hui à 0,5 % soit pérenne.

Pour répondre à la question de M. SAUTEL, nous avons fait peu de productivité de croissance cette année. En dehors de la restructuration du Bus Paris qui a nécessité beaucoup de recrutements de machinistes en avance de phase pour préparer cette extension du réseau avec la formation, aucune évolution d'offre ne s'est traduite par une croissance de la production supérieure à celle des effectifs. Cela a plutôt été l'inverse. J'espère que l'on pourra réaliser davantage de productivité de croissance en 2020 avec l'extension de la ligne 14 au nord, puisque l'on pourra faire plus de kilomètres avec les mêmes trains. Je n'en connais pas l'ampleur, c'est en train d'être travaillé par le Département MTS. Avec les quatre extensions de lignes de métro prévues d'ici 2025, nous devrions faire davantage de productivité de croissance que les années précédentes.

M. SAUTEL.- Ce n'était pas la question. Dans votre document, il apparaît une productivité de croissance sur les quatre premières années. Par exemple en 2015, elle est de + 0,7 %. Elle est positive les trois années qui suivent mais négative en 2019.

M. LECLERCQ.- Oui, c'est ce que je disais, on n'a pas fait de productivité de croissance.

M. SAUTEL.- S'il n'y en a pas, alors elle doit être à zéro.

M. LECLERCQ.- Non, elle est négative, car on a fait croître davantage les ressources que la production kilométrique. C'est l'inverse d'une productivité de croissance, c'est une déproductivité de croissance.

S'agissant des dotations aux filiales, je ne vais pas revenir sur les échanges que nous avons déjà eus à maintes reprises sur le fait qu'elles constitueraient « un cadeau ». On dote en capita nos filiales, non pas pour les enrichir ou combler les pertes, mais pour soutenir leur développement et financer le démarrage d'opérations profitables. C'est notamment le cas au Moyen-Orient avec RATP Dev. La question que nous avons déjà eue à traiter est de savoir ce que deviennent les dividendes. Bonne nouvelle, en 2019, ceux versés par les filiales augmentent significativement. On commence à percevoir les fruits de nos investissements, pas assez à mon goût et au vôtre, mais cela progresse.

Que deviennent ces dividendes ? Avant la création de ces holdings, ils remontaient directement à l'EPIC RATP, qui utilisait en tout ou partie ces dividendes pour doter en capital les filiales. Il réinvestit donc les dividendes qui lui sont versés pour financer le développement des filiales. Ce sera encore le cas à l'avenir.

Demain, on interpose des filiales de rang 1, telles que RATP Participations, qui seront les premières à recevoir les dividendes de ces filiales. C'est ce que nous avons mis en œuvre fin 2019. Il y a deux solutions possibles. La première : les dividendes sont reversés par RATP Participations à l'EPIC qui les réinvestit ensuite dans RATP Participation, qui les réinvestira dans les différentes filiales (RATP Connect, RATP Dev, etc.) La deuxième : les dividendes remontent à RATP Participations, qui les réinvestira elle-même dans la mesure du nécessaire. À la fin des fins, la situation est la même. Structurellement, nous allons réinvestir dans les filiales, plus que les dividendes versés dans les années à venir. C'est ce qui s'est passé ces dernières années et c'est appelé à perdurer parce qu'il est nécessaire de trouver des relais de croissance en dehors du périmètre de notre contrat historique. Pour moi, c'est indépendant de la structure de l'organigramme de tête du Groupe, du fait d'avoir des holdings ou de ne pas en avoir.

En revanche, dès lors que les besoins des filiales seront comblés et qu'elles seront capables d'autofinancer leur développement, l'objectif sera que tous les dividendes remontent à l'EPIC. C'est l'objectif poursuivi. RATP Participations a vocation à verser des dividendes à son actionnaire.

M. VENON.- Une réaction à la dernière intervention de M. LECLERCQ. Jusqu'à quand pensez-vous que l'EPIC pourra continuer à financer les filiales sans retour ?

M. LECLERCQ.- Il y a d'ores et déjà des retours, puisque les dividendes sont en croissance. S'agissant de RATP Dev qui est la principale filiale, on est sur une trajectoire de forte croissance du chiffre d'affaires et de la rentabilité. Les contrats remportés, aussi bien en France qu'au Moyen-Orient, sont beaucoup plus rentables que la moyenne de RATP Dev. RATP Dev servira des dividendes à l'EPIC.

Il y a deux sujets distincts. Combien le portefeuille d'activités existant de RATP Dev rapporte-t-il à son actionnaire ? Quelles sont les ambitions de l'actionnaire et de la filiale en termes de développement ? Si on souhaite que l'entreprise se développe rapidement, on a

besoin de lui apporter régulièrement du capital. Ce n'est pas un don ni de l'argent jeté par la fenêtre, mais un investissement duquel on attendra davantage de dividendes à l'avenir et une croissance de la valeur de RATP Dev. Il faut s'assurer que le socle d'activité est rentable.

M. VENON.- J'entends, pour autant ce n'est pas la démonstration que vous avez faite précédemment. Vous dites que les dividendes remontent aux filiales de rang 1 pour y être réinvestis. À un moment, il y a un plafond de verre entre l'EPIC et les filiales de rang 1. À quel moment les dividendes reviennent-ils à l'EPIC qui est constamment mis à contribution pour financer et développer RATP Dev et l'ensemble des filiales du Groupe ? La productivité de l'EPIC contribue au financement du développement des filiales. Jusqu'à quand cela va-t-il continuer ?

M. LECLERCQ.- Je ne suis pas capable de répondre à votre question, parce que cela dépend de l'ambition de développement fixée aux filiales. Quand vous récupérez de l'argent sur votre compte courant, vous pouvez le placer en actions ou sur un compte d'épargne. L'usage des ressources des filiales est une décision qui relève de l'actionnaire. On peut décider d'en faire une « vache à lait ». Le jour où cela rapportera de manière structurelle, forte, on pourra décider soit d'utiliser ces ressources pour nous désendetter, soit de les investir dans autre chose. Les décisions seront prises au fil du temps.

L'objectif -la Présidente l'a dit lors de la présentation de la stratégie de l'entreprise Défis 2025- est de développer des relais de croissance au-delà du contrat historique, qui sera mis en concurrence par morceaux au fil du temps. C'est ainsi qu'est venue l'idée de développer une activité de partenaire des villes, qui est en cours de structuration. Il va falloir prendre des décisions sur l'utilisation de l'argent qui remonte des filiales.

M. Le PRÉSIDENT.- On a dit l'année dernière que l'on ne mesurait pas seulement aux dividendes, le retour sur investissement attendu de la filiale. Chaque fois que l'on participe à son développement, on renchérit sa valeur potentielle.

M. LECLERCQ.- Oui absolument. C'est d'ailleurs la logique de RATP Capital Innovation. Nous mettons de l'argent dans des start-up (Cityscoot ou Zenpark), or ces sociétés ne dégagent aucun dividende. Néanmoins, leur valeur a crû avec le temps. Le jour où on les revendra, on dégagera une plus-value.

M. SAUTEL.- Sur ces dividendes qui font débat, rien de neuf sous le soleil. Pourtant on répète depuis des années que l'EPIC recapitalise régulièrement l'ensemble de ses filiales, dont RATP Dev. Votre prédécesseur nous disait que nous critiquions toujours ces versements effectués vers les filiales, sans regarder ce que l'EPIC perçoit de ces filiales, leurs dividendes. Bon an mal an, cela tourne autour d'une dizaine de millions d'euros. 2019 est l'exception qui confirme la règle puisqu'il y a 2 ou 3 M€ supplémentaires.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, un étage intermédiaire s'est greffé à la fusée Groupe RATP. Il s'agit de RATP Participation, qui lui va capitaliser ces dividendes. Auparavant, les filiales n'avaient pas d'autres choix que de reverser leurs dividendes à la maison mère. Avec le palier supplémentaire de RATP Participation, les dividendes seront reversés à cette filiale de premier rang, qui alors aura le choix de les reventiler à d'autres filiales ou bien à la maison mère. Par les temps qui courent, avec toutes les nouvelles filiales du digitale et ce qui s'annonce via les appels d'offres sur le Grand Paris Express, je doute fort que l'on voie à nouveau apparaître des dividendes sur le compte de résultat 2020 au niveau de l'EPIC RATP.

M. LECLERCQ.- Une dernière réponse. Ce n'est pas mécanique. C'est nous qui déciderons si RATP Participations remonte des dividendes à l'EPIC ou pas. En d'autres termes, si RATP Participations reçoit 15 M€ de dividendes et que l'on a décidé cette année de capitaliser RATP Dev de 70 M€ pour le contrat toscan, on remontera les 15 M€ à l'EPIC qui réinvestira 70 M€ ou bien on ne les remonte pas et il investira 55 M€ via RATP Participations. Cela revient au même. La décision clé est de savoir si on dote en capital RATP Dev. C'est seulement une modalité de son financement, cela évite de remonter de l'argent pour le redescendre par la suite. Sur le long terme, l'objectif est que l'écart soit dans l'autre sens en net.

M. BAZIN.- À défaut d'aimer les bonnes fables, on pourrait se dire qu'il y a quelque chose d'anormal dans ce que l'on entend. L'avantage de cette instance est qu'il y a des PV, un historique, une bibliothèque d'informations qui circule et est disponible. Votre arrivée est peut-être récente, mais je pense que vous vous êtes renseigné sur ce qui a été décidé ou dit avant. Dans cette instance, l'idée était d'arrêter de recapitaliser, ou en tout cas de jeter l'argent de l'EPIC dans les filiales.

Certains conteurs nous ont raconté une autre histoire en disant qu'ils feraient autre chose, et vous continuez. M. VENON vous a posé une question : quand cela va-t-il s'arrêter ? Quand allez-vous tenir la parole tenue dans cette instance consistant à dire que l'on arrêterait de mettre l'argent dans les filiales ? Pouvez-vous nous dire si vous comptez faire en sorte de stopper ce phénomène pour que cela ne devienne pas un gouffre pour l'EPIC ? Nous aimerions l'entendre parce qu'en tant qu'élus, nous avons ce devoir de franchise vis-à-vis des salariés. Pour l'instant, vous nous privez de cette possibilité. À un moment, il faudra mettre les choses au propre et nous dire où vous voulez aller, comment vous comptez le faire et ce que vous prévoyez pour l'EPIC. Cela va-t-il perdurer ?

M. LECLERCQ.- Je ne sais pas qui aurait pris l'engagement que cela s'arrête, cela m'étonne beaucoup. Là où on veut aller, c'est clair. On peut ne rien faire aujourd'hui, continuer à engranger le cash et se désendetter. Le résultat est que dans quatre ans un tiers de l'activité de l'EPIC sera en concurrence. Nous allons perdre une partie nos activités. Quatre ans après, ce sera le tramway et dix ans plus tard, le ferré.

Si on ne fait rien, le Groupe RATP ne se sera pas développé, tandis que L'EPIC aura vu son activité se réduire par attrition, avec l'ouverture à la concurrence. L'ambition est de ne pas s'arrêter et d'investir pour développer l'activité du Groupe RATP, qui par construction ne pourra pas se limiter pas à l'EPIC. Dans cinq ans, le 80/20 deviendra 50/50, c'est arithmétique. La configuration du Groupe va évoluer, sa substance également. Que cela nous plaise ou non, il y aura plus de filiales. L'objectif est de se développer à travers ces filiales de mobilité, de partenariat des villes, pour donner un avenir à la RATP. C'est notre ambition stratégique, que la Présidente vous a présentée la semaine dernière. Non, cela ne va pas s'arrêter, l'objectif n'est pas celui-là. Ce serait irresponsable, ce serait nous condamner au rabougrissement progressif, ce qui ne serait bon pour personne. L'objectif est de continuer à se développer.

M. BAZIN.- Sauf que ce sont les salariés qui en paient les pots cassés.

M. SAUTEL.- Ce serait un moindre mal si c'était du 50/50, mais ce ne sera pas le cas. Cela le serait si et seulement si l'ensemble des filiales du Groupe RATP remportaient « tous » les marchés du réseau de surface, mais on sait déjà que ce ne sera pas le cas.

M. LECLERCQ.- On verra.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Le 13 septembre 2019, les agents de l'EPIC se sont massivement mobilisés pour exprimer leur crainte concernant le projet de réforme des régimes de retraites. La direction et le gouvernement ont ignoré cette alerte et le 5 décembre débutait le mouvement social le plus important qu'ait connu notre entreprise sans pour autant que le dialogue social s'engage.

Les conséquences financières se font donc sentir dans ce bilan mais paradoxalement les résultats sont certes en baisse mais restent à un niveau plus qu'honorable. In fine les salariés seront les seuls pénalisés avec un gel de la valeur du point et un intéressement en baisse.

Dans le même temps les investissements sont réalisés au-delà de la maquette financière, la dette est contenue là aussi en deçà des objectifs contractuels, la productivité et le programme Diapason continuent de maintenir leur pression sur les effectifs et contrairement à ce qu'avance la direction la suppression de postes est plus importante que la création hors offre nouvelle.

Donc l'entreprise engrange les bénéfices de l'investissement quotidien des salariés sans pour autant rétribuer ceux-ci à leur juste valeur, IDFM profite aussi pleinement de nos résultats en faisant financer une partie non négligeable du PQI sur des fonds propres à l'EPIC. Et comble du cynisme profite de nos largesses pour rembourser les voyageurs alors qu'elle applique scrupuleusement les termes du contrat pour nous pénaliser par ailleurs mais aussi récupérer en espèces sonnantes et trébuchantes une partie virtuelle des recettes au-delà des 3% de la bande passante.

Les élus qui représentent les salariés de l'EPIC ne peuvent qu'émettre un avis négatif sur des comptes sociaux qui ne comprennent pas de volet social alors que le professionnalisme de nos collègues est régulièrement mis en avant.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la base de la proposition d'avis qui vient d'être lue par le Président de la Commission économique, nous allons procéder au vote.

(Il est procédé au vote)

Pour : 18 (CGT et UNSA)

Contre : 2 (CFE-CGC)

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

3 – Information sur les résultats des filiales RATP au 31/12/2019

**4 – Information – Consultation sur l'arrêté des comptes consolidés
du Groupe RATP au 31/12/2019**

M. LECLERCQ, Directeur Financier CGF

Mmes GHEDIFA, EGRETAUD et FERRIER, Cabinet SECAFI

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Je passe la parole à Mme EGRETAUD pour nous présenter les résultats des filiales et du Groupe.

Mme EGRETAUD (Secafi).- Je vais passer rapidement sur la page 27 de notre document sur les filiales de l'EPIC RATP. Il y a toutefois deux sujets à retenir sur l'évolution de l'organisation juridique sur l'exercice 2019. Une augmentation de capital a été réalisée au sein de Systra, qui a modifié la participation de RATP, celle-ci étant passée de 81,92 % à 43,38 % en 2019. Dès l'exercice 2019, 43,38 % des résultats de Systra sont remontés au niveau du Groupe. Le second sujet à retenir est la liquidation en septembre 2019 de Cityzen Mobility, qui était détenue à 9,2 % par RATP Capital Innovation.

La page 28 donne un panorama des résultats des filiales de l'EPIC RATP, en se focalisant sur l'évolution du chiffre d'affaires et le résultat opérationnel des filiales. En 2019, le chiffre d'affaires a progressé assez significativement pour l'ensemble des filiales, plus 11,5 %, pour quasi 1,4 Md€ de chiffre d'affaires. Sur la totalité du chiffre d'affaires du Groupe RATP, la part des filiales a augmenté, passant de 21,8 % à 23,7 % du chiffre d'affaires du Groupe. Il y a un effet technique. Si on raisonne hors grève, cette part passe à 22,9 % en 2019.

La performance de RATP Dev est à souligner, avec un fort dynamisme de son chiffre d'affaires qui a augmenté de 135 M€.

Parmi les autres filiales, deux se distinguent : RATP Smart Systems et RATP Connect qui présentent une progression de leur chiffre d'affaires. Elle tire la croissance sur les autres filiales. RATP Smart Systems a bénéficié d'une montée en puissance de certains projets notamment au Mexique et d'un contrat à Dakar. Quant à RATP Connect, 2019 s'est caractérisée par une accélération du déploiement de la 3G/4G.

Concernant les résultats opérationnels, la performance d'exploitation globale des filiales a doublé sur l'exercice 2019 par rapport à 2018, passant de 15 M€ à 30 M€. Il faut souligner un redressement significatif des résultats de Systra qui étaient en perte en 2018, et sont quasiment à l'équilibre en 2019. Nous aurons l'occasion de revenir dans les prochains slides sur une hausse importante de 86 % du résultat opérationnel de RATP Dev et un soutien de l'Ebit de RATP Connect, qui enregistre un accroissement de quasiment 40 %. Elles se distinguent par rapport aux autres filiales, qui enregistrent des progressions relativement faibles, voire une dégradation pour certaines.

La page 29 propose un focus sur les résultats de Systra. En 2019, on constate un redressement des résultats de la filiale Systra, après une année 2018 qui avait été notamment impactée par une forte provision au titre d'un litige coréen qui n'apparaît plus sur l'exercice 2019. Il y a un effet de base 2018 sur le redressement des résultats de Systra.

En termes de chiffre d'affaires, l'objectif au budget 2019 a été atteint par Systra avec toutefois un effet de croissance externe puisque la filiale a récemment acquis TSP Projects qui a permis d'augmenter le chiffre d'affaires de 12 M€. Cela contribue pour un tiers de la progression du chiffre d'affaires de Systra. Après plusieurs années consécutives de baisse du chiffre d'affaires de Systra, il y a une progression sur l'année 2019. Cette progression s'est réalisée dans un contexte de report sur l'exercice 2020 de la phase 2 du projet de réseau de grande vitesse HS2 au Royaume-Uni.

Au global, les résultats de Systra se sont redressés en 2019 avec la contribution au résultat net part du Groupe, qui a progressé de quasiment 5 M€ sur l'exercice. C'est en lien avec l'effet litige coréen qui avait grevé les résultats de l'exercice 2018. En revanche, le résultat net récurrent ressort en perte de 0,8 M€ en 2019. La performance opérationnelle a notamment été impactée par les retards sur le projet HS2. Des effets techniques viennent grever l'évolution des résultats, notamment la nouvelle norme IFRS 16. Les prises de commandes réalisées sur l'exercice 2019 sont un des éléments marquants pour Systra, elles apportent de belles perspectives et des progressions de chiffre d'affaires en 2020 et 2021.

La page 30 porte sur les résultats de RATP Dev avec un panorama global. Nous vous présentons différents agrégats du compte de résultat de RATP Dev. On peut retenir que les résultats récurrents sont meilleurs qu'à l'estimé 2019, grâce notamment à des éléments favorables qui sont intervenus sur la fin de l'exercice.

Je peux citer des reprises de provisions de coûts immobilisés sur Toscane pour 3,6 M€ et également dans le cadre de la mise en service du réseau de Doha qui prend du retard, une compensation au titre du décalage de la mise en service pour 4,4 M€. On a aussi une performance opérationnelle de certaines filiales avec la réalisation d'opportunités sur la fin d'exercice. C'était par rapport à l'estimé 2019.

En 2019, RATP Dev affiche un très fort dynamisme du chiffre d'affaires par rapport à 2018, j'y reviendrai. Il a bénéficié des très nombreux succès, des gains réalisés sur l'exercice 2019 en France. Toutefois, au final, les résultats récurrents sont en net repli de moins 5,5 M€. Cette diminution répercute un élément technique qu'est l'application de la nouvelle norme IFRS 16, pour 2 M€, sur le résultat net récurrent de RATP Dev, mais également une très forte dégradation des résultats sur deux zones géographiques que sont la zone américaine et la zone anglaise.

Nous n'avons pas assez d'éléments chiffrés, mais si un questionnement se pose sur le positionnement de RATP Dev sur ces deux zones, les problématiques y sont différentes. Aux États-Unis, la problématique est à mettre au regard de la perte du contrat majeur texan Austin et de l'absence de rentabilité de certains contrats en portefeuille, notamment les pertes sur le nouveau contrat Washington DC Circulator sur l'exercice 2019. Des changements importants ont été réalisés, notamment de gouvernance. RATP Dev se laisse deux ans pour que la zone effectue un virage profitable et revienne à l'équilibre en termes de résultat et de profitabilité. C'est l'enjeu impératif.

Au Royaume-Uni, la situation est différente et bien plus compliquée. C'est un enjeu important de transformation des activités dans le monde, qui a été entamé depuis deux ou trois ans, dans un environnement très dégradé en termes d'intensification de la concurrence, mais aussi d'obtention politique. Contrairement aux États-Unis, le redressement des activités en Angleterre sera a priori plus long que prévu. En revanche, il sera indispensable pour le maintien du positionnement de RATP Dev au Royaume-Uni.

L'avenir de Selwyns est engagé, puisque l'activité n'est plus considérée comme stratégique. Divers scénarios se présentent, mais aucun n'a été retenu pour l'instant.

La page 31 porte sur l'évolution du chiffre d'affaires de RATP Dev. Comme je le disais, une très belle performance de la progression du chiffre d'affaires de la filiale en 2019, plus 135 M€. Elle soutient la progression globale du chiffre d'affaires du Groupe RATP.

Je vais commencer par des éléments négatifs, qui ont été absorbés par d'autres évolutions favorables. Les sorties de périmètre sur l'exercice 2019 ont concerné pour la plus grosse part la cession de Bournemouth pour moins 20 M€ de chiffre d'affaires. À cela s'ajoutent l'arrêt de l'activité portuaire de Roadrunner Services et la perte du contrat Moulins Mobilités, ainsi qu'une perte globale de 29 M€ de chiffre d'affaires qui a été entièrement absorbée par des progressions favorables dont les gains des contrats réalisés en France en 2019 (Angers, Brest, Creil, et Saint-Malo) qui contribuent pour plus de 57 M€ de chiffre d'affaires pour la filiale. On note une première remontée de chiffre d'affaires de la pré-exploitation du métro de Ryad pour 36 M€ avec un démarrage opérationnel repoussé à l'exercice 2021. On a également l'effet en année pleine, des contrats gagnés sur l'exercice 2018, qui jouent à plein en 2019 pour plus de 24 M€, avec des contrats essentiellement logés aux États-Unis. Il y a aussi les effets de contrats déjà en portefeuille, donc la croissance organique, pour plus 34 M€ dont un bon soutien sur la zone africaine et notamment l'Afrique du Nord.

Page 32, l'évolution du résultat opérationnel récurrent (Ebit récurrent). La croissance de ce résultat opérationnel est limitée, mais il progresse toutefois sur 2019. Elle est limitée par le recul des performances opérationnelles au Royaume-Uni et aux États-Unis.

Au total, le résultat opérationnel récurrent s'affiche à un peu plus de 34 M€, en progression de 6,5 M€ sur 2019. Il intègre toutefois différents éléments qui figurent dans le graphique en bas à droite, les éléments défavorables étant en rouge. On retrouve la dégradation des résultats au Royaume-Uni et aux États-Unis. Au Royaume-Uni, elle est de moins 8,6 M€ avec un plan de performance opérationnelle qui tarde à montrer ses fruits dans un contexte marqué en 2019 par un surcoût des accidents et de la conduite. Aux États-Unis, la baisse de 5,3 M€ enregistre notamment les pertes sur le contrat DC Circulator à Washington qui est actuellement en renégociation avec l'objectif de rétablir a minima un contrat à l'équilibre sur l'exercice 2020.

En 2019, la France se distingue par rapport aux autres années avec un recul de sa profitabilité opérationnelle de 4 M€. Elle enregistre des pertes sur les contrats interurbains en région du Nord et des rattrapages d'amortissements réalisés sur le matériel roulant. C'est une baisse qui devrait être ponctuelle a priori.

Cela a été globalement absorbé par divers éléments favorables, des éléments techniques, une progression sur Doha et Ryad en lien avec l'effet de compensation du client suite au décalage de la mise en service du Qatar. À l'inverse du chiffre d'affaires, des sorties de périmètre sont positives sur l'évolution des résultats opérationnels, plus 4,4 M€. L'Italie enregistre la reprise de dépréciation des coûts de mobilisation sur Toscane pour 3,6 M€. À cela s'est ajoutée l'évolution favorable des coûts de développement qui ont diminué sur l'exercice pour RATP Dev.

En page 33, on s'intéresse à l'évolution du résultat net part du Groupe récurrent avec un premier point d'attention. Vous avez peut-être remarqué que dans les documents qui vous ont été adressés, il ne vous est pas communiqué le résultat net part du Groupe récurrent par zone géographique. C'est une évolution entre les deux années. Nous ne l'avons pas eu. On peut simplement préciser sur cet agrégat que les États-Unis et le Royaume-Uni terminent l'année dans une situation plus dégradée qu'à l'estimé 2019. Pour l'estimé 2019, le RNPG récurrent était prévu à moins 10 M€ pour le Royaume-Uni et en perte de 7 M€ pour les États-Unis. La situation est donc plus dégradée sur l'atterrissage 2019. En revanche, les autres zones géographiques seraient bénéficiaires.

Au global, le résultat net part du Groupe récurrent de RATP Dev s'inscrit en baisse de quasi 50 % sur l'année. Il a bénéficié de la croissance du résultat opérationnel récurrent dont j'ai parlé précédemment. Cette croissance a été minorée par divers éléments comme l'alourdissement de la charge de l'impôt, de la charge financière et l'impact de la nouvelle norme IFRS pour moins de 2 M€.

Ce repli reflète cet alourdissement de la charge d'impôt et charge financière mais également la dégradation des résultats sur les zones américaine et anglaise.

Pour terminer sur les filiales, page 34, le résultat net part du Groupe de RATP Dev intègre l'ensemble des éléments dits non récurrents. En 2019, il y a un effet fortement défavorable des éléments non récurrents puisque l'on observe une très forte dégradation des résultats de RATP Dev en 2019, en intégrant ces éléments, avec un RNPG qui passe d'une perte de quasi 7 M€ en 2018 à une perte de 22,5 M€ sur l'exercice 2019. Parmi les éléments non récurrents, on retrouve notamment des éléments qui concernent la zone anglaise avec la prise en compte de la cession de Bournemouth pour moins 9 M€ ou encore des frais de restructuration enregistrés pour Londres et Selwyns pour quasiment 11 M€.

M. SAUTEL.- La CGT a une déclaration sur les filiales.

M. KHELLAF.- Comme chaque année, nous allons encore nous répéter, mais il est important de le faire, de le rappeler, quitte à agacer notre gouvernance, mais il est fort de constater encore une fois que l'EPIC RATP se porte merveilleusement bien et qu'il conserve une forte résilience en termes d'activités et de résultats dans cette exercice 2019 en dépit de l'impact des grèves.

Mais, que dire des filiales !

Des résultats encore très contrastés.

Malgré une contribution des filiales au Chiffres d'Affaire du Groupe à hauteur de 23%, le résultat net part du Groupe est lui encore en baisse, avec, quelques très mauvais élèves, mais surtout des habitués.

RATP DEV, cette filiale a vu son CA augmenté de façon significative + 135 M€, avec une croissance portée pour près de la moitié EN FRANCE.

RATP DEV, porte la croissance globale de l'activité des filiales de l'EPIC RATP à hauteur de 97 %, suivie de près par RATP Connect et RATP Smart Système.

Mais attention, à RATP DEV la situation doit être regardée sans œillères. Certes, le CA est en net progression et peut faire rêver, mais la profitabilité, au final, est encore un résultat net à perte, – 22,5 M€ pour l'exercice 2019 se qui représente une perte de + 15,6 M€ par rapport à 2018. Nous avons essayé de chercher la ou les pertes étaient les plus importante à RATP DEV, mais à notre grande stupeur, notre Présidente Directrice Général à décider, cette année, de ne pas transmettre le détail du RNPG récurrent par zone géographique (Résultat Net Part du Groupe).

POURQUOI ?

QUE CACHE CETTE VOLONTE DE DISIMULER CETTE INFORMATION ?

Nous notons également, qu'aucune capitalisation n'a été réalisé en 2019 de l'EPIC RATP vers RATP DEV, mais, que depuis 2002, l'EPIC RATP a capitalisé cette filiale à hauteur de 381 M€ pour un

retour de dividendes depuis 2014 de 18 M€. Le retour sur investissement est très loin d'être atteint avec cette filiale.

Ce n'est pas la gestion qui est remise en cause, mais bien l'objectif du Chiffre d'Affaire qui lui a été assigné, incompatible avec l'exigence de rentabilité et d'autofinancement.

Mais bon, continuons à allaiter cette filiale si chère à notre gouvernance !

Concernant SYSTRA, la situation continue de s'améliorer. Augmentation du CA pour 2019 de + 6,1 %, mais que de 4% hors acquisition de TSP Project (société d'ingénierie anglaise).

Les résultats de SYSTRA se redressent sur l'année 2019 avec un RNPG quasi à l'équilibre à – 0,3 M€ contre - 5,2 M€ en 2018. Toutefois, le RNPG Récurrent ressort en perte de – 0,8 M€ contre 0,8 M€ un an auparavant.

Malgré quelques zones géographiques où une rentabilité peut se faire sentir, le résultat des filiales à l'étranger ne sont pas à la hauteur de nos espérances.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Madame EGRETAUD, vous avez de nouveau la parole.

Mme EGRETAUD (Secafi)- Je poursuis avec la page 36 et les résultats du Groupe RATP en prenant en compte tout ce qui a été dit sur les résultats de l'EPIC et sur les filiales. Un point méthodologique sur la lecture des résultats. On attend deux phénomènes de l'année 2019 que sont les grèves du mois de décembre et l'application de la nouvelle norme IFRS 16. Je ne vais pas revenir dans le détail de cette norme. Il n'y a pas eu de pro forma 2018 réalisé, qui permettrait de comparer 2018 et 2019 sur une même application de norme. Cette norme démarre le 1^{er} janvier 2019 et a un impact négatif global sur les résultats du Groupe RATP de 6 M€. Vous avez le détail sur le tableau en bas à droite de la page 36.

La page 37 dresse un panorama global de l'évolution des résultats du Groupe RATP. La progression du chiffre d'affaires atteint 141 M€, c'est une baisse globale de l'Ebit récurrent de 9 M€. En revanche, le résultat net part du Groupe récurrent est en progression de 20 M€. On note une légère diminution de la dette nette.

Vous avez la répartition entre chiffre d'affaires, résultat opérationnel récurrent, investissements, capacités d'autofinancement par entité. La part bleue qui est relativement significative, représente l'EPIC RATP. Que ce soit sur l'évolution du chiffre d'affaires ou du résultat net, en dépit des mouvements sociaux de fin d'année, le Groupe montre clairement une résilience de ses résultats. L'EPIC demeure le socle structurant des ressources dégagées par le Groupe. Toutes ces ventilations sont dans les slides suivants sur les différents agrégats que nous allons voir maintenant.

Page 38, sur l'évolution du chiffre d'affaires du Groupe RATP en 2019, bien qu'impacté par les mouvements de grève en décembre, le chiffre d'affaires progresse de 141 M€. Cette progression est essentiellement portée par RATP Dev qui a été, au niveau de l'activité, le moteur de croissance du Groupe RATP en 2019. L'EPIC enregistre une certaine stabilité de ses revenus, qui sont en légère hausse de 2 M€. Ils prennent en compte l'impact de la grève sur l'exercice, mais toute la progression des revenus observée avant le mouvement social a permis d'absorber totalement cette perte des revenus liés à la grève.

Les autres filiales présentent une croissance de près de 11 % de leur chiffre d'affaires, essentiellement portées par RATP Smart Systems et RATP Connect.

En page 39, un point sur l'évolution du résultat opérationnel récurrent du Groupe RATP. La performance opérationnelle récurrente est globalement en baisse de 8 M€ avec des évolutions différenciées selon les entités. Cette baisse prend en compte un repli de 15 M€ du résultat opérationnel de l'EPIC RATP hors effets des grèves, une diminution qui s'explique notamment par un accroissement des amortissements liés au programme d'investissement, une progression des dotations aux provisions et un impact technique en application de la norme IAS 19 sur les avantages à long terme du personnel, avec l'application d'un taux d'actualisation calculé sur les passifs sociaux.

Le résultat opérationnel de RATP Dev est en amélioration de 7 M€ et ce, dans un contexte où la performance opérationnelle est en détérioration aux États-Unis et en Angleterre. Cette détérioration a été entièrement absorbée par l'effet des sorties de périmètres, la baisse des coûts de développement, la montée en régime du métro de Ryad, tous les éléments que nous avons vus précédemment sur la progression du résultat opérationnel récurrent de RATP Dev.

Au sein des filiales, y compris Systra, le résultat opérationnel récurrent s'accroît légèrement de 1 M€ avec deux évolutions différenciées : une baisse du résultat de Systra au niveau récurrent, impacté par les retards du projet HS2 et des éléments techniques, alors que RATP Connect a vu son résultat opérationnel récurrent augmenter de 3 M€. L'EPIC RATP, bien que présentant un résultat opérationnel récurrent en baisse, représente toutefois 90 % du résultat opérationnel récurrent du Groupe.

Page 40, on note un accroissement global de 20 M€ du RNPG récurrent à 310 M€. Dans le graphique en haut à droite, on observe que cette progression est portée surtout par l'EPIC avec un passage de 270 M€ à 295 M€ d'un RNPG récurrent, tandis qu'il recule au sein de RATP Dev et qu'il reste relativement stable pour les autres filiales. La profitabilité nette récurrente, c'est-à-dire le rapport du résultat net récurrent sur le chiffre d'affaires, s'est inscrite à 5,4 % sur l'année 2019. Il a progressé de 0,2 %. Cette amélioration est exclusivement portée par l'EPIC RATP (+ 0,6 %), alors que celle de RATP Dev recule de 0,6 % sur l'année à 0,4 %.

Intégrant désormais les éléments non récurrents dans l'évolution du résultat net part du Groupe, les éléments non récurrents ont pesé lourdement sur les résultats du Groupe RATP en 2019 puisqu'ils ont représenté moins 180 M€, avec moins 152 M€ au sein de l'EPIC RATP mais qui intègrent l'effet des grèves considérées comme un événement ponctuel, et moins 28 M€ au sein de RATP Dev. Je ne reviens pas dans le détail de ces éléments non récurrents que nous avons vus avant.

Page 42, les dividendes perçus par RATP Dev, qui ont été versés à l'EPIC RATP, ainsi que la contribution de l'EPIC RATP. RATP Dev a perçu de ses filiales quasiment 32 M€ de dividendes, soit une progression de plus 12 M€ sur l'année. Les filiales britanniques, américaines et italiennes n'ont pas versé de dividendes sur l'exercice 2019. La détérioration des résultats sur la zone américaine et la zone anglaise peuvent évidemment expliquer cette non-remontée de dividendes. L'EPIC RATP a perçu 7 M€ de dividendes de sa filiale, soit une progression de 4,4 M€ par rapport au versement de l'année précédente. Cela contribue pour moitié à la totalité des sommes perçues par l'EPIC dont nous avons parlé tout à l'heure, évoqués par Mme FERRIER. Aucune capitalisation n'a été réalisée en 2019 de l'EPIC RATP vers RATP Dev.

En cumulé, RATP Dev SA a perçu presque 176 M€ de dividendes de la part de ses filiales, depuis 2002. Elle a reversé un peu plus de 18 M€ depuis 2014 à l'EPIC. L'EPIC a capitalisé sa filiale de 381 M€ depuis 2002.

Pour terminer sur le Groupe RATP, le slide 43 sur l'évolution de la dette nette en 2019 reprend assez sensiblement ce qu'a évoqué Mme FERRIER tout à l'heure sur l'évolution de la dette de l'EPIC. La dette du Groupe a légèrement diminué de 6 M€ avec des évolutions différenciées selon les entités. Cela s'est accru à l'EPIC, cela a légèrement diminué pour RATP Dev. La trésorerie positive s'est améliorée au sein des autres filiales. Le ratio d'endettement (gearing) est d'ores et déjà dans l'objectif qui était quasiment fixé à Défis 2025, à 1,07. Cela souligne clairement la solidité de la structure financière du Groupe.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARDANO pour le compte rendu de la commission ?

M. ORIEUX.- J'aimerais prendre la parole. M. SARRASSAT vous a parlé d'un problème : les commissions économiques s'enchaînent et nous avons les dossiers la veille pour le lendemain. Encore aujourd'hui, en séance, on nous impose un rythme, on ne laisse pas place au débat. Il est très compliqué de travailler ainsi. Il est 12 heures 41, nous sommes en séance depuis 8 heures 30. On balaie systématiquement les dossiers. J'ai l'impression que l'on ferme à chaque fois le débat.

M. Le PRÉSIDENT.- Cela fait trois ou quatre ans que je me suis habitué au fonctionnement de l'instance, les débats ont lieu en Commission économique dont le rôle est de rendre compte de ces débats. Si les débats ont lieu en Commission économique, puis en séance, etc. Il faudra trouver un autre mode de fonctionnement. Nous fonctionnons ainsi chaque année.

M. SARDANO a la parole.

M. Le SECRÉTAIRE.- J'aimerais revenir sur le sujet. Nous avons un problème avec la décision de la direction de décaler les comptes d'un mois, ce qui impacte le travail des élus. Cela étant, pour le bien des débats, je tiens à ce que M. LECLERCQ soit présent pour répondre à toutes les questions. Chacun a un agenda chargé. Il y a eu des débats en Commission économique. Il est vrai que c'est une vraie rupture par rapport aux années passées, car il y avait toujours un décalage d'un mois. Je comprends que cela pose quelques difficultés.

Cela étant, je pense que nous aurons peu ou prou les mêmes informations vendredi au Conseil d'administration. Il serait regrettable de passer après celui-ci. J'en suis désolé, mais c'est une décision lourde de conséquences pour tout le monde et cela demande beaucoup d'efforts aux élus. J'en suis informé, puisque je le subis également. Il n'en demeure pas moins qu'il faut le faire dans ce sens. Nous aurons la même difficulté en juillet, le 31 si ma mémoire est bonne.

M. LECLERCQ.- Comme vous le savez, nous avons essayé cette année de nous rapprocher, sans les atteindre, des standards de marché. Toutes les autres entreprises, y compris publiques, sur la place de Paris arrêtent leurs comptes en février. Cette année, nous avons gagné trois semaines en respectant scrupuleusement les délais d'échanges avec les instances et Secafi. Nous arrêterons les comptes le 6 mars au lieu de fin mars l'an passé. Nous sommes encore l'une des dernières entreprises publiques ou semi-publiques à arrêter nos comptes si tard.

Nous tendons vers la normale, mais nous ne sommes pas de mon point de vue dans une situation anormale, qui crée une pression excessive sur le fonctionnement de nos instances, qu'il s'agisse des instances représentatives du personnel et du Conseil d'administration. Avec les autres entreprises, notamment du secteur ferroviaire, les délais d'arrêté des comptes sont plus courts que les nôtres aujourd'hui.

M. SAUTEL.- J'entends bien ce que dit M. LECLERCQ et effectivement nous sommes contraints. Ce n'est pas un choix mais une obligation de l'entreprise de coller aux demandes des ministères, notamment sur les résultats des comptes annuels 2019 agrégés. Ce n'est donc pas le fond qui fait débat, mais la forme. Il aurait été de bon ton de réfléchir à l'ordonnancement de l'ordre du jour.

Aborder le point 4 de la séance, celui des questions économiques et professionnelles, en présentant un dossier avant les comptes sociaux et consolidés, comme l'est le projet Pulse n'apparaît pas judicieux. Il faudra peut-être à l'avenir déporter ce type de dossier l'après-midi pour laisser le temps de débattre sur les comptes.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous composons avec les disponibilités des uns et des autres pour que les personnes pertinentes pour le débat assistent à la séance.

M. Le SECRÉTAIRE.- Nous avons été tous pris de court. Cela étant, il serait de bon ton de passer les comptes en priorité à l'ordre du jour pour traiter d'autres points l'après-midi. Je prends ma part de responsabilité, mais nous aurons une réflexion ensemble avec les autres membres du secrétariat.

M. Le PRÉSIDENT.- D'accord. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.-

[Rapport de la commission économique du CSEC-RATP sur la présentation des résultats des filiales.](#)

Ce dossier nous a été présenté par M. Luc Piffard en présence de Mmes Bérénice Ferrier et Ludivine Egretaud du cabinet SECAFI.

Le chiffre d'affaire des filiales est en forte hausse, + 11,5 %, soit 139 M€ de plus qu'en 2018 et atteint 1 412 M€ en globalité. Cette hausse est avant tout portée par RATP Dev (+ 135 M€) mais aussi dans une moindre mesure par les autres filiales (+ 12 M€). RATP Smart Systems et RATP Connect participent activement à cette hausse et l'on verra que SYSTRA semble amorcer un redressement non négligeable. Les résultats sont conformes aux perspectives sauf pour RATP Dev toujours en déficit.

RATP Dev : l'année 2019 marque une progression du chiffre d'affaire réalisée en grande partie en France avec le gain de contrats en Bretagne, à Creil et Angers. Les contrats en portefeuille se portent bien et leur croissance est significative aussi bien en France, qu'au Maghreb et en Italie.

Par contre la situation reste préoccupante aux États Unis avec la perte du marché d'Austin mais aussi les discussions autour du contrat de Washington, évalué à perte, qui tardent à démarrer malgré les annonces faites.

L'Angleterre reste compliquée avec une forte concurrence et des difficultés qui perdurent. La nouvelle équipe en place a en particulier sous-estimé les coûts de fonctionnement.

Pour ces deux régions l'année se termine moins bien que l'estimé que l'on nous avait présenté il y a quelques mois.

L'Afrique et le Moyen Orient continuent leurs développements parfois chaotiques mais régulier.

A ce niveau d'analyse, nous constatons que le RNPG par région n'est plus fourni et ne permet plus de voir la rentabilité de façon détaillée. Par contre le RNPG récurrent de RATP Dev chute de 49 %.

Et le RNPG récurrent et non récurrent enregistre une baisse de -15,6 M€ et s'établit à - 22,5 M€. La dette est contenue et s'établit à 171 M€.

SYSTRA : Ce qui était prévu a été réalisé. Le trou d'air constaté étant en particulier causé par la situation anglaise devrait se résorber car le projet de train à grande vitesse (HS2) est relancé et la gare londonienne de Old Oak Common devrait voir le jour. La reprise de l'entreprise anglaise d'ingénierie TSP se passe sans encombre.

Après trois années de baisse du chiffre d'affaire celui-ci repart à la hausse et le RNPG est presque à l'équilibre alors qu'en 2018 il était de -5,2 M€. A suivre...

Pour conclure nous ne comprenons pas la disparition du tableau concernant le RNPG RATP Dev par zone et demandons sa fourniture. Les motifs de confidentialité évoqués en commission ne nous semblent pas pertinents puisque ce document est lui-même sous le sceau de la confidentialité et les élus se sont engagés à le respecter.

[Rapport de la commission économique du CSEC-RATP sur la présentation des comptes consolidés.](#)

Ce dossier nous a été présenté par Mmes Ogier et El Yacoubi ainsi que Mrs. Piffard et Gorecki. Et en présence de Mmes Bérénice Ferrier et Ludivine Egretaud du cabinet SECAFI. Merci à eux.

Les comptes consolidés étant la résultante des comptes sociaux et des comptes des filiales je ne reviendrai pas en détail sur les éléments déjà vus par ailleurs.

Si l'impact des grèves était estimé à 186M€ au niveau de l'Epic, il n'est que de 150 M€ au niveau du résultat net part du groupe. Une nouvelle norme, IFRS 16 apparait et impact principalement les comptes de RATP Dev.

Au global le chiffre d'affaire progresse de 141 M€ et pour une fois porté principalement par RATP Dev. Sans l'impact des grèves il approcherait les 6Mds€.

Donc RATP Dev progresse de 11,5% et les autres filiales de près de 11% en termes de CA.

La part des filiales dans le CA du groupe atteint 23,7% mais hors grèves il n'aurait été que de 22,9%.

Si le résultat opérationnel est en baisse, le résultat net progresse et contrairement au chiffre d'affaire, cette progression est portée par l'Epic. L'Epic permet aussi au groupe de bénéficier d'une rentabilité en hausse.

La dette du groupe est en légère baisse et permet d'obtenir un taux de Gearing de 1,07 conforme aux objectifs.

En conclusion le groupe est en bonne santé grâce aux résultats de l'Épic et la hausse du chiffre d'affaires des filiales ne se traduit pas dans les résultats nets au regard des difficultés constantes de RATP Dev et du redressement de SYSTRA pas encore au niveau de l'équilibre.

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

M. HONORÉ.- Atteignant plus de 5,7 Mrds d'€, en augmentation de 2,5% (soit 141 M d'€), le Chiffre d'Affaires du Groupe RATP poursuit sa progression, semble confirmer la tendance observée en 2018.

Une fois n'est pas coutume, lors de l'exercice 2019, ce sont les filiales qui ont tiré cette progression. RATP DEV en premier lieu avec une progression de 11,5 % (+ 135 M d'€), les autres filiales présentant une croissance de près de 11%. La contribution de l'EPIC étant restée stable.

Ce constat atypique, s'il trouve son origine dans le légitime refus d'un régime **inique** de retraite dit « universel par points », constituant une régression sociale sans précédent, est toutefois très largement à mettre au crédit de l'accord « IDFM, RATP, SNCF » concernant le remboursement des titres de transport des voyageurs.

En effet, la clé de répartition de celui-ci faisant porter 68% du cout à la RATP, l'entreprise, a procédé au provisionnement de 103 M d'€ sur ses comptes 2019.

Ces 103 M d'€, à rapprocher des 186 M d'€ « d'impact estimé » sur le Chiffre d'Affaires de l'EPIC RATP attribués « aux mouvements sociaux », ne se « justifieraient » qu'avec l'atteinte d'un taux de remboursement de 90% des voyageurs en 2020. A suivre donc...

Cette « clé de lecture » applicable à l'ensemble des éléments et des « équilibres » issus du C.A du Groupe RATP permet de limiter l'effet « prisme déformant » potentiellement induit par une présentation « brute » des éléments.

A l'heure de porter un avis sur les « résultats 2019 », sans nier la réalité de la croissance et/ou du rétablissement des filiales du Groupe, l'UNSA RATP juge notamment nécessaire de relativiser, le poids et la progression des filiales dans le Chiffre d'Affaires du Groupe.

Affiché à 23,7 % (bondissant de + 1,9 point) en 2019, il n'aurait été que de 22,9% « hors effet grève », assez loin de l'ambition affichée par le Groupe RATP de 30% du C.A. issus des filiales en 2020 !

L'EPIC représentant toujours à minima 76,3%, voire 77,1% du CA du Groupe.

....

L'EBIT récurrent du Groupe RATP (ou résultat d'exploitation récurrent) marque un léger repli de 1,5%, -7 M d'€ à 469 M d'€. Il est le reflet d'un exercice 2019 contrasté.

L'EPIC RATP enregistrant un recul de 15 M d'€ de son EBIT récurrent (hors effet grèves) celui-ci s'établissant à 422 M d'€, principalement sous l'effet d'une hausse des amortissements en lien avec le programme d'investissements et à une progression des provisions.

L'EBIT récurrent de RATP DEV étant en amélioration de 7 M d'€ (à 34 M d'€) et ce malgré la dégradation de la performance opérationnelle des USA et de l'Angleterre venant « amoindrir » les effets favorables de la montée en régime du métro de Riyadh et la reprise de provision sur la Toscane. Le résultat opérationnel des autres filiales progresse de 1 M d'€, pour s'établir à 13 Md'€ sous l'effet conjugué d'un recul de SYSTRA et d'une progression de RATP CONNECT.

....

Le RNPG « récurrent » (part du résultat appartenant exclusivement au Groupe) s'établit à 310 M d'€ en croissance de près de + 7 % (+21 M d'€).

L'EPIC RATP porte 100 % de cette progression (+25 M d'€) quand RATP DEV affiche un recul de son RNPG récurrent de -5 M d'€. L'un (l'EPIC) enregistrant une baisse de sa charge d'impôts et de sa charge financière, quand l'autre (RATP DEV) affiche un alourdissement de sa charge d'impôts et un impact négatif de la norme IFRS 16.

Le RNPG récurrent des autres filiales est stable à 9 M d'€, toutefois cette stabilité masque une croissance des filiales RATP CONNECT, RATP REAL ESTATE et RATP COOPERATION lorsque les résultats de SYSTRA sont à la baisse...

Si la décision de la direction de ne plus transmettre le RNPG par zone géographique nous apparaît comme une veine tentative de passer sous silence certaines déconvenues du Groupe, une fois encore, l'UNSA RATP ne peut que constater que l'accroissement de l'activité ne rime pas nécessairement avec la rentabilité...

Ainsi, si la profitabilité nette récurrente du Groupe RATP s'établit à 5,4% +0,2 point, cette amélioration est exclusivement portée par l'EPIC RATP (+ 0,6 point à 6,8% de profitabilité) celle de RATP DEV demeurant faible, reculant de surcroits de 0,6 point pour s'établir à 0,4 %.

....

La dette nette du Groupe RATP est en légère baisse -6 M d'€ pour s'établir à 5, 182 Mrds.

A l'image de l'ensemble des résultats 2019, elle résulte d'une situation contrastée. La dette de l'EPIC RATP étant en augmentation de 66 M d'€ lorsque celle de RATP DEV diminue de 5 M d'€.

Il est toutefois important de préciser que, comme en 2018, les filiales n'étant toujours pas autosuffisantes, l'EPIC RATP a de nouveau procédé à de nouvelles capitalisations de celles-ci. Le phénomène s'étant même amplifié !

Ce sont ainsi pas moins de 78 M d'€ de capitaux qui ont été apportés par l'EPIC RATP, 15 M d'€ pour RATP Capital Innovation, 35 M d'€ pour SYSTRA et 26 M d'€ de dotation « temporaire à RATP Participation auxquels s'ajoutent 12 M d'€ d'avances et de prêts à SEDP 2, soit un total de 90 M d'€ !

A titre de comparaison, les dividendes perçus par l'EPIC RATP sur la même période s'élèvent à... 13,6 M d'€... Alors que ceux perçus par RATP DEV atteignaient 32,8 M d'€ !

Pour mémoire, depuis 2002, l'EPIC RATP a doté RATP DEV à hauteur de 381 M d'€. Sur la même période la filiale a perçu 175,9 M d'€ de dividendes dont seulement 18,1 M d'€ ont été reversé à la maison mère !

Cette situation n'est donc en rien nouvelle, mais continu d'interroger sur la viabilité des filiales du Groupe « hors perfusion de l'EPIC RATP », visiblement, l'EPIC RATP n'a pas fini d'être la « mère nourricière » auquel on fait appel pour les augmentations en capital, mais qui par comparaison profite assez peu des dividendes captés par ses filiales.

Ce déséquilibre se trouve également amplifié par la stratégie propre au Groupe RATP qui consiste à faire grandir ses filiales en leur transmettant progressivement les activités de l'EPIC.

Vous comprendrez aisément que cela fonde, l'appréciation négative des représentants des salariés de l'EPIC que nous sommes, sur l'arrêté 2019 des comptes consolidés du Groupe RATP.

MERCI

M. SAUTEL.- A 5,7 Md€ lentement mais sûrement, le Chiffre d'affaires du Groupe RATP se rapproche des 6 Md€.

Il croît de 2,5 soit + 141 M€, porté une fois n'est pas coutume par RATP DEV et non par l'EPIC où le CA de l'entreprise historique ne progresse « que » de 2 M€. Malgré un mois de décembre marqué sous le sceau du conflit sur les retraites, où la PDG de l'Entreprise n'aura cessé de crier au loup sur les dangers de la grève pour l'avenir de l'EPIC, on s'aperçoit que le CA de ce dernier n'aura pas dégringolé. Il est même stabilisé. Effet mécano, la contribution à 23,7% de la part des filiales au CA du Groupe, progresse de presque 2 points.

C'est encore loin des 30 % qu'elles sont censées représenter à échéance du Plan d'Entreprise « vision 2020 » que portait un ancien PDF. C'est surtout à l'opposé d'un résultat « récurrent » qu'aime pourtant à distinguer la Direction, vu qu'il y a peu de chance que l'Entreprise RATP ressorte encore un niveau identique de CA consécutif 2 années de suite et de fait, par effet de bande, fasse remonter celui des filiales.

Ainsi pour la CGT la part des filiales, où plutôt celle de l'EPIC, apparaît en-deçà de ce qu'elle est censée représenter. Et si en lien avec le conflit sur les retraites, le résultat d'exploitation dévisse de 150 M€, les bénéfices du Groupe s'établissent quand même à 131 M€, soit les 2/3 des bénéfices de 2018. Pour un conflit qui dixit notre PDG devait « avoir des conséquences lourdes sur notre image et la bonne santé économique du Groupe », ce n'est pas si mal...

D'autant que le Résultat Net Part du Groupe devrait être plus élevé d'une douzaine de M€ si les pertes des filiales ne plombaient pas ce résultat. Pour faire simple 100 % des bénéfices du Groupe sont donc issus de l'EPIC, les filiales rapportant elles...0€ (si si) !

Car malgré un Chiffre d'Affaire en hausse, les filiales du Groupe perdent de l'argent, coûtant plus d'argent que ce qu'elles n'en rapportent. La sémantique de la Direction, qui met en exergue les résultats « récurrents » du Groupe en occultant volontairement l'ensemble des aléas subis par les filiales en 2019, ne trompera personne.

D'ailleurs dans la Commission que va inévitablement mettre en place l'entreprise sur ses résultats, il y a fort à parier que le terme « récurrent » aura disparu, laissant place non plus aux interprétations exotiques de la Direction quant à ses bénéfices, mais à la dure réalité des chiffres d'un monde économique du Transport public de masse basé sur une concurrence que nous qualifieront de...féroce !

Finalement, année après année le modèle économique du Groupe ne change pas. Pour la CGT la Maison mère demeure la locomotive qui tire les wagons des filiales, de plus en plus lourds pour certains d'entre eux.

Mme FONTAINE.- Concernant les comptes consolidés du Groupe RATP, le chiffre d'affaire est en croissance de +2,5 M€ soutenu principalement par l'augmentation de l'activité de RATP Dev.

Malgré ces éléments, la CFE-CGC Groupe RATP reste réservée sur ces résultats qui ne tiennent pas la promesse de réduire la part de l'EPIC dans le financement des filiales.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO, peut-il nous soumettre un avis, à moins qu'il y ait des questions ?

M. KHELLAF.- Nous sommes plusieurs à avoir posé une question sur le RNPG récurrent de RATP Dev, nous espérons une réponse.

M. LECLERCQ.- Nous avons décidé cette année de continuer à diffuser le chiffre d'affaires par zone, mais pas le RNPG récurrent par zone pour une raison simple : ces données ne sont pas diffusées par nos concurrents. Nos concurrents ont commencé à faire preuve d'une agressivité croissante. Il y a des tentatives de dénigrement, des débauchages d'équipes, de l'intelligence économique. Aujourd'hui, ces données de rentabilité par zone relèvent du secret des affaires et du secret industriel. Keolis ne publie pas ses chiffres.

Je partage la conviction qu'il ne faut pas les diffuser davantage au Conseil d'administration de la RATP, parce que cela nous expose au risque de nous mettre à nu et d'en payer les conséquences. Nos concurrents pourraient voir nos faiblesses ou que nos marges sur certains contrats sont élevées. Ils pourraient aller voir les autorités organisatrices pour leur expliquer que nous gagnons de l'argent sur leur dos.

Je considère que diffuser ces données est préjudiciable. Pour autant, dans les documents et commentaires remis par votre consultant et dans ceux transmis par la direction, nous n'avons rien caché concernant RATP Dev, en particulier pas les difficultés rencontrées sur les différentes zones.

La page 48, qui décrit l'évolution du résultat de RATP Dev, est claire sur l'évolution de la rentabilité par zone, notamment sur le Royaume-Uni et les États-Unis qui posent de vrais problèmes. Je peux revenir un instant sur le sujet si vous le souhaitez. On a toujours fait preuve de transparence vis-à-vis de cette instance, il n'y a pas de raison de s'arrêter. Pour autant, remettre des données de rentabilité absolue par zone géographique nous ferait courir un risque majeur. Nous transmettons aux instances plus que ce que font nos concurrents, notamment Keolis aux instances de la SNCF. Si on était moins-disant, je serais prêt à m'aligner sur la pratique de Keolis, mais je pense que c'est plutôt l'inverse, y compris aujourd'hui, à l'arrêté des comptes 2019.

Sur le sujet des dotations en capital, j'ai déjà répondu à plusieurs reprises.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Les chiffres sont parfois trompeurs et ceux fournis pour expliciter la situation financière du groupe le sont. En effet l'augmentation du chiffre d'affaire des filiales cache des situations variées. RATP DEV reste déficitaire plombé par les mauvais résultats aux États Unis et au Royaume Uni ; SYSTRA engrange des contrats mais survit grâce à la capitalisation apportée par ses

actionnaires ; les autres filiales progressent mais là encore grâce à l'Épic qui leur transfère des activités et les recettes liées. Sans le soutien actif de la maison mère les résultats nets seraient bien différents, la profitabilité étant portée en très grande partie par L'Épiles élus émettent donc un avis négatif en demandant à la direction d'agir sans retard pour assainir la situation au sein de RATP Dev.

(Il est procédé au vote)

Pour : 18 (UNSA-CGT)

Contre : 0

Abstention : 2 (CFE-CGC)

M. Le SECRÉTAIRE.- Je remercie les participants au débat, parce que c'est toujours tendu. Je vois que l'horaire tourne. Je pense qu'il faut faire une pause, parce que le restaurant d'entreprise ferme à 14 heures, de mémoire.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous allons finir sur le point logistique. Je comprends votre remarque, Monsieur ORIEUX. Il faudra prendre des dispositions pour les prochaines fois, puisque l'on sait que ce point s'éternise toujours un peu. Il faut sûrement prévoir plus de temps pour le traiter. Il faut peut-être aussi travailler la façon d'organiser la séance. Je partage une observation personnelle. Dans le déroulement de la présentation, il y a des « tunnels ». Vous appelez de vos vœux des échanges entre la présentation du rapport d'expertise, les rapports des commissions et les déclarations. Cela laisse peu de temps pour la discussion. C'est peut-être ce qu'il faut réexaminer ensemble, à moins d'imaginer passer une journée sur les comptes, mais je ne suis pas certain qu'ils le méritent.

En s'assurant que nos différents invités sont disponibles en début d'après-midi, je vous propose de traiter le point 5 après la pause.

M. LECLERCQ.- Je peux revenir à partir de 14 heures 30.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SAUTEL ?

M. SAUTEL.- J'entends que dorénavant le résultat des filiales de second rang ne sera plus communiqué. C'est une posture nouvelle de l'entreprise, ce ne sera donc plus transparent comme avant et j'en suis désagréablement surpris. Alors que pourtant ce sont bien les élus du CSEC qui sont amenés à se prononcer sur les comptes du Groupe RATP, comptes qui, par définition, ne concernent pas 45 000 salariés, mais plus de 60 000. Passons que l'on vote sur ces comptes pour des personnes vis-à-vis de personnes que l'on ne voit jamais mais en plus, vous nous dites que nous n'aurons plus les résultats de ces filiales, ce qui me rend inquiet. Nous avons remarqué qu'il y a un modèle dans les BU de RATP Dev, celui de la BU France Suisse, qui fonctionne, qui engrange des gains, des appels d'offres, des marchés et qui jusqu'à présent a des résultats positifs.

Deux filiales, la BU France Suisse et celle des îles anglo-saxonnes se sont croisées au niveau des résultats, l'une monte et l'autre baisse. Et je ne parle même pas du sightseeing qui est passé en pertes et profits, notamment sur Neuw-Yord !

Nous n'aurons donc plus ces éléments afin d'être valablement informés et sur le bien-fondé de la stratégie économique de ces filiales, et sur leur chiffre d'affaires. RATP Dev qui engrange plus de 1 Md€ de chiffres d'affaires d'un côté et de l'autre, affecte 20 M€ supplémentaires de pertes, en est un exemple criant. Il était intéressant pour nous, élus, d'avoir les résultats de ces

filiales car il existe un modèle économique viable au sein de RATP Dev, la BU France Suisse. Vu que, nous n'aurons plus ces éléments. C'est un recul de l'information.

M. Le PRÉSIDENT.- Bien. Nous enregistrons ce commentaire. Nous pouvons reprendre la séance à 14 heures 30.

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

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

5 – Information – Consultation sur le budget 2020 du Gestionnaire d'infrastructures et de l'Opérateur de transport

**M. LECLERCQ Jean-Yves, Directeur Financier CGF,
Mmes GHEDIFA, EGRETAUD et FERRIER
participent à ce point de l'ordre du jour.**

M. Le PRÉSIDENT.- Merci aux intervenants de s'être rendus disponibles pour la fin de la séquence d'information-consultation sur les comptes. Je propose de passer la parole à Mme FERRIER pour son intervention.

Mme FERRIER (Secafi).- Rassurez-vous la présentation est plus courte.

Nous avons souhaité recentrer le sujet du budget 2020 et de l'affectation entre RATP Infrastructures et l'OT dans une dimension plus globale que sont les projets de transformation mis en œuvre actuellement par le Groupe d'une part, pour prendre en compte les évolutions réglementaires et d'autre part, pour rechercher de nouveaux leviers de performance.

Deux projets, la transformation des ingénieries et la BU Réseau de surface. Nous avons listé les différentes évolutions réglementaires du règlement OSP à la LOM, qui pour RATP confirme d'une part les échéances d'ouverture à la concurrence pour l'EPIC, permet la création de filiales dédiées au regard des futurs appels d'offres et valide l'entrée d'un régulateur pour RATP Infrastructures et SUR dans un second temps, par l'ART (Autorité de régulation des transports), ex Arafer.

Au regard de ces évolutions réglementaires, l'EPIC s'est adapté au fil du temps. En 2019-2020, la transformation des ingénieries a acté l'autonomie fonctionnelle du gestionnaire d'infrastructures. Il y a eu une modification juridique du Groupe à travers l'entité Paris Région, qui abritera les futures filiales dédiées aux futurs appels d'offres et la structuration des grands principes de refacturation au niveau de la BU RATP I et de la future *business unit* Réseau de surface.

Page 5, au regard de ces projets de transformation, le budget 2020 intègre les premiers jalons économiques de ces projets et les impacts financiers du projet de transformation des ingénieries qui est effective depuis le 1^{er} janvier 2020, et dans un second temps les grands principes de refacturation vis-à-vis de RATP I et de la BU RDS, et dès 2021 de la BU SUR qui deviendra une activité régulée sous l'autorité de l'ART.

Le document qui vous a été remis acte deux nouvelles méthodes de refacturation interne qui découlent directement des projets de transformation. Nous avons illustré les anciennes méthodes qui sont toujours d'actualité, à travers les trois types de convention. La T1 est la mise à disposition de l'infrastructure du GI à l'OT. Il y a les conventions de prestations T2, prestations réalisées par l'OT pour le compte du GI et prestations réalisées par le GI pour le compte de l'OT. La dernière convention de prestation, T3 est une quote-part des services centraux.

Pourquoi ces nouvelles méthodes de refacturation ?

Sur la convention de prestations de type 1, la mise à disposition d'infrastructures, il n'y a pas de sujet. Sur la convention de type 2, l'assiette de calcul de refacturation de ces prestations était basée sur des dépenses opérationnelles en fonction d'unités d'œuvre ou de forfaits. Pour la convention de type 3, c'était une quote-part refacturée au département en fonction de clés relativement génériques. On appliquait la même clé à tous les départements avec une régulation via une quote-part forfaitaire corrigée.

Les nouvelles méthodes de facturation (*graphique à droite slide 6*) intègrent la *business unit* infrastructures avec le GI et le GIGP, et l'opérateur de transport. Dorénavant, l'ensemble de

ces prestations sera refacturé au coût complet. On prendra la totalité des charges refacturées. Sur la BU Bus, il avait été indiqué que 70 % des coûts étaient affectés et non pas 100 %. L'un des objectifs est de recentrer ces règles d'affectation au niveau des coûts métier, plus en lien avec ces derniers.

Je propose de passer en page 8 à la nature des facturations ou refacturations identifiées, qui seront refacturées aux *business units*. Le premier niveau est dit « actionnaire », il comprend des activités réalisées par le Groupe pour son propre compte. À titre d'exemple, cela peut être les honoraires des Commissaires aux comptes qui certifient les comptes du Groupe, et des activités de consolidation pour la consolidation des comptes du Groupe. Cette facturation non refacturable se fera via des dividendes.

Un deuxième niveau est appelé régalién ou *corporate*. Les facturations sont en lien avec la politique de l'entreprise. Elles se feront via des *management fees*. Il a été identifié trois niveaux de *management fees* avec une clé de répartition en fonction du chiffre d'affaires. C'est ce que l'on retrouve dans d'autres filiales de transport, telles que Keolis ou Transdev. Au premier niveau dit Groupe avec les filiales, les départements, l'OT et le Gestionnaire d'infrastructures paieront ce *management fees*. Le second niveau est dédié aux activités de l'opérateur de transport et du Gestionnaire d'infrastructures. Le dernier niveau de *management fees* est payé uniquement pour les départements opérateur de transport. Une clé d'affectation du chiffre d'affaires varie selon ces trois natures.

La partie *fees* Groupe correspondrait à 0,5 % du chiffre d'affaires, la partie *fees* EPIC à 3,6 % du chiffre d'affaires et pour les prestations exclusivement dédiées à l'OT, 1,5 % du chiffre d'affaires. Au global, 5,6 % du chiffre d'affaires sera facturé.

Un dernier niveau appelé prestations de services, a été identifié. Il s'agit d'activités d'expertise ou de support à la demande de la *business unit* ou des filiales. Ces facturations sont basées sur les coûts complets des départements. Elles seront mesurées en unité d'œuvre. Cela nécessitera deux nouvelles conventions de prestations, qui seront créées avec la création des nouvelles *business units*.

Page 9, nous citons deux exemples.

La BU Infrastructures paiera deux types de *management fees*, Groupe et EPIC. C'est un premier niveau de *management fees* équivalent à 3,9 % du chiffre d'affaires. Elle paiera aussi des prestations de services réalisées par d'autres départements, des départements centraux dits supports et des départements métiers en fonction des prestations qu'elle va demander. Cette facturation sera basée au coût complet et il y aura la mutualisation des coûts des prestations supports. Les Départements CGF, GIS, SIT et VAL ont été identifiés. Elle peut également facturer elle-même des prestations à d'autres départements, aux autres BU et à l'OT, en intégrant dans ses propres charges la mutualisation du coût des départements centraux.

Un dernier exemple pour la BU RDS (Réseau de surface) qui paiera les trois types de *management fees* : Groupe, EPIC et OT puisqu'elle fait partie de l'opérateur de transport. Elle paiera également des prestations sous le schéma que j'ai indiqué précédemment pour la BU RATP I. Elle pourra aussi facturer des prestations en fonction de ce qui lui sera demandé.

Page 10, ces refacturations représenteraient économiquement 720 M€ dans le budget 2020. Ils se ventileront avec un premier niveau d'actionnaires pour un montant fixe identifié à 2 M€.

Ce montant est une première estimation qui pourrait évoluer à l'avenir, notamment au regard des aspects juridiques et fiscaux.

Il y aurait un deuxième niveau avec des *management fees corporate* de trois natures : Groupe, filiales et OT. Il y aurait des prestations de services pour 164 M€ qui seront facturés au GI et 275 M€ de prestations qui ont été identifiées pour la BU RDS.

Au total, sur les charges transports identifiées au budget 2020 de 4,2 Md€, l'ensemble des refacturations représenteraient 16,8 % de la masse transports.

Si on entre dans le détail de la page 11, le total de *management fees* identifiés atteint 279 M€ avec une partie, notamment les *management fees* filiales qui ne sera pas refacturée pour 6 M€, ce qui ramène le total à 273 M€. Il y a deux clefs de lecture des graphiques. Une première est fonction de la ventilation des *management fees* EPIC, OT et Groupe, et une seconde fonction de l'OT ou RATP I. Avec la seconde, 232 M€ de *management fees* seraient affectés à l'OT et 40 M€ au GI.

La page 12 est plus spécifique aux prestations de services. Le montant identifié est de 439 M€. Ces prestations seront valorisées au coût direct avec une mutualisation des coûts des départements supports. Sur la masse globale de 439 M€, il y a 275 M€ pour RDS dont 252 de prestations identifiées que RDS réalisera vers Bus MRB et 23 M€ de prestations identifiées par Bus MRB. Pour le GI, 164 M€ de prestations ont été identifiés au budget 2020 dont 38 réalisés par le GI et 126 de prestations réalisées vers le GI.

M. SAUTEL.- Je ne suis pas sûr de comprendre. Sur les 275 M€ de RDS, il y a 250 M€ de prestations de services réalisées pour le compte de RDS et 23 M€ de prestations de services réalisés par RDS. C'est bien cela ?

Mme FERRIER (Secafi).- Oui.

Page 13, l'impact de cette nouvelle méthodologie de facturation sur le résultat d'exploitation de la BU RATP I et de la BU RDS en 2020 est estimé à moins 30 M€ sur le résultat d'exploitation de RATP I, avec une hausse de 33 M€ des facturations de l'OT au GI et une hausse des facturations par le GI à l'OT. Un pro forma de l'année 2018 a été réalisé. Ces prestations seraient en augmentation de 26 M€ par rapport au pro forma de l'année 2018 avec une hausse des facturations *corporate* provenant essentiellement de SIT et SID, et une croissance des prestations mutualisées, notamment dans le cadre de la transformation des ingénieries.

Pour la BU RDS, le budget 2020 n'ayant pas été établi, l'impact de moins 351 M€ est pour l'instant direct sur le futur résultat d'exploitation de cette *business unit*.

Page 14, pour conclure et avant de voir concrètement le budget 2020 de l'OT et RATP I, la mise en place de cette nouvelle méthode de refacturation pose les premiers jalons du nouveau modèle économique post-transformation et notamment post-transformation des ingénieries, dans une optique de mise en marche face aux enjeux réglementaires, mais aussi à travers la recherche de nouveaux leviers de performance propres à chaque *business unit*. Elle a pour objectif de clarifier les systèmes actuels car les clés de répartition étaient relativement génériques et ne prenaient pas en compte la nature de la prestation ni le métier auquel elles s'adressaient. In fine, cela permettra un pilotage économique autonome de ces futures *business units*.

Néanmoins, le document est difficile et complexe à appréhender. Il est nécessaire d'apporter une granularité nettement plus fine des prestations qui vous sont présentées aujourd'hui, en précisant comment on réévalue au coût complet toutes ces prestations, ainsi que la définition des unités d'œuvre qui s'adresseront aux différents départements. Ces prestations représentent 378 M€ dans le budget 2020 pour RATP I et la future RDS. Ce n'est pas marginal.

Cette première étape est essentielle face aux enjeux à venir, mais il faudra dans un second temps approcher les refacturations inter département. Nous avons essayé d'illustrer cela à travers la BU Bus dans le graphique. Aujourd'hui, le travail réalisé correspond à la tête de la fusée, puisqu'on ne parle que de ce qui est entouré en vert, c'est-à-dire les prestations *management fees* et EPIC. Il faudra ensuite s'atteler à toutes les prestations liées aux natures des métiers.

Par ailleurs, l'enjeu de formation, économique, de changement, parce que c'est un changement culturel profond, et de gestion prévisionnelle des emplois et compétences pour les agents qui seront dédiés à ces activités nous paraît important et à ne surtout pas négliger.

Je propose de passer en page 16 pour voir les budgets de l'OT et du GI. Comme je le disais, il intègre trois natures. L'impact de la transformation des ingénieries avec le transfert de 983 équivalents temps plein a fait augmenter les frais de personnels de 87 M€, un montant identique en MACE et une augmentation de 5 M€ d'impôts. Dans le budget, est pris en compte le transfert des recettes commerciales de l'OT à RATP I pour un impact net de 103 M€, avec une hausse du chiffre d'affaires et une contrepartie en charge, ainsi que l'impact de la nouvelle méthode de facturation interne avec une hausse des refacturations du GI à l'OT pour 3 M€ et une hausse des facturations de l'OT au GI pour 33 M€.

Pour le GI, les transformations en cours renforcent la robustesse du modèle économique du GI. Le chiffre d'affaires de 2020 serait en croissance de près de 15 % avec la prise en compte du transfert des recettes annexes. Il y aurait également une hausse des facturations de l'OT, liée à la transformation des ingénieries. De même, les charges d'exploitation seraient en progression de 14 %. On retrouve l'augmentation des refacturations internes pour 33 M€. Il y aurait une hausse de 23 M€ de charges directement affectées au GI, avec la prise en compte de la transformation des ingénieries. Le résultat d'exploitation serait en croissance de 62 M€, à près de 300 M€ avec la prise en compte de l'amélioration de l'excédent brut d'exploitation, qui permet de compenser la hausse des amortissements toujours en lien avec le programme d'investissement.

Le résultat net serait en forte croissance de près de 100 M€ pour atteindre 231 M€. Il y a l'impact direct de l'amélioration des résultats d'exploitation, la poursuite de la diminution des frais financiers. Une amélioration significative du résultat exceptionnel est attendue. C'est la fin des réformes des escaliers mécaniques et des cessions immobilières, qui seront engagées au cours de l'année 2020.

Quant à la dette nette, elle ressortirait en recul de 29 M€, à près de 3 Md€. On a un effet direct de l'amélioration de la capacité d'autofinancement avec tous les investissements autofinancés.

Dernier point sur le budget, le budget du GIGP est intégré à celui de RATP I. Le résultat du GIGP ressortirait en perte de l'ordre de 3 M€ avec 3 M€ de charges de prestations, 1 M€ de frais de personnel. Le financement des dépenses de pré-exploitation n'est pas intégré au

budget aujourd'hui. Il devrait l'être en fonction des débouchements avec Île-de-France Mobilités.

Pour terminer la partie budgétaire de l'OT. Le renforcement côté GI impacte le budget et les équilibres économiques de l'OT. Le chiffre d'affaires serait relativement stable, en croissance de 0,6 % avec un effet défavorable du transfert des recettes annexes et une hausse des refacturations à l'OT, des charges d'exploitation en progression de 2,1 %, en partie portées par des charges directement affectées à l'OT à travers la vie du contrat, et une hausse des charges facturées par le GI de 13 M€.

Le résultat d'exploitation est attendu en recul de 38 %, avec la prise en compte de l'amélioration de l'EBE, une baisse attendue de l'intéressement. Cette baisse de l'intéressement est liée au transfert du personnel dans le cadre de la transformation des ingénieries et à une augmentation des amortissements. Le résultat net serait à l'équilibre à 56 M€, mais en recul de près de moitié. Vous avez la prise en compte du résultat d'exploitation en recul, l'absence à date de dividendes que l'EPIC percevrait. Toutefois, on note une amélioration significative du résultat financier et un résultat exceptionnel prévu en hausse.

Quant à la dette nette, elle terminerait en augmentation de 7 % à 2,2 Md€. La capitalisation des filiales est prise en compte pour 91 M€ dont 70 M€ pour le contrat toscan. Un recul de la capacité d'autofinancement est attendu, ainsi que des effets défavorables sur le BFR.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Nous avons passé du temps sur le dossier, sur la méthode plus que sur le fond. Le dossier est présenté aujourd'hui, parce qu'on devait intégrer la transformation des ingénieries dans la répartition OT et GI.

Le point sur les nouvelles règles de facturation n'aurait pas dû figurer dans le sommaire du document de l'entreprise, d'autant que les intervenants nous ont dit qu'ils étaient pressés par l'ART mais toujours en discussion avec elle, et que le budget pourrait évoluer. Ce qui nous est présenté est seulement du prévisionnel, très prévisionnel. Certes, un budget est prévisionnel mais on nous dit qu'il y a de très fortes chances qu'il évolue encore. Je le dirai dans l'avis. En plus, nous avons découvert que RATP I devenait une *business unit*, ainsi que RDS qui n'existe pas encore. Beaucoup d'informations s'entrecroisent et ne facilitent pas la compréhension sur un dossier qui est par lui-même complexe. Il y a beaucoup de chiffres, il n'est pas évident de faire la part des choses.

Il aurait été plus judicieux de présenter ce budget au périmètre prévu initialement, avec les transferts des recettes annexes, la séparation comptable et les effectifs, en attendant que les discussions avec l'ART se concrétisent sur la destination finale de la répartition des différentes charges, pour nous faire un nouveau point d'information. Ce point d'étape aurait permis une meilleure compréhension des élus.

Rapport de la commission économique du CSEC-RATP sur la présentation du budget 2020 GI/OT.

Ce dossier nous a été présenté par Mmes Ferret et El Yacoubi et M. Gorecki. En présence de Mmes Bérénice Ferrier et Ludivine Egretaud du cabinet SECAFI.

Le budget 2020 de l'OT/GI revient devant cette instance comme prévu lors de la présentation initiale en novembre. En effet la mise en place de la Transformation des ingénieries avec la création du département RATP Infrastructures n'était pas prise en compte dans le projet de budget présenté alors.

Donc nous attendions la présentation du budget au nouveau périmètre quand nous avons découvert que la direction en profitait pour modifier concomitamment ces méthodes de facturation mais aussi pour nous annoncer que le GI devenait une Business Unit et que le futur département RDS suivrait le même mouvement en cours d'année. Sur ces points les commissaires ont vivement exprimé leur mécontentement car la complexité du système mérite à lui seul une présentation et ce d'autant plus qu'il n'est pas totalement finalisé. L'ART, la nouvelle autorité de régulation, devant se prononcer sur le modèle proposé. Les intervenants reconnaissent que ce projet n'était que prévisionnel et que des évolutions pouvaient encore intervenir.

Aujourd'hui il est clair que les élus ne disposent pas des éléments suffisants pour appréhender la mise en place du nouveau modèle de refacturations et de la création des Business Unit au niveau des départements. La disparition des conventions de type 2 et 3 pose aussi des problématiques restées sans réponse.

A titre personnel, puisque c'est mon rapport je me le permets, je trouve que la méthode qui consiste à insérer dans un dossier une évolution majeure de nos principes comptables qui mérite à elle seule une présentation détaillée est quelque peu cavalière.

Donc je mets ce point de côté pour ne traiter que le budget prévisionnel en espérant que si l'ART demande des évolutions nous en soyons informés en temps et en heure.

Donc le budget OT/Ratp Infra prend en compte les transferts de recettes commerciales annexes de l'OT vers le GI pour un impact net de 103 M€.

Le budget se base aussi sur les transferts de personnel dans le cadre de la transfo des ingénieries (pour rappel c'est 983 ETP pour 87 M€ de frais de personnel plus 87 M€ de MACE et 5 M€ d'impôts). Mais cela ne se traduit pas par une hausse équivalente dans le budget car en contrepartie c'est autant de prestations internes et de cessions de l'OT vers le GI qui disparaissent.

Plus simplement dit : ce qui était fait par l'OT pour le compte de GI et refacturé et maintenant réalisé par GI pour lui-même.

A noter que le budget de RATP Infra intègre le budget du GIGP et le non financement des dépenses de pré-exploitation qui devrait être mis en place avec IDFM.

Coté OT, le chiffre d'affaire est prévu en progression de 31 M€ alors que les charges d'exploitation devraient augmenter de 96 M€ malgré une productivité évaluée à 35 M€.

Pour terminer il est difficile d'analyser plus finement ce budget et nous ne pouvons qu'accepter les chiffres fournis par la direction concernant les nouvelles méthodes de refacturation.

Pour plus de clarté nous aurions préféré une présentation du budget sans cette nouvelle méthode et lorsque les échanges avec l'ART auraient confirmé les choix de pilotage, nous aurions pu alors avoir une présentation des évolutions et de leurs conséquences sur le budget.

MERCI

M. Le PRÉSIDENT.- Je pense que nous aurons l'occasion de revenir sur la méthode. Je parle sous le contrôle de M. LECLERCQ. Nous faisons vivre à l'instance les changements que nous vivons nous-mêmes, au même rythme. Il est un peu compliqué de manager l'entreprise d'une certaine façon, un peu à l'ancienne, alors que l'on est en train... On ne peut pas présenter au Conseil d'administration un budget, qui n'est pas sincère et qui n'est pas conforme à ce que nous vivons. Notre instance vit ce que vivent les équipes dans la phase de transformation dans laquelle nous nous trouvons.

M. SARDANO.- Cela soulève une question : était-il nécessaire de présenter au Conseil d'administration le budget tel qu'il est là, ou aurait-on pu rester sur une présentation uniquement avec les transferts des personnels et des recettes annexes ? Quoi qu'il en soit, dans les deux cas, le budget est sincère.

M. Le PRÉSIDENT.- J'utilise le mot sincère, mais pas au sens complet du Commissaire aux comptes -les budgets peuvent l'être dans les deux cas- mais c'est celui qui est le plus proche de la réalité.

Y a-t-il des déclarations ?

M. SAUTEL.- Ce n'est pas une déclaration, seulement une réflexion. Ce n'est pas le fond qui a fait débat, mais la forme. Ce sont des notions abscons, difficiles à interpréter pour beaucoup d'entre nous. Du coup ce changement de portage est assez ardu à appréhender et nous avons beaucoup de mal à nous y retrouver.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est understandable.

Mme GRELAUD.- Je ferai un commentaire.

Concernant l'intégration de nouveaux critères économiques tels des principes de refacturation ou l'organisation en BU, la CFE-CGC Groupe RATP alerte sur les conséquences d'un pilotage par la marge et par la rentabilité des investissements. Ce changement culturel, s'il n'est pas annoncé, accompagné et compris, risquera d'entraîner une conflictualité entre départements qui pourraient être tentés de privilégier des intérêts locaux au détriment des intérêts du Groupe.

La CFE-CGC Groupe RATP demande de la transparence dans la présentation des projets structurants de l'entreprise pour éviter des dérives aux conséquences délétères sur les relations de travail et donc sur l'avenir de l'EPIC.

M. Le PRÉSIDENT.- Au-delà de ces déclarations, y a-t-il des questions ?

M. LECLERCQ.- Nous avons essayé de faire preuve de transparence dans ce dossier. Je vais revenir sur l'historique, j'espère qu'on ne nous le reprochera pas. Lorsqu'on a arrêté le budget 2020 qui vous a été présenté en novembre, le dialogue social sur la transformation des ingénieries n'était pas terminé. Nous n'étions pas en mesure de présenter au Conseil

d'administration ou aux instances, un budget réparti entre le GI et l'OT du fait de l'impact important du transfert d'ING. Nous avons repoussé au printemps ou à la fin de l'hiver, la présentation de ce budget réparti entre les deux entités, en précisant -peut-être davantage devant le Conseil d'administration et ses commissions que les instances représentatives du personnel, si c'est le cas je m'en excuse- que plusieurs facteurs allaient nous conduire à bouger entre l'OT et le GI.

Le premier était le transfert des recettes annexes, le deuxième était l'impact mécanique du transfert d'ING entre l'OT et le GI, le troisième étant la préparation de l'entrée en régulation du GI qui était décidée par la LOM et que nous sommes en train de mettre en œuvre.

Nous avons fait faire, par des cabinets, des audits de la séparation comptable telle qu'elle existait depuis 2012 entre le GI et l'OT, pour savoir s'il y avait des écarts par rapport à la doctrine et aux principes de l'ART. Il y en a peu, mais quand même un certain nombre. Nous nous sommes employés à commencer à les traiter. J'ai souhaité vous présenter la vision globale de ce qui est en train d'être fait. J'aurais pu vous présenter le tableau du budget de l'OT et celui du budget du GI, cela aurait suscité moins de débats, mais je pense important d'expliquer devant cette instance, ce que nous sommes en train de faire concrètement.

La facturation interne paraît compliquée telle que c'est présenté. On pourra revenir devant l'instance pour vous en dire plus, ce n'est pas si compliqué. Beaucoup d'éléments qui étaient forfaitaires, seront alloués de manière plus fine, pour être plus « propres » vis-à-vis de l'ART et des autorités de concurrence. Certaines choses étaient allouées sur des critères de chiffre d'affaires ou d'effectifs, qui ne correspondent pas à la réalité des unités d'œuvre. Nous sommes en train d'affiner cela.

Un élément n'a pas encore été intégré et va continuer à évoluer : les amortissements. Quand le Département MRF utilise un tour en fosse pour reprofiler les essieux d'un VMI pour le compte du GI, les salaires des personnes et l'électricité qui sert à faire fonctionner la machine sont facturés au GI, mais pas les amortissements de la machine ni de l'installation industrielle. Ce travail est encore devant nous.

Cela va encore beaucoup bouger. L'expérience de nos collègues, qui vivent en situation de régulation, notamment dans le secteur de l'énergie, montre que les règles peuvent évoluer, année après année, sous l'influence de l'autorité. Rien ne sera jamais figé. La Poste aussi bouge. On va apprendre à vivre avec un système qui bouge plus que depuis 2012, entre l'OT et le GI.

M. HONORÉ.- Cela ne va pas faciliter la lecture !

M. LECLERCQ.- Non. Nous vous présentons précisément les écarts et je suis prêt à revenir devant cette instance pour présenter tout cela. C'est du prévisionnel, je le confirme, cela reste un budget. Une fois que nous nous serons mis en conformité avec les doctrines de l'ART, nos comptes seront arrêtés et certifiés par les Commissaires aux comptes. Vous aurez une vision certifiée claire sur 2020.

Vous avez demandé à plusieurs reprises si le GI et RDS étaient des BU ?

Il y a deux projets concomitants dont celui de transformation des ingénieries dans lequel il a toujours été dit que l'objectif était de donner son autonomie au GI. Depuis 2012, le GI est une BU. Elle a son compte de résultat, or pour moi c'est ce qui caractérise une *business unit*.

Jusqu'à présent, elle en faisait moyennement usage dans ses relations avec les autres départements, qui effectuaient pour elles des prestations sans qu'il y ait discussion sur leur substance et leur coût. On va vers un système dans lequel le GI va s'emparer de son compte de résultat, c'est la raison pour laquelle nous lui avons transféré davantage de ressources et que nous avons fait la transformation des ingénieries. Pour moi, ce n'est pas particulièrement nouveau ou extraordinaire, c'est d'ailleurs ce que GDI a indiqué dans son contrat d'objectifs 2020.

S'agissant de RDS, ce qui vous a été présenté il y a quelques mois est la transformation de chacune des unités opérationnelles en unités d'affaires. Chacun des centres bus recevra ces prestations. Il n'y a rien de nouveau dans le système des prestations que nous vous présentons. C'est la mise en œuvre pratique des prestations des différents départements vers chacun des centres bus. Pour moi, ce n'est pas non plus quelque chose d'extraordinaire. Nous pourrions y revenir si vous le souhaitez. Je ne pense pas que ce soit nouveau. Ce qui l'est, c'est est la complexité des flux, qui sont en cours de mise en œuvre dans les systèmes.

M. Le PRÉSIDENT.- Il vaut mieux le faire le plus vite possible maintenant, tant que l'on a encore la possibilité de faire des ajustements et qu'on n'est pas complètement sous la focale de nos concurrents, de l'autorité organisatrice, plutôt que d'attendre le dernier moment car on n'aura plus le temps, on sera sous la pression pour apporter des corrections. Le faire le plus tôt possible est un moyen pour faire de la régulation sans être sous la pression d'un résultat.

M. SARDANO.- Nous avons passé pratiquement deux heures sur ce point en Commission économique sans en sortir totalement satisfaits, parce que nous n'avons pas pu traiter d'autres sujets. Les intervenants, qui étaient de bonne volonté, étaient limités dans la présentation. Nous avons un sentiment de frustration et une envie d'en savoir plus, de mieux comprendre. Quand je parlais du déroulé, c'était dans cette perspective, et pas dans celle de ne pas faire, de rester figé dans une posture qui ne tiendrait pas face à l'ART qui semble très exigeante. On connaît ses préconisations auprès de la SNCF. On ne s'attend pas à ce qu'elle agisse différemment avec nous.

Vous avez parlé de la BU Bus. La Commission de suivi se met en place pour travailler plus près précisément sur le fonctionnement en coût complet, la façon de calculer, les clés de répartition, etc. Nous n'avons pas encore ce niveau d'information et cela vient s'entrechoquer.

Dans l'avis, je proposerai une formation information, comme en juillet avec Mme DUPUIS sur les orientations stratégiques, en prévoyant une journée sur ce thème avec une présentation détaillée sur la partie juridique, les impacts de la LOM et la partie financière. Cela permettrait de mettre tous les élus au même niveau de compréhension des dossiers.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- Je ne sais pas si mon intervention sera claire, mais si ce n'est pas le cas, j'aurai un point commun avec le dossier ! Depuis lundi, c'est compliqué pour nous. On verra à quel moment on pourra se reposer. Il faut faire les choses sérieusement, ce n'est pas le REX du T9 qui nous éclairera. Un tel dossier est structurant même s'il donne l'impression administrativement de ne pas changer grand-chose. Pour autant, il aura d'importants impacts au niveau de la gestion des BU à l'avenir.

Certes, on est contraint par le temps, mais nous avons des avis à émettre en tant qu'élus. Nous ne pouvons pas le faire dans ces conditions. Il est compliqué de travailler comme cela. Je ne

sais pas ce qui nous presse autant. Ce fonctionnement doit nous faire comprendre que le temps ne plaide pas en notre faveur et que nous sommes liés à vos contraintes. Je veux bien l'entendre, mais il est compliqué de travailler dans ces conditions.

RATP Infrastructures n'est pas informée qu'elle est en BU. Il faudrait peut-être informer les salariés. On doit aujourd'hui se positionner sur un secteur, qui ne sait pas qu'il est déjà dans un fonctionnement de BU.

Quant au réseau de surface, on est obligé de faire confiance sans savoir où l'on va. Il est inutile de s'ennerver, mais on peut au moins se parler. On ne peut pas faire cet exercice-là à chaque fois en se retrouvant contraint et forcé de faire n'importe quoi parce qu'après, il y aura encore des REX expliquant que nous ne sommes pas compétitifs, que nous avons perdu le marché parce que c'était trop complexe, etc. Cela risque d'être compliqué par la suite.

Il faudrait au moins prendre le temps de comprendre ce que l'on fait.

M. BAZIN.- Monsieur le Président, excusez-moi Monsieur LECLERCQ, d'après ce qui se dit dans l'entreprise, vous considérez que les instances représentatives du personnel sont un lieu privilégié pour le dialogue social. Il est formidable de vous écouter parler parce que malgré nos différends, nous avons le sentiment que nous pouvons nous exprimer, échanger et avoir des retours à la hauteur. Nous avons au moins ce mérite. Aujourd'hui, nous sommes élus. Je siége au CSE GDI. J'ai la malheureuse sensation de subir quelque chose, qui me déplaît fortement. Avec la LOM, Bus partirait peut-être en filiale et pourrait être transformé en *business unit*. Les élus de GDI ont imaginé que la transformation ne concernerait peut-être pas seulement Bus.

Nous avons posé la question. Les directeurs de département n'avaient peut-être pas ordre de transmettre l'information. Vous venez toutefois de nous dire que vous considérez depuis 2012 que GDI est transformé pour devenir une BU. Or nous n'avons eu aucune information pour nous annoncer que nous passerions en BU, et ce malgré les questions posées en CSE et en CSEC. M. RISPAL a raison.

Le Président de la Commission économique l'a évoqué, certaines évolutions arrivent vite et on entend parler du changement. Le problème est que l'on met beaucoup de personnes au pied du mur et on compte sur elles pour que le changement, qui est si brutal et si violent, ait lieu en douceur sans qu'il y ait des réactions. Cela ne peut pas durer, il faudra modifier cette façon de procéder car c'est une preuve d'irrespect. Vous prétendez que nous sommes des partenaires privilégiés pour discuter, mais vous ne respectez finalement pas les salariés. Cela fait monter la pression.

Par ailleurs, d'après ce que j'ai compris et si je ne me trompe pas, ce qui peut arriver mais vous êtes là pour nous éclairer, je m'inquiète. Même si la SNCF est un concurrent, au vu de son actualité et de ce qu'il s'y est passé, la dette de cette entreprise n'a cessé d'augmenter. En lisant le document, je constate que le budget affiche en début d'année moins 30 M€ pour RATP I et moins 351 M€ pour RDS. Si ces BU n'arrivent pas à prendre le pas pour juguler cela et partir sur du positif, ces dettes vont sûrement augmenter. Qui sera en charge de les récupérer pour ne pas vivre le drame de la SNCF ?

Mme FONTAINE.- Par rapport aux propos du Président de la Commission économique et des collègues autour de la table, je pense qu'il faut absolument éviter la défiance réciproque. On est face à une méconnaissance du sujet. Il nous manque un certain nombre d'informations.

On s'oriente vers un changement culturel de l'entreprise, on va devoir piloter par les marges. Je pense qu'il faudra nous associer à des questions sur la façon d'évaluer les coûts métiers, par exemple, pour éviter tous les problèmes et ce sentiment de non-communication d'informations.

M. SAUTEL.- Je reprends à la volée ce que vient de dire M. LECLERCQ quant à l'interprétation que l'on pourrait avoir du Département GDI, anciennement GI et qui peut être considéré comme une *business unit* depuis 2012. Il y a eu à cette époque, pour le réseau francilien, une obligation juridique de séparation comptable entre l'opérateur de transport et le gestionnaire d'infrastructures. Or il s'avère que l'OT et le GI sont tous deux partie intégrante de l'EPIC. Dont acte.

D'un point de vue comptable, j'en conviens on peut interpréter le département du GI comme une *business unit* puisque Ses comptes de résultat sont différents et distincts de ceux des autres Départements. Mais dans la notion de BU, s'il y a la notion comptable et juridique, il y a aussi une notion politique, économique, qui n'existait pas à la création du Département GDI en 2012. J'entends par là la notion de politique de résultats, de performance, d'attractivité, etc.. Aujourd'hui, l'entreprise passe tous ses centres bus en *business unit* et il leur est demandé de dégager des résultats, de la marge, de la performance. De tels efforts de compétitivité n'étaient pas demandés au gestionnaire d'infrastructures lors de sa création il y a une huitaine d'années.

M. Le PRÉSIDENT.- L'ART n'était pas dans le paysage en 2012. Il y a aussi la question de la dette.

M. LECLERCQ.- Le Département GDI, RATP Infrastructures, a les moyens de piloter sa performance depuis 2012. Il a un compte de résultat et un bilan. Jusqu'à présent, c'était moyennement incarné, parce que réparti entre plusieurs départements. C'est dorénavant porté par un département qui regroupe l'ensemble et qui pilotera ces relations avec les autres départements. Rien n'a jamais été caché, ce n'est pas une évolution profonde, mais seulement la traduction du fait que nous avons donné davantage de leviers au patron de RATP Infrastructures. L'autorité organisatrice accroît sa pression, je ne m'en réjouis pas, mais c'est une réalité. Par ailleurs, l'autorité de régulation des transports va régulièrement attendre un minimum de performances sur ces opérations de la part du GI.

Cette évolution externe s'impose à nous. Nous essayons de nous organiser intelligemment pour réussir à opérer convenablement dans ce cadre. *Business unit* ne veut pas dire filiale, pas davantage pour le Réseau de surface que pour le GI. Le GI fait pleinement partie de l'EPIC RATP, il n'y a aucun projet de filialisation et encore moins de projet de mise en concurrence. Pour autant, il doit pouvoir piloter sa performance comme les autres entités du Groupe. C'était bien l'objet de la transformation des ingénieries.

Sur le sujet de la dette, on peut se réjouir de ne pas être dans la même situation que l'a été la SNCF. Nous investissons 8 Md€ sur la durée du contrat Île-de-France Mobilités, sur cinq ans, sans augmenter notre dette. Elle a augmenté dans les premières années du contrat puis a diminué. Au global, la dette de la RATP sera en fin de contrat à peu près au niveau où elle était au début du contrat, parce que le modèle économique a toujours été sain.

Néanmoins, les investissements en Île-de-France augmentent fortement. Île-de-France Mobilités a décidé de rénover quasiment tout le matériel roulant des réseaux ferrés, d'opérer la transition énergétique des centres bus, il y a beaucoup de prolongements de lignes, la

construction des lignes du Grand Paris. Pour autant, cela se fait jusqu'à présent -et c'est l'objectif du prochain contrat- à niveau de dette équivalent.

Le modèle économique nous assure une stabilité de la dette. On sait par ailleurs qu'Île-de-France Mobilités devra nous racheter à la fin des droits de lignes nos actifs dans le domaine du bus, qui représenteront entre 500 M€ et 1 Md€ selon la manière dont il subventionnera les acquisitions entre 2021 et 2024. Je suis tranquille sur ce sujet. Notre modèle de financement des investissements est correct. Si le GI finance davantage d'investissements par la dette, c'est qu'il a par ailleurs une garantie de par la LOM, par l'autorité de régulation des transports, que sa rémunération évoluera en phase avec l'évolution de sa base d'actifs. Le modèle économique du GI tient la route. La question se posera de manière plus cruciale sur l'OT avec les mises en concurrence.

M. BAZIN.- Ce qui me choque, c'est que vous mettez de côté toutes les politiques que vous menez sur les pertes de postes dans l'entreprise. Le programme Diapason et autres créent les conditions pour dire demain matin que l'on ne sera plus en mesure de faire.

M. Le PRÉSIDENT.- Cela n'a rien à voir.

M. BAZIN.- Nous avons des missions qui nécessitent du personnel. On nous dit que l'on a des difficultés à embaucher, à moins que ne pas embaucher soit une volonté, ce qui est plutôt surprenant pour une entreprise qui veut se faire valoir comme étant une bonne entreprise en Île-de-France. On nous explique que nos prestations sont trop chères, mais nous n'avons jamais vu les benchmarks. En nous expliquant que nous pouvons faire mieux, on s'est séparé d'un certain nombre de nos collègues et quand l'EPIC ou les différents départements sont malades et ne sont plus en mesure d'assumer, on s'en sépare gentiment.

Je voudrais vous croire quand vous dites que tout se passera bien, mais je n'ai pas ce sentiment. Cela va empirer. Comme on l'a vu avec le T9, on n'a finalement pas postulé. À GDI, on pensait être à l'abri, mais on nous a fait comprendre qu'on ne postulerait pas sur la question du GI concernant le T9. Nous pensions au moins en avoir la maintenance. On nous a fait comprendre qu'on préférerait se désister sans jamais nous expliquer ce que vous êtes en train de nous dire.

Vous voulez peut-être être clair dans votre façon de communiquer, sans rien cacher, c'est tout à votre honneur Monsieur LECLERCQ, mais nous avons le sentiment inverse sur le terrain. On ne nous raconte pas la même histoire.

M. VENON.- Une petite réaction en tout cas une interrogation : si mes souvenirs sont bons, dans la loi du Grand Paris, le GI est intégré dans l'exploitation, il est bien identifié.

Les propos rassurants que vous venez de tenir selon lesquels il n'y aurait pas de filialisation demain sont vrais aujourd'hui. Toutefois, quand on voit la vitesse à laquelle l'histoire s'écrit depuis deux ans, cela peut nous amener à penser autrement sans remettre en cause vos propos.

M. LECLERCQ.- Comme vous le savez, on a procédé à la séparation comptable depuis le 1^{er} janvier 2020. Le GI du Grand Paris est isolé comptablement. C'est ce que nous demande la LOM, rien de plus, rien de moins. Au sein du GI RATP, cette entité a le monopole de l'entretien de toutes les infrastructures du GI du Grand Paris. C'est une bonne nouvelle pour l'entreprise, me semble-t-il. Le modèle sera régulé par l'ART, ce qui offre un certain nombre de garanties.

M. VENON.- Métrolab nous a été présenté dans les mêmes conditions. Il fallait travailler au métro du futur et on nous la présente comme une filiale déficitaire. Il y a ce qui est écrit dans la loi et ce qu'elle nous permet de mettre en œuvre. Si les budgets sont supportés uniquement par l'EPIC, elle ne pourra pas le faire. On ne peut pas éluder la question de filialiser pour aller chercher des financements.

M. SARDANO.- Initialement les élus devaient être consultés sur le budget 2020 du GI et de l'OT. Budget prenant en compte la mise en place du nouveau département RATP Infrastructure avec le transfert des effectifs afférents ainsi que les charges et les MACE liées à ce transfert. Nous avons découvert lors de la commission économique du 2 mars qu'un point avait été rajouté concernant les nouvelles procédures de refacturations internes accompagnées de la création d'une Business Unit au niveau du département RATP Infrastructure mais aussi du futur département RDS en cours de constitution mais n'ayant pas encore fait l'objet d'une présentation au CSEC. La direction invoque la pression de l'ART qui oblige à agir vite mais elle reconnaît aussi que ce budget pourrait évoluer suite aux échanges avec l'autorité de régulation. La présentation en commission économique n'a pas permis d'apporter les éclairages suffisants à la bonne compréhension du dossier aussi les élus émettent un avis négatif tout en demandant la mise en place d'une information qui leur sera destinée, dans un format qui reste à définir. De plus en cas de modification suite à de nouvelles demandes de l'ART, les élus demandent à en être informé.

Mme LÉQUIPÉ.- Je propose que M. HUBERT soit remplacé par M. LALLEMANT, M. LONGET par M. DASQUET, M. ALLALOUCHE par Mme ESCHMANN. Cela vous convient-il ?

M. Le SECRÉTAIRE.- Très bien.

Mme LÉQUIPÉ.- Nous avons 10 voix UNSA, 9 CGT et 1 CFE-CGC.

(Il est procédé au vote)

20 voix POUR

Avis adopté à l'unanimité.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je remercie par la même occasion nos intervenants pour leur patience et leur disponibilité, ainsi que pour la qualité des échanges.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

6 – Délibération portant sur le remplacement du Premier Secrétaire adjoint et Secrétaire de la CSSCT Centrale

M. Le SECRÉTAIRE.- C'est un moment solennel. M. SAUTEL a officié pour la dernière fois aujourd'hui en tant que Secrétaire adjoint et Secrétaire de la CSSCT.

Je passe la parole à M. DELEBARRE pour faire une nouvelle proposition.

M. DELEBARRE.- Pour remplacer M. SAUTEL, nous proposons M. NIVault au poste de Secrétaire adjoint et de Secrétaire de la CSSCT Central.

Mme LÉQUIPÉ.- Nous allons procéder au vote sur le remplacement du premier Secrétaire adjoint du CSE Central.

(Il est procédé au vote)

20 voix POUR (10 UNSA, 9 CGT et 1 voix CFE-CGC)

Voté à l'unanimité.

M. DELEBARRE.- Il sera forcément membre de la CSSCT Central.

M. Le SECRÉTAIRE.- Il l'est de facto.

Le PRÉSIDENT.- Peut-on considérer, si tout le monde en est d'accord, que le premier vote entraîne nécessairement la réponse au deuxième et se dispenser du vote ?

M. Le SECRÉTAIRE.- Oui.

Dans la salle.- Oui.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

7 – Délibération portant sur le remplacement d'un membre de la CSSCT Centrale

M. DELEBARRE.- Nous proposons M. DASQUET en remplacement de M. NIVault.

(Il est procédé au vote)

20 voix POUR (10 UNSA, 9 CGT et 1 voix CFE-CGC)

Voté à l'unanimité.

V – QUESTIONS SOCIALES

1 – Délibération portant sur le remplacement du Délégué du secteur ASC Vacances

M. Le SECRÉTAIRE.- M. TURBAN, qui a démissionné de la fonction, doit donc être remplacé.

M. DELEBARRE.- Nous proposons M. BAZIN.

(Il est procédé au vote)

20 voix POUR (10 voix UNSA, 9 voix CGT et 1 voix CFE-CGC)

Voté à l'unanimité.

V – QUESTIONS SOCIALES

**2 – Délibération portant sur la vente de la propriété située au Col
de Marignac-en-Diois (26150)**

M. Le SECRÉTAIRE.- Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 4 mars 2020, décident de procéder à la vente de la propriété dénommée « La Maison du Col » située sur la commune de Marignac (26150) et d'une superficie de 221 275 m².

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

La proposition faite dans la négociation est de 150 000 €.

(Il est procédé au vote)

20 voix POUR (10 voix UNSA, 9 voix CGT et 1 voix CFE-CGC)

Voté à l'unanimité.

Délibération adoptée en séance plénière du Comité Social et Economique Central de la RATP

V – QUESTIONS SOCIALES

3 – Délibération portant sur la vente d'une parcelle située en espace naturel et sensible sur la commune de CHESSY (77700)

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. Le SECRÉTAIRE.- Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 4 mars 2020, décident de procéder à la vente des parcelles cadastrées AB 1, 2, 3, 4, 6, 72 et 302 situées en Espace Naturel Sensible sur la commune de Chessy (77700) à cette même commune. L'ensemble de ces parcelles représente une superficie de 31 795 m².

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

La proposition est de 200 000 €.

(Il est procédé au vote)

20 voix POUR (10 voix UNSA, 9 voix CGT et 1 voix CFE-CGC)

Voté à l'unanimité.

Délibération adoptée en séance plénière du Comité Social et Economique Central

V – QUESTIONS SOCIALES

**4 – Délibération portant sur un don au Groupe Mutualiste RATP
dans le cadre de son gala annuel**

Le SECRÉTAIRE.- Les élus du Comité Social Economique Central RATP, réunis en séance plénière le 4 mars 2020 proposent de faire les dons suivants au Groupe Mutualiste RATP dans le cadre de leur gala annuel :

- 33 500 € (trente-trois mille cinq cent euros) au profit des Orphelins
- 4 semaines de vacances sur un centre de vacances du CE RATP.

(Il est procédé au vote)

20 voix POUR (10 voix UNSA, 9 voix CGT et 1 voix CFE-CGC)

Voté à l'unanimité.

Délibération adoptée à la séance du Comité Social et Economique Central

VI – QUESTIONS DIVERSES

Le PRÉSIDENT.- Nous arrivons à la fin de l'ordre du jour. Je vous remercie de votre attention pour cette séance. Monsieur NIVAULT ?

M. NIVAULT.- Je remercie tout le monde, le vote s'est passé sans problème, pas de 49.3, pas de motion de censure ! C'est un exploit, on ne voit pas cela tous les jours à l'Assemblée.

Je félicite M. DASQUET, qui va rejoindre la CSSCT Central, et M. BAZIN, qui s'occupera du secteur vacances puisque M. TURBAN a décidé de se consacrer davantage au CSE.

Un mot sur M. SAUTEL, on ne va pas faire trop d'éloges aujourd'hui puisque nous l'aurons encore jusqu'au 24 mars. Merci à M. SAUTEL pour tout ce qu'il a apporté au CSE et à la CGT, à l'ensemble de l'instance et à son fonctionnement. Il connaît beaucoup de choses. C'était un plaisir de le côtoyer et de travailler avec lui.

Le PRÉSIDENT.- J'allais conclure en vous donnant rendez-vous le 24 mars, séance qui devrait être la dernière à laquelle vous participerez, Monsieur SAUTEL. Pouvez-vous nous confirmer votre présence à cette séance ?

M. SAUTEL.- Je vous le confirme et tenais aussi à vous apporter un élément. C'est la dernière journée de M. BITON – ici présent - dans l'entreprise. Si entre autres il collecte toutes les sacoches des élus, il aura aussi participé pleinement à l'activité, au fonctionnement du Comité d'entreprise. Je voulais le remercier chaudement et le saluer pour cette dernière apparition au sein de l'entreprise.

(Applaudissements)

Le PRÉSIDENT.- Rendez-vous le 24 mars pour la prochaine séance de l'instance. Bonne fin d'après-midi.

La séance est levée à 15 heures 55.