



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 08 avril

-----2020-----

La séance est ouverte à 8 h 50, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT Thierry SAUTEL Laurent DOMINÉ Patrick PIGEARD ¹	Secrétaire 1 ^{er} secrétaire adjoint 2 ^e secrétaire adjoint Trésorier adjoint	liste UNSA CSE 12/MTS liste CGT CSE 9/M2E liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste UNSA CSE 13/RER
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
MM.	Noureddine ABOUTAÏB Tarik ALLALOUCHE Jérôme CRUCHET Laurent DJEBALI Loïc FAUCHEUX José JONATA André BAZIN Philippe BOYER Claude NIVAULT Ludovic ORIEUX Sébastien HUBERT Stéphane SARDANO	- - - - - - Membre titulaire - - - - -	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB liste UNSA CSE 3/BUS-MRB liste UNSA CSE 11/MRF liste UNSA CSE 12/MTS liste UNSA CSE 2/BUS-MRB liste UNSA CSE 14/SEM-CML liste CGT CSE 7/GDI liste CGT CSE 14/SEM-CML liste CGT CSE 13/RER liste CGT CSE 2/BUS-MRB liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste UNSA CSE 1/BUS-MRB
Mmes	Caroline DROUAIRE ² Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO Florence ESCHMANN Nathalie MEUNIER Stéphanie GRELAUD Françoise PHIRMIS ³	Membre suppléant - - - -	liste UNSA CSE 4/BUS-MRF liste UNSA CSE 14/SEM-CML liste UNSA CSE 12/MTS liste CGT CSE 5/BUS-MRB liste CFE-CGC CSE 12/MTS
MM.	Eliès BEN ROUAG Mourad CHIKH Jean-Luc LALLEMANT Gilles PATRAVE ⁴ David TÉTART Benoît CHEVILLARD ⁵ Thibaut DASQUET ⁶ Alain DUIGOU Abdelhakim KHELLAF ⁷ Thomas LE CLEACH	- - - - - - - - - -	liste CFE-CGC CSE 14/SEM-CML liste UNSA CSE 3/BUS-MRB liste UNSA CSE 3/BUS-MRB liste UNSA CSE 6/DSC liste UNSA CSE 2/BUS-MRB liste UNSA CSE 5/BUS-MRB liste CGT CSE 14/SEM-CML liste CGT CSE 11/MRF liste CGT CSE 2/BUS-MRB liste CGT CSE 8/ING-MOP liste CGT CSE 12/MTS
MM.	Éric TURBAN ⁸ Cyril LARDIÈRE ⁹	- -	liste CGT CSE 7/GDI liste CFE-CGC CSE 9/M2E

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Frédéric NIVERT Fabien LONGET Michel VENON Patrick RISPAL Jacques GRATUZE	Trésorier Membre titulaire - - -	liste CGT CSE 15/SIT liste CGT CSE 4/BUS-MRB liste CGT CSE 5/BUS-MRB liste CGT CSE 10/BUS-MRB liste CFE-CGC CSE 8/ING-MO
-----	--	--	--

Assistent à la séance :

Mme	Laure FONTAINE	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Yves HONORE	Représentant de l'UNSA

Frédéric **DELEBARRE**

¹ Remplace Claude NIVAULT, en tant qu' élu titulaire pour les votes à partir du point IV - 1

² Remplace Fabien LONGET, en tant qu' élu titulaire

³ Remplace Philippe BOYER, en tant qu' élu titulaire pour les votes à partir du point IV - 1

⁴ Remplace Ludovic ORIEUX, en tant qu' élu titulaire pour les votes à partir du point IV - 1

⁵ Remplace Patrick RISPAL, en tant qu' élu titulaire

⁶ Remplace Michel VENON, en tant qu' élu titulaire

⁷ Remplace Jacques GRATUZE, en tant qu' élu titulaire

⁸ Remplace Frédéric NIVERT, en tant qu' élu titulaire

⁹ Remplace Thierry SAUTEL, en tant qu' élu titulaire pour les votes à partir du point IV – 1

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 22 JANVIER ET DU 05 FEVRIER 2020	7
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	10
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	50
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1 - Information sur le projet de création du Département Réseau de Surface	65
2 – Information sur le projet de transfert des activités MRB UOVA Transport vers VAL-LDR et MRB-UOVA Gestion de parc vers VAL STE	89
V – QUESTIONS DIVERSES	93

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur le Secrétaire, Mesdames et Messieurs les élus et représentants syndicaux, je vous remercie de votre présence pour cette séance par visioconférence, inédite à plus d'un titre.

Je partagerai avec vous un certain nombre d'informations liées à la situation dans laquelle nous sommes. Nous allons commencer par un point complet sur la situation de l'entreprise. Au préalable, je veux partager avec vous deux tristes nouvelles, dont vous avez certainement connaissance, relatives au décès de deux de nos collègues des suites du Covid-19 : Georges MERLOT, responsable transport du Centre bus d'Aubervilliers et Cyril BOULANGER, agent de maîtrise du Département SUR. Ces deux décès, survenus le 30 mars dernier pour Georges MERLOT et le 5 avril pour Cyril BOULANGER, ont bien sûr profondément attristé l'ensemble des agents de l'entreprise, qui a témoigné de son soutien aux familles de ces deux collègues.

Les agents de SUR ont rendu un hommage à Cyril BOULANGER en observant une minute de silence le 6 avril à 11 heures, ainsi qu'à chaque prise de service. Je vous propose, malgré les circonstances de cette séance, de respecter une minute de silence.

(Une minute de silence est observée.)

Je vous remercie pour cette marque de respect pour nos deux collègues.

J'ai une pensée particulière pour les collègues ou leurs très proches qui peuvent aujourd'hui être malades. Toutes mes pensées et mon soutien vont vers eux. Je voulais aussi, avec le Secrétaire, avoir une pensée particulière pour Mme LEVRAUX-GOUDEAU, qui a visiblement eu un accident de santé très sérieux. Là aussi, nous lui adressons tous nos messages de soutien et d'encouragement pour le meilleur rétablissement possible. Je ne sais pas si M. SARRASSAT souhaite ajouter un mot.

M. Le SECRÉTAIRE.- (Intervention hors PV)

M. Le PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur SARRASSAT.

Nous allons débiter cette séance par visioconférence. Cela dit, si certains souhaitent prendre la parole sans déclencher la vidéo, cela ne me pose aucun problème. Je vous invite à couper les micros pour éviter que les bruits ambiants n'interfèrent avec la conférence. Encore une fois, c'est à votre convenance mais je propose de fonctionner ainsi, sous réserve que l'ensemble des élus l'acceptent.

Comme à l'habitude, Lisa assurera la transcription de nos débats. Néanmoins, nous avons convenu d'enregistrer cette séance avec les moyens que permet Teams, cela permettra à Lisa de compléter ses prises de note.

Concernant la prise de parole, je vous remercie d'utiliser l'outil de messagerie instantanée à disposition dans Teams. Cela permet de savoir qui demande la parole et de visualiser à qui elle sera cédée.

Le fait de ne pas partager la vidéo correspond à deux attentions. D'abord, tout le monde n'a pas envie que l'on voie où il se trouve. Par ailleurs, la vidéo consomme de la ressource informatique. Encore une fois, nous sommes en visioconférence, si elle doit être utilisée par tout le monde, je m'y conformerai sans aucun problème.

Pour les votes, Mme LÉQUIPÉ vous appellera un à un pour vous inviter à indiquer si vous êtes pour, contre ou si vous vous abstenes sur les consultations inscrites à l'ordre du jour ou qui pourraient apparaître au cours de la réunion.

Nous déroulerons l'ordre du jour comme d'habitude. J'ai un certain nombre d'informations du Président à exposer. Comme d'habitude, je propose avec l'accord du Secrétaire de procéder à l'approbation des PV du 22 janvier 2020 et du 5 février 2020.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je vais revenir sur la visio. Sans aucune imposition de ma part, il est toutefois préférable que les personnes qui parlent apparaissent en visio afin de pouvoir les identifier, conformément à ce qui est mentionné dans le Code du travail.

Nous devons procéder à plusieurs votes lors de cette séance. Je pense que ce sera très compliqué. Il faudra être très ordonné. Sur le principe, il n'y a pas de problème. Nous allons commencer par l'approbation du PV. Une fois n'est pas coutume, j'espère que tout le monde pourra participer à vos informations du Président et que ce seront de réels débats. Beaucoup de personnes demandent des explications en cette période de Covid-19. Si des élus ne peuvent pas utiliser la vidéo pour plusieurs raisons, il n'y a aucun problème par rapport à cela.

M. Le PRÉSIDENT.- M. NIVault et Mme ESCHMANN ont demandé la parole.

M. NIVault.- Bonjour, Monsieur le Président. Concernant l'enregistrement, nous avons fait un essai au RER, il était accessible à tout le monde. Le lien était disponible à tout le monde à la fin de l'enregistrement. Cela a-t-il été étudié ? Pour moi, il est hors de question d'enregistrer une séance du CSEC pour qu'elle soit à disposition de tous les agents RATP le jour même. Quelles sont les mesures de confidentialité sur ce sujet ?

Mme LÉQUIPÉ.- La question a été transmise à SIT. L'enregistrement est disponible à l'ensemble des participants à la réunion. Dès la fin de la séance, je le téléchargerai pour le confier à Lisa afin qu'elle puisse avoir un appui pour la retranscription du PV. Il sera retiré de Teams et ne sera donc plus accessible à la fin de la réunion.

M. NIVault.- Tout le monde aura le lien et pourra le conserver à la fin de la réunion.

M. Le PRÉSIDENT.- La configuration du CSE est habituelle dans le sens où nous sommes tous soumis à la confidentialité sur un certain nombre de sujets. Si cela facilite le travail de Lisa, et uniquement pour cela, et que l'on s'engage tous à ne pas l'utiliser à d'autres fins, cela ne me pose pas de problème. Nous sommes tous en responsabilité.

M. NIVALT.- Il est important de préciser que cet enregistrement est accessible. Nous sommes assez nombreux. C'était une précision nécessaire.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous faites bien de rappeler que cette possibilité existe. On s'interdit donc tous de l'utiliser, puisque ce n'est qu'à l'usage de Lisa. Prenons cette règle pour fonctionner.

Je cède la parole à Mme LÉQUIPÉ.

**I – EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE
DU 22 JANVIER ET DU 5 FEVRIER 2020**

Mme LÉQUIPÉ.- Avant de passer au vote, je souhaite faire un point sur les absents pour savoir qui votera à cette séance compte tenu des règles de suppléance habituelles.

Parmi les titulaires, M. LONGET sera remplacé par Mme DROUAIRE. Je propose, s'agissant de M. VENON qui n'a pas de suppléant du CSE 5, d'appliquer la règle même organisation syndicale même catégorie et que M. DASQUET vote à sa place. Je propose que M. GRATUZE soit remplacé par M. KHELLAF du même CSE. M. RISPAL est absent et n'a pas de suppléant au CSE 10, je propose qu'il soit remplacé par M. CHEVILLARD. M. NIVERT n'ayant pas de suppléant au CSE 15, je propose que M. TURBAN vote à sa place. Cela convient-il à tous ?

M. DASQUET.- Oui.

M. KHELLAF.- C'est aussi bon pour moi.

M. CHEVILLARD.- Je voterai à la place de M. RISPAL.

Mme LÉQUIPÉ.- Mme DROUAIRE et M. TURBAN sont également d'accord.

M. NIVAULT.- Pendant que Mme LÉQUIPÉ fait les décomptes, Monsieur AGULHON, avez-vous eu le kit avec les masques chirurgicaux ? Je constate que vous êtes dans le même bureau que Mme LÉQUIPÉ.

M. Le PRÉSIDENT.- Comme vous le savez, nous privilégions la distribution aux agents qui sont au contact sur le terrain. Il ne vous a pas échappé que l'on peut largement respecter les deux mètres entre deux interlocuteurs dans mon bureau. Nous sommes à bien plus de deux mètres l'un de l'autre, le port de masques n'excluant pas le respect des gestes barrières.

M. NIVAULT.- Dans la mesure où tous les salariés du réseau doivent être dotés d'un kit, il n'y a pas de raison que vous ne l'ayez pas également.

M. Le PRÉSIDENT.- Quand ce sera notre tour, donc à partir de cet après-midi, nous comptons dessus. Mme LÉQUIPÉ a d'ailleurs le sien.

Mme LÉQUIPÉ.- Merci pour votre patience. Il y aurait 20 voix : 10 UNSA, 9 CGT et une CFE-CGC. Merci de m'indiquer si vous êtes pour, contre ou si vous vous abstenez sur l'approbation du PV du 22 janvier 2020.

(Il est procédé au vote)

10 UNSA, 9 CGT, 1 CFE-CGC POUR

Mme LÉQUIPÉ.- Le PV du 22 janvier 2020 est approuvé est l'unanimité.

Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur le PV du 5 février 2020 ?

(Il est procédé au vote)

10 UNSA, 9 CGT, 1 CFE-CGC POUR

Mme LÉQUIPÉ.- Le PV du 5 février 2020 est approuvé à l'unanimité. Merci pour votre patience.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de partager avec vous un certain nombre d'informations.

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose un point sanitaire à la date d'aujourd'hui, puis un point sur les mesures de prévention prises dans l'entreprise, un point sur les mesures RH prises de manière récente, et un quatrième point autour des mesures d'adaptation de l'organisation concernant le chômage partiel et les RTT.

Comme indiqué par le Secrétaire, compte tenu de la situation dans laquelle nous nous trouvons, cela n'a pas vocation à être un monologue. Je propose de vous présenter les informations par chapitre et que vous posiez des questions selon la procédure que j'ai exposée, si vous avez des interrogations.

Nous sommes en séance du CSEC. En parallèle, un certain nombre d'informations sont partagées avec la CSSCT centrale, au niveau des instances représentatives du personnel des départements, ainsi que quotidiennement avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Je vais commencer par faire un point sur la situation sanitaire à date. Nous recensons plus de 11 000 agents de l'EPIC RATP sous le statut de l'arrêt maladie, qui recouvre beaucoup de réalités. Parmi les personnes pointées en arrêt maladie, il y a aussi celles qui le sont à raison de la garde d'enfants ou de leur situation de santé, qui leur permet de bénéficier d'un arrêt maladie sans être nécessairement malades.

Nous comptabilisons à ce jour, 101 cas dits « avérés » de personnes affectées par le coronavirus. Il s'agit de personnes pour lesquelles nous sommes informés qu'elles ont été testées ou diagnostiquées positives au coronavirus par une autorité médicale. Ce chiffre est à prendre avec précaution, car il est certainement sous-évalué dans la mesure où tous les malades ne sont pas testés et où une partie des tests n'est pas complètement fiable. Par ailleurs, tous les agents infectés par le coronavirus ne nous le signalent pas. D'après les informations dont nous disposons, sur ces 101 cas avérés, huit agents sont dans un état préoccupant dont trois en réanimation.

Voilà la situation sanitaire à date.

S'agissant des mesures de prévention, dès le 23 janvier dernier, un premier mémo d'information rédigé par le Service de santé au travail à destination des présidents de CSSCT et des responsables de mission PRPS, qui a été régulièrement actualisé depuis, a permis de faire un point de la situation et de son évolution, ainsi que des premières mesures engagées au regard de la connaissance de ce qui à l'époque n'était pas une pandémie. Nous avons assez rapidement limité les voyages à titre professionnel dans les zones identifiées à risque, et préconisé un certain nombre de conduites à tenir lors de déplacements ou du retour de zones à risque lorsque ces déplacements

étaient en cours. Un certain nombre de règles d'hygiène élémentaires avaient été rappelées à l'époque.

Après les premiers cas de Covid-19 positifs constatés, et en l'absence de circulation du virus en France à l'époque, les premières mesures barrières ont été déployées fin janvier 2020. Elles avaient été diffusées dans Urban Web et avaient déjà fait l'objet d'une foire aux questions (FAQ). Cette FAQ est préparée avec les médecins et régulièrement réactualisée avec eux.

Dans ces communications, on y retrouve systématiquement les informations d'ordre général sur le virus et ses modes de contamination, pour une fonction d'information. On y trouve aussi le renfort des règles d'hygiène de base à respecter, ainsi que les réponses aux principales questions remontées par les attachements.

Nous avons ensuite mis en place la vitre anti-agression en position haute pour les machinistes-receveurs, la distribution de gel hydroalcoolique au niveau des entrées principales, la mise à disposition de flacons individuels de gel hydroalcoolique aux agents d'exploitation et aux agents en contact avec le public et pour l'international, une suspension complète de tous les déplacements en Chine et en Asie assez rapidement.

Les mesures suivantes ont été prises. Les salariés devant se déplacer ont été dotés d'un kit comprenant des masques et un flacon individuel de gel hydroalcoolique avec les conditions d'utilisation de ces kits. Ces mesures se sont alors accompagnées du déploiement d'un certain nombre de mesures de quatorzaine, notamment pour les agents qui revenaient de zones à risque, pour des raisons de déplacements personnels ou professionnels.

Avec l'émergence de cas positifs sur le territoire national, mais en l'absence de circulation communautaire, fin février, les mesures barrières ont été complétées avec la fourniture de kits de prévention pour pouvoir intervenir sur des cas présentant des symptômes de la maladie. Ces kits contenaient deux masques chirurgicaux, un pour l'agent au contact de la personne « suspecte » et un pour la personne secourue, une paire de gants, des lingettes hydroalcooliques et un sac pour jeter les déchets. Ces kits étaient distribués aux agents d'exploitation et à ceux au contact du public, et étaient disponibles au sein des locaux infirmerie.

Parallèlement à ces mesures, le Service de santé au travail et les personnels médicaux de l'Espace santé ont mis à jour tous les protocoles d'intervention sur les cas suspects. Les médecins du travail ont proposé, avant même que ce ne soit repris par les autorités, de recentrer complètement leurs activités sur la gestion de la crise du coronavirus, en proposant de reporter les activités de visites médicales périodiques. J'en profite pour exprimer de nouveau toute notre estime et nos remerciements aux équipes médicales, qui sont extrêmement mobilisées aux côtés de tous les acteurs de l'entreprise dans la gestion de cette crise.

Pour faire face à ces nouvelles activités, les personnels médicaux disposent de masques FFP2 pour gérer les consultations, qui avaient lieu en face-à-face dans un certain nombre de cas fin février.

Début mars, nous avons constaté l'augmentation des cas positifs au Covid-19 sur le territoire national. Cela nous a conduits à renforcer les mesures barrières en diffusant des consignes de prévention complétant les règles d'hygiène. À l'époque, il s'agissait de respecter la distance de courtoisie d'un mètre, de ne pas avoir de contact rapproché, surtout d'une durée supérieure à 15 minutes, d'éviter les embrassades et le serrage des mains, et de privilégier le salut à distance. C'était avant le confinement.

Dès cette époque, nous avons augmenté les fréquences de nettoyage des espaces et matériels roulants, développé des protocoles de désinfection et de contamination, puisque les produits de nettoyage utilisés sont depuis le début dits « virucides ».

Ces mesures ont été complétées au fur et à mesure des décisions gouvernementales qui nous ont amenés à limiter progressivement la taille des rassemblements organisés, ainsi que les déplacements à partir du 13 mars. Je rappelle que ces mesures barrières ont été construites dans un contexte de réquisition gouvernementale de nos masques FFP2. Cela nous a amenés à réexaminer toutes les circonstances où il y avait des distances à risque.

Nous avons largement encouragé le télétravail. Je salue à cette occasion le travail de SIT et SID, qui ont déployé à marche forcée Microsoft 365, qui nous permet de nous réunir par Teams aujourd'hui. Les équipes de SIT ont largement mis à disposition les licences et les matériels pour permettre à un grand nombre de personnes pour qui c'était possible de s'organiser en télétravail.

C'est à cette époque que nous avons mis en place la demi-porte et la rubalise derrière les postes de conduite des bus pour garantir une plus grande distance entre les voyageurs et les conducteurs de bus. Les kits de prévention ont été fournis en dotation individuelle à l'ensemble des agents d'exploitation et à ceux au contact du public.

L'avant-dernière étape est intervenue fin mars. Après une veille scientifique précise de la part de l'équipe médicale et au regard des événements et des situations vécus dans l'entreprise, les médecins du travail nous ont alertés sur la nécessité d'élargir la consigne de distanciation au sein des collectifs de travail, notamment dans les situations où le port du masque ne pouvait pas être envisagé. À partir de fin mars l'entreprise s'est organisée pour passer d'un à deux mètres de distanciation en cas de contact prolongé. Cela a conduit à un travail important de réorganisation des gestes professionnels et notamment autour de l'accès aux douches. Là encore, une analyse précise des situations de travail a été menée avec les médecins du travail.

Dernière étape de l'adaptation des mesures sanitaires à ce jour, le 3 avril 2020, vendredi dernier, l'Académie de médecine a publiquement recommandé pour la première fois le port du masque pour tous. Jusque là -et ce n'est pas anormal-, ce que l'on appelle la balance bénéfiques/risques avait incité la communauté médicale à ne pas en recommander l'usage. Au regard de la vitesse de diffusion de la pandémie, l'estimation de la balance a amené l'Académie de médecine à encourager le port du masque par tous le 3 avril. Lors de cette phase de la pandémie et en période d'incubation ou quand on est porteur sans symptômes du virus, celui-ci peut se transmettre par le phénomène aérosol, le port du masque devient alors recommandé par l'Académie de médecine. Il est aussi, et c'est le même jour une évolution de la position du Directeur général de la santé, recommandé par Jérôme SALOMON dans sa déclaration quotidienne du 3 avril.

Cette évolution de la doctrine sur le port de masques, qui fait écho à l'expérience des pays d'Asie, a conduit les équipes de médecine du travail de la RATP à recommander à l'entreprise le 6 avril, c'est-à-dire lundi, le port du masque à l'ensemble des agents concourant à l'exploitation et à la maintenance du réseau. Dès lors, et comme cela a été fait depuis le début de la crise, le management de l'entreprise met tout en œuvre pour appliquer les recommandations de la communauté scientifique pour protéger la santé et la sécurité de son personnel. Nous déployons depuis hier les consignes de port du masque pour les personnels dont je viens de parler. Il conviendra d'utiliser le masque de façon conforme aux consignes d'utilisation contenues dans chacun des kits.

Pour en dire deux mots, nous livrons depuis hier après-midi et jusqu'à vendredi -les dernières livraisons interviendront dans la journée-, par conditionnement de 50 des masques, qui sont ensuite délivrés à chaque agent à raison de deux masques par service, avec un sachet plastique pour déposer les masques à l'issue de leur utilisation, et des consignes d'utilisation. Chaque attachement reçoit des paquets de 50 masques qu'il distribue ensuite. Une équipe d'une quarantaine de personnes mobilisée à Boissy a commencé depuis hier à préparer des kits de deux, qui seront distribués à chaque attachement. Cela ne sera plus aux attachements de les préparer.

Je propose de faire une pause sur ce point. MM. SAUTEL, SARRASSAT et BAZIN souhaitent intervenir.

Monsieur SAUTEL ?

M. SAUTEL.- Bonjour à toutes et à tous. La visioconférence est une démarche nouvelle et compliquée pour beaucoup d'entre nous. Je salue donc les participants.

Quand je vous écoute, Monsieur le Président, j'entends que l'entreprise a pris tous les moyens de prévention nécessaires, que dès janvier elle était dans les clous pour gérer cette problématique du Covid-19. Je voudrais donc rectifier certains points. Fin janvier et sur le même

sujet un droit d'alerte pour danger grave et imminent a été déposé au niveau transverse de l'entreprise. Je rappelle que pour cette dernière, la situation de fin janvier ne permettait pas de « caractériser un danger grave encouru par les salariés de l'entreprise, ni son imminence ».

Je rappelle aussi que la mise en place des totems de gel hydroalcoolique était une demande des élus, notamment de la Commission santé sécurité et conditions de travail. Si nous n'avions pas insisté pour les mettre à disposition, je ne sais pas où nous en serions aujourd'hui. J'ai ce sentiment que l'entreprise n'a pas vu « arriver » la pandémie du Covid-19. À tel point que le stock de flacons de gel unidoses était périmé et que les commandes passées par la suite ont été très en deçà de la quantité nécessaire afin de satisfaire les besoins des salariés de l'entreprise, je pense notamment à ceux de l'exploitation et de la maintenance.

Je rappelle enfin que nous avons dû voter une résolution vous mettant en demeure de mettre immédiatement en place les totems de gel hydroalcoolique grand public. Si nous ne l'avions pas fait, ils seraient restés entreposés encore plusieurs jours dans les sous-sols de Lyon-Bercy.

Alors ce que vous nous dites, Monsieur le Président, ne me plaît pas. Certains des directives que vous avez prises ont été fortement impulsées par les élus, qui vous ont « poussé » à les prendre. L'entreprise a agi en deçà de ce qu'il fallait mettre en place en matière de protection des salariés. C'est là mon sentiment, partagé par de nombreux salariés de l'entreprise. Gouverner, c'est prévoir et si personne n'avait anticipé une telle pandémie, nous vous avons constamment alerté sur les moyens à mettre à disposition. Or vous avez été bien trop parcimonieux sur la mise en oeuvre de tous ces moyens.

M. Le PRÉSIDENT.- Je répondrai. Monsieur SARRASSAT ?

M. Le SECRÉTAIRE.- Je ne vais pas détromper M. SAUTEL, je suis d'accord avec lui. Vous avez pris 20 minutes pour nous expliquer comment la RATP a été totalement en contrôle de la pandémie. On entend dire que les mesures ont été prises en temps et en heure à Bus, or ce n'est pas la vision des élus du CSEC, locaux ou de partout ailleurs. D'après les échanges que j'ai régulièrement avec nos collègues de Bus, il a fallu des bras de fer et des réunions de 5 heures pour que l'avant du bus soit isolé, d'autres réunions pour obtenir un nettoyage correct du bus, et cela vaut aussi pour le métro. On se demande d'ailleurs si le cahier des charges de nos entreprises de nettoyage a été correctement établi. Au-delà du Covid-19, on s'aperçoit que l'environnement de travail de l'exploitation est sale.

Je souligne -au cas où certains en douteraient- l'extrême importance du Service de santé au travail à la RATP. Sans lui, nous aurions été en grande difficulté. Je souligne aussi le travail quotidien des élus des CSSCT locales et transversale qui ont fait bouger les lignes. Je ne dis pas qu'il

n'y a pas eu d'investissement, car ce serait faux et ce serait minimiser l'effort, mais l'anticipation de l'entreprise et sa prise de conscience ont eu lieu bien tardivement. Nous pouvons tous le regretter, parce que la pandémie a pris une forme assez rapide à la RATP. Les agents d'exploitation et de maintenance se sont sentis bien seuls, soutenus uniquement par les élus. C'est notre rôle, mais c'est problématique.

Je vous remercie.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Bonjour à tous. Si je peux me permettre, vous vantez les mérites de l'entreprise concernant les actions menées pour faire au mieux. Lors de la séance du 28 février, il me semblait vous avoir parlé entre autres des gestes barrières tels que ne plus se serrer la main, etc., largement avant les annonces du gouvernement. Quand je vous ai interpellé, vous m'avez répondu que nous n'en étions pas là et qu'il fallait éviter les situations alarmistes.

Néanmoins, à ce jour, et au vu de ce qui se dit depuis le changement de portage du gouvernement et le suivi dans cette voie de l'entreprise, les masques prévus pour le personnel du réseau, en première ligne, ne sont toujours pas distribués. Dans beaucoup d'attachements, aucun masque n'a été donné au personnel à la prise de service. Ce n'est prévu qu'en début d'après-midi. C'est un peu léger. Certains persistent à faire de l'excès de zèle sur le terrain en disant que cela a permis de faire des économies, qu'un seul masque sera distribué aux agents, etc. Cela commence à faire beaucoup. Il est temps que les responsables se rendent compte de la situation, répondent favorablement et de manière humaine à l'attente du personnel sur le terrain et à l'inquiétude que cela suscite.

Je peux comprendre que l'on n'ait pas tout ce qu'il faut en quantité suffisante, mais il faut entretenir un minimum de dialogue. Le dialogue social se mesure dans l'entreprise, et pas uniquement dans les instances. *A fortiori*, ce n'est toujours pas le cas, puisque quand un élu de la CSSCT évoque des pistes d'amélioration, elles ne sont jamais retenues, elles sont même ignorées, comme si les sachants de la direction de l'entreprise et la ligne hiérarchique étaient plus au fait que quiconque.

La plus grande des ignorances est de ne pas se rendre compte que l'on ne sait rien, mon cadre comme moi-même. Nous avançons ensemble dans cette situation de crise sanitaire, c'est en étant unis et soudés que nous pouvons faire en sorte qu'elle ne devienne pas dramatique. On ne peut que déplorer cette attitude qui consiste à nous considérer comme étant des troubles faits avec qui il ne faudrait pas discuter -et à qui on a déjà de multiples reproches à faire-, parce que tout ce que nous pouvons dire ne sert à rien. Il faudrait en mesurer la portée aujourd'hui, changer

totalement la doctrine menée dans l'entreprise sur cette façon de procéder. Il faut souhaiter que nous puissions nous en sortir par le haut dans cette situation.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur NIVAULT ?

M. NIVAULT.- Merci Monsieur le Président. La CSSCT centrale a déposé un droit d'alerte hier matin. J'ai contacté M. CARILLO, lundi soir à 19 heures 20 pour le prévenir et avoir accès au registre des droits d'alerte. Il m'en a demandé la raison. Je lui ai répondu qu'il portait sur le port du masque. Mardi matin, nous étions plusieurs élus de toutes organisations syndicales pour déposer ce droit d'alerte. Nous avons appris par M. CARILLO que la décision du port des masques avait été prise bien avant et que notre droit d'alerte n'avait rien à voir. Je suis sceptique.

En effet, vous dites que la décision a été prise le lundi, lui qu'elle l'a été le dimanche par la Présidente de la RATP. Quand je l'ai eu au téléphone lundi, il aurait pu me dire qu'il ne fallait pas se déplacer à LYBY pour déposer un droit d'alerte pour un sujet sur lequel des éléments de réponse allaient nous être apportés le lendemain. Il nous a laissés venir pour nous annoncer que la décision avait été prise. C'est un peu irresponsable. Nous nous sommes retrouvés à quatre dans une salle à échanger des courriers, cela a duré toute une matinée. Si la décision avait été prise en amont, il aurait été bien qu'il m'en informe la veille.

Nous avons un doute sur la prise de décision en amont. Quand nous avons déposé le droit d'alerte, les agents n'en pouvaient plus. L'Académie de médecine avait préconisé le port du masque. De nombreuses villes de France imposaient à leurs habitants d'en porter, de même que certains pays tels Hong Kong où on dénombre très peu de décès. La Direction ne réagissait pas. L'Académie de médecine est intervenue un vendredi, or il n'y avait aucune évolution de la part de la RATP le lundi.

Les membres de la CSSCT centrale sont intervenus pour déposer ce droit d'alerte, qui n'a pas été finalisé hier soir. Nous aurons encore des échanges aujourd'hui avec notre Président.

Je ne sais pas comment a eu lieu la distribution des masques, mais nous avons un doute sur le fait que la décision a été prise avant notre droit d'alerte.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais reprendre différents points évoqués. Si j'ai donné l'impression -je reprendrai les minutes- que l'entreprise avait tout prévu, tout anticipé et qu'elle était en contrôle de la pandémie, je vous prie de m'en excuser. Ce n'était pas mes propos. Je pense, pour les avoir écrits, les avoir mesurés. Il y aurait autant de malhonnêteté à dire, d'un côté de la table comme de l'autre, que l'on savait ce qui allait se passer et qu'on aurait dû le faire depuis le début.

Je suis en ligne avec le propos de M. BAZIN. Nous sommes tous confrontés à une situation inédite dont on sortira par le travail en commun. J'ai introduit mon propos en soulignant la fréquence, la régularité avec laquelle les interactions avec les différentes instances représentatives du personnel interviennent. À certains niveaux et dans certains départements, elles sont quotidiennes. Dans d'autres, c'est plusieurs fois par semaine. Chacun a trouvé le *modus vivendi*. Les débats ne sont pas toujours apaisés, faciles, mais c'est autre chose. Je pense que le management qui, vous le savez, y a été encouragé, essaie de prendre l'initiative et les devants. Je vous confirme que la posture dans laquelle nous sommes est une posture d'humilité. Nous essayons de nous adapter au fur et à mesure à ce que nous constatons nous-mêmes ou à ce que les experts médecins du travail nous recommandent.

Mon propos était simplement de vous rappeler la chronologie à laquelle nous avons été confrontés. À chaque fois que l'on a été confronté à un crantage supplémentaire des connaissances des uns et des autres, je vous dis et je l'assume, l'entreprise a pris toutes les mesures appropriées. On peut regretter *a posteriori* -c'est souvent plus facile qu'*a priori*- que cela n'ait pas été plus vite. Je peux vous dire que la RATP est la seule entreprise à avoir mis en œuvre la mesure de distanciation de deux mètres. Elle est la première entreprise de transport à mettre en œuvre le port du masque. On peut critiquer, ce n'est peut-être pas arrivé assez vite, mais nous avons été la première entreprise à le faire.

Monsieur NIVAULT, je vous confirme ce que vous a dit M. CARILLO hier. Dans le contexte de notre pays, une mesure de port du masque dans une entreprise comme la RATP ne se décide pas le lundi soir pour le mardi matin. Je voudrais corriger la personne -je crois que c'est M. BAZIN- qui a dit que c'était une décision du gouvernement ou des autorités. Pas du tout. C'est une décision de l'entreprise. Nous l'avons prise en pleine responsabilité, au regard des informations mises à notre disposition par l'extérieur et des recommandations de la médecine du travail. On peut trouver qu'entre une recommandation qui arrive le lundi après-midi et les premières distributions qui interviennent le vendredi, c'est trop long. Je peux pourtant vous dire que c'est un exploit. Les distributions ont commencé hier après-midi dans les attachements de Bus, à SEM et interviennent au fur et à mesure de la journée dans les différents attachements de maintenance.

Dans une entreprise comme la nôtre, imaginer que tout est parfait à tout moment et dans tous les endroits serait vraiment une forme d'aveuglement et un manque de lucidité. Néanmoins, on met en œuvre tout ce que l'on peut pour garantir la santé et la sécurité des personnes.

Je donne la parole à MM. SAUTEL, CHIKH, ORIEUX, BOYER et SARDANO.

M. SAUTEL.- Nous avons un point de convergence car ni vous, direction de l'entreprise, ni nous, élus du personnel, n'avions anticipé, prévu une pandémie de cette ampleur. En revanche, assez tôt nous avons anticipé les préconisations à prendre.

Et bien évidemment je m'associe à la minute de silence observée pour les deux agents décédés. Une centaine de salariés de l'Entreprise sont touchés par le Covid, huit sont hospitalisés dont certains dans un état grave. Vu ce qu'il se passe dans l'entreprise et le pays, le but n'est pas de se jeter la pierre. Toutefois, je vous le répète, quand nous avons déposé ce DGI fin janvier, l'entreprise nous a précisé que la situation ne permettait pas de « *caractériser un danger grave encouru par les salariés ni davantage son imminence* ». C'est cela que je vous reproche. Membre de la direction, votre responsabilité pour une entreprise de Transport de 45 000 salariés est d'anticiper tous les cas de figure possibles et imaginables. Cela vous incombe en tant que dirigeant de l'entreprise. Or vous avez assez mal appréhendé le risque actuel.

Et je m'explique. On ne me fera pas croire que l'on arrive à flécher des dizaines de millions d'euros vers les diverses filiales du Groupe RATP sans que cela ne pose aucun d'état d'âme à la direction de l'entreprise, mais que l'on est dans l'incapacité d'acheter des milliers de flacons unitaires de gel pour une centaine de milliers d'euros. Les directives de l'entreprise allant vers le tout économique, si j'ai un reproche à vous faire, c'est celui-ci : le stock de gels unitaires était en deçà de ce qui était nécessaire et de surcroît périmé. Vous n'avez pas su saisir l'importance de ce qui pouvait advenir au sein de l'entreprise. Sans parler des écarts de langage quant à la mise à disposition des totems de gel hydroalcoolique grand public pour la collectivité, où nous avons dû en passer par une résolution et vous forcer la main parce qu'ils étaient stockés dans les sous-sols de Lyon Bercy. Nous ne sommes pas là pour vous dire que nous savions, car personne ne savait. En revanche, nous avons émis des préconisations et vous avez été bien timorés pour les mettre en place.

M. CHIKH.- Bonjour à tout le monde, avant d'entrer dans le vif du sujet, un rappel destiné aux élus du CSE 3. Ayant reçu le matériel informatique 14 heures avant la séance, nous n'avons pas pu faire le test, nous faisons tout en direct. Je n'ai jamais rentré autant de codes et d'identifiants pour accéder à Teams.

Quant à la prévention des risques sur le Covid, Monsieur le Président, je ne suis pas tout à fait d'accord avec ce que vous avez dit. Vous avez toujours « couru » après les décisions que nous avons demandées une semaine avant. Je vais illustrer mes propos par quelques exemples. Pour la vitre anti-agression, la décision a été rapidement prise, nous la saluons. En revanche, cela a été compliqué au Département Bus notamment pour la demi-porte. Nous en avons fait la demande, mais

avons toujours eu la même réponse : les tutelles sont en discussion, on n'a pas la main. Nous avons tout entendu.

Lors de la dernière séance de février, j'avais expliqué que certaines unités opérationnelles refusaient de doter les machinistes-receveurs de gel hydroalcoolique sous prétexte qu'ils en avaient déjà eu la semaine précédente.

S'agissant de la vente des tickets, notre organisation syndicale et les élus ont fait une demande, qui a été refusée pendant une semaine. Cela a été accepté une semaine après notre demande. Il en est de même pour la montée par l'arrière. Nous avons fait cette demande pour isoler le machiniste-receveur des usagers. Je n'ai pas été aussi précis que vous, je n'ai pas les dates, mais je peux expliquer les séquençages constatés sur le terrain. La rubalise pour isoler le machiniste-receveur a été interdite dans les unités opérationnelles. Nous avons presque forcé la main aux unités, en se déplaçant personnellement pour installer nous-mêmes la rubalise. Vous l'avez autorisée deux jours après.

Il y a eu plusieurs DGI dans les unités opérationnelles sur la désinfection des bus. C'était annoncé, mais pas effectif. Lors de nos déplacements dans les unités opérationnelles et les dépôts, nous avons vu une personne sans gants, sans masque, avec un seau d'eau, qui nettoyait rapidement les postes de conduite. Ce n'était pas désinfecté. Quand on est seul, on peut faire une quinzaine de bus sur un parc de 200, et c'est le bout du monde.

Vous n'avez pas communiqué sur une mesure. Vous avez envoyé une note au Département Bus pour inciter les machinistes-receveurs à s'arrêter à tous les arrêts en laissant la porte arrière ouverte pour brasser l'air. Nous vous avons expliqué que cela n'avait pas de sens, parce que l'air circule naturellement dans les bus ; il suffit d'activer la ventilation. Sans explication, les agents n'ont pas compris cette mesure. Vous ne l'avez pas mentionnée lorsque vous avez listé les mesures de prévention.

Je voudrais terminer mes propos en évoquant la gestion des ressources humaines des machinistes-receveurs, qui n'ont pas leur service 12 heures avant. Ils peuvent apprendre à 20 heures qu'ils sont en service à 4 heures du matin. Or ils ont une vie et doivent s'organiser. Il est compliqué de fonctionner de cette façon. En période dégradée, on peut l'entendre, mais trois semaines, en période de confinement, c'est compliqué.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Je reviendrai sur un certain nombre d'éléments. Monsieur ORIEUX ?

M. ORIEUX.- Je rejoins les propos M. CHIKH. La RATP se félicite d'être l'une des premières entreprises de transport à avoir autorisé le port du masque. Cependant, c'est l'une des dernières à ne plus avoir vendu de tickets à bord, alors que nous vous avons alerté depuis le début de l'épidémie sur les risques liés à la vente des titres de transport. Je ne vais pas répéter ce qui a été dit sur la demi-porte.

Vous avez parlé de la désinfection des bus. La direction générale s'est-elle déplacée dans les centres bus et là où les trains sont nettoyés pour voir comment cela se passe ? Je suis intervenu à plusieurs reprises dans le périmètre du CSE 2. Les salariés des entreprises sous-traitantes n'ont pas tous les équipements pour garantir une désinfection totale. Nous sommes intervenus, parce que ces salariés, envoyés comme de la chair à canon, ne portent pas de masque. Apparemment, ce n'était pas dans le cahier des charges de la RATP. Vous avez le rôle de garantir notre sécurité et notre santé, mais vous devez aussi vérifier les conditions de travail des entreprises sous-traitantes qui interviennent, par exemple, sur la désinfection des locaux et du matériel roulant.

M. BOYER.- Je voudrais vous parler d'une situation particulière au sein de l'entreprise, qui nous pourrait incompréhensible. Nous travaillons sur le sujet depuis trois semaines. Tout le monde sait que l'on est dans un contexte dramatique et anxiogène au niveau international, national et au sein de notre entreprise. Depuis presque quatre semaines, les Français sont amenés à réduire leurs déplacements et leurs contacts au strict nécessaire. Même faire ses courses est devenu un moment d'angoisse. Je n'avais pas la même visibilité il y a quatre semaines. Aujourd'hui, j'ai évolué sur la question.

Il n'y a pas besoin de dramatiser tant la situation l'est déjà. La France a franchi hier le cap des 10 000 morts, ce chiffre fait froid dans le dos. Tous les âges sont frappés. Les vies sont en danger, il faut le garder à l'esprit. La minute de silence observée en début de séance nous a rappelé que l'entreprise a été frappée de plein fouet par cette pandémie.

Vous avez indiqué quelques chiffres. Vous avez eu raison d'être prudent, parce que des décisions gouvernementales nous échappent, comme le fait de ne dépister personne alors que cela s'applique dans d'autres pays. C'est un moyen de lutter contre l'épidémie. Il a été annoncé 101 cas avérés dans l'entreprise, c'est sûrement sous-évalué. Ce qui est encore plus préoccupant est l'état critique de certains collègues.

Comme cela a été imposé par l'exécutif et largement relayé par le monde médical et scientifique, les déplacements des citoyens doivent être limités au strict nécessaire. Il semblerait que ce soit le meilleur moyen de lutter contre la propagation de l'épidémie. Nous ne comprenons pas, Monsieur le Président, pourquoi vous persévérez dans ce contexte à maintenir des formations en présentiel au centre de formation IFR de SEM. La CGT considère que les formations maintenues ne

répondent en rien aux besoins de transport requis par la période. La direction confirme qu'il s'agit de gérer une situation post épidémie et que cela ne répond en rien aux besoins actuels. En dépit des modalités de formation qui ont été prises, les conditions ne sont pas réunies pour garantir la sécurité des formateurs et des stagiaires. Il y a le présentiel, mais aussi le trajet en transports en commun avec tous les risques que cela comporte. On peut imaginer qu'il soit compliqué psychologiquement d'être dans une salle de formation pour les formateurs et les apprenants. Les formations ont lieu dans un mode dégradé et un climat d'anxiété générale. Cela fait obstacle à la bonne acquisition des savoirs et connaissances.

Par ailleurs, il y a un réel risque que les stagiaires soient qualifiés à leur métier à la suite de formations et d'évaluations en deçà du niveau d'exigence habituellement considéré. Ce n'est pas acceptable, c'est une sorte de déqualification du métier. Le ministère du Travail a produit un certain nombre d'exigences sur les centres de formation. Elles sont très claires et appellent ni débat ni interprétation. Les organismes de formation doivent suspendre l'accueil présentiel des stagiaires conformément à l'arrêté du 15 mars 2020 publié au Journal officiel du 16 mars 2020. Les organismes peuvent néanmoins continuer les formations dès lors qu'elles sont organisées à distance. C'est la demande de la CGT.

Nous estimons qu'il est imprudent de maintenir les formations en présentiel, car cela conduit à multiplier les interactions, lors de la session ou dans les transports, à un moment où le gouvernement et la communauté médicale rappellent l'exigence du respect d'un confinement le plus strict. Les mesures barrières se sont encore renforcées : la distance sociale est de deux mètres, le port du masque. On sent que cela se durcit. En obligeant les salariés, formateurs et stagiaires, à se rendre sur leur lieu de travail, parfois en empruntant longuement les transports collectifs, la direction ne peut pas ignorer les risques de contagion au Covid-19 qu'elle leur fait prendre ; c'est contraire à l'intérêt général parce qu'ils peuvent véhiculer le virus. Afin de respecter l'intérêt général, nous demandons de nouveau la suspension immédiate des formations en présentiel du centre de formation IFR. Tous les autres centres ont été fermés, ce dont nous nous félicitons, sauf celui-ci.

Nous vous demandons également de mettre fin aux déplacements de tous les salariés pour qui ce n'est pas un impératif à la continuité actuelle du service. En cas de non-respect de ces exigences ministérielles ou de bon sens, nous considérerons que vous devrez assumer l'entière responsabilité des éventuelles conséquences sanitaires de ce choix. Vous ne pourrez pas dire que vous ne saviez pas.

Vous l'avez dit, et je partage, on est dans une situation inédite, il est compliqué d'y voir clair. Vous avez dit que cela doit imposer la plus grande prudence, que l'on doit avoir une posture d'humilité et s'adapter au fur et à mesure. Adaptez-vous ! Pourquoi le centre de formation n'est-il pas fermé ? Si vous persistez dans votre décision, j'aimerais savoir ce qu'il en sera du port du

masque pour les formateurs et les stagiaires. L'animateur devra-t-il porter en un pendant la formation ? Êtes-vous en capacité de fournir des masques aux formateurs et aux stagiaires ? Franchement, si nous en arrivons là, je ne sais pas comment il faudra qualifier la situation.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Beaucoup a été dit. On peut malgré tout faire deux constats, la réactivité de l'entreprise, des départements et du local. Quand on intervient en local, on nous renvoie au département qui nous renvoie à la direction générale, qui renvoie au gouvernement, puis cela redescend. À ce moment-là, on utilise la rubalise, la porte arrière et on prend les décisions que les organisations syndicales ont demandées depuis plusieurs jours. L'ensemble du personnel a le sentiment d'un manque de commandement et de prises de décision. À la fin de la crise, on se rendra compte que des directeurs d'unité ont assumé leur rôle et pris leurs responsabilités, ils en sortiront grands. D'autres ont été en dessous de tout.

J'ai un exemple en tête par rapport à mon poste de formateur, je ne le nommerai pas. Il a été demandé à un formateur qui toussait de continuer la formation avec un masque. C'est une prise de risque incroyable, c'est inadmissible.

Je peux comprendre que la direction générale ne connaisse pas les particularités d'une formation sur un tramway, dans une loge de métro, en double au volant d'un bus, ni le nombre de stagiaires dans une salle et la taille des salles, mais il faut dans ce cas laisser la possibilité aux responsables locaux d'être responsables. Nous avons demandé, alors que ce n'était que le début, le dédoublement des groupes dans les salles pour ne plus être 12 ou 14 dans une salle, et éviter que les stagiaires soient à moins d'un mètre les uns des autres. Avec des groupes de sept ou huit, les gestes barrières auraient pu être respectés. Nous avons demandé à décaler les horaires pour que les stagiaires ne se retrouvent pas tous en même temps à la machine à café le matin.

Cela a été très long à mettre en place. J'y ai passé des heures. On m'a dit que j'avais une attitude lamentable, que je menaçais mais il faut mettre les personnes face à leurs responsabilités lorsqu'ils ne font pas ce qu'il faut. J'assume mes menaces quand un directeur d'unité ne fait pas ce qu'il doit faire en termes de gestes barrières. Dans un premier temps, on nous a distribué non pas du gel hydroalcoolique, mais du gel lavant vendu chez Sephora que les formateurs ont utilisé pendant une semaine. Il n'y a eu aucune communication de la direction. J'ai passé des heures au téléphone tous les jours. Je suis content que le NEF ait fini par fermer et que le ministère ait pris ses responsabilités en termes d'habilitations et autres. Cela nous a permis d'avoir un argument supplémentaire.

Il n'y avait aucune mesure d'urgence à maintenir un certain nombre de formations dans un premier temps, et dans un second temps à maintenir toutes les formations dans un lieu de

brassage et de transmission du virus, avant un éparpillement dans les centres Bus, puisque les personnes repartaient dans leur unité. Il est difficile de mesurer si c'est l'absence de prise de mesures ou le retard de réaction qui a provoqué des cas supplémentaires. On ne le saura jamais, mais le principe de précaution qui aurait dû être appliqué dès le départ ne l'a pas été.

Quand j'ai lu la communication, via un communiqué de GIS, j'ai eu une impression de satisfecit de la direction qui était contente de ce qu'elle avait fait. Je pense que ce satisfecit n'est pas partagé par les agents, notamment les agents de maîtrise. J'imagine qu'il en est de même pour les machinistes du Département Bus et je pense aussi à mes autres collègues. Ils vont très mal psychologiquement. Ils ont l'impression de ne pas être soutenus, qu'on ne les entend pas. Les agents de maîtrise de Bus sont confrontés aux mêmes problématiques que les machinistes, mais reçoivent des directives de leur manager qu'ils ont du mal à faire appliquer parce que cela ne leur convient pas.

Mes collègues qui surveillent le nettoyage des bus n'ont qu'une envie : dire que le bus n'est pas nettoyé. Une équipe de trois personnes doit nettoyer en 4 minutes les sièges, le sol, les barres, le poste de conduite avec une même lingette et une eau toute noire. Par ailleurs, les agents nettoient les postes de conduite sans masque et toussent au-dessus des postes.

Entre les prises des décisions du haut et le ressenti du bas, il y a un immense delta et une impression des agents d'être abandonnés. Je salue la décision de distribuer les masques, même si elle arrive tardivement. Il n'est jamais trop tard. Cela rassurera un peu les agents et leur donnera l'impression que l'on s'occupe d'eux. Au quotidien, ils se sentent abandonnés.

M. Le SECRÉTAIRE.- On ressent le vécu de chacun dans les débats. J'aurai la possibilité de m'exprimer sur l'attitude de l'entreprise dans les informations du Secrétaire avec mon ressenti. On a l'impression que l'entreprise ne fait plus rien sans l'aval objectif du gouvernement, sauf sur les masques, si j'en crois vos propos. Or il fut un temps où l'entreprise prenait quelques initiatives. C'était plutôt favorable et permettait aux personnes de se sentir protégées et gouvernées correctement, sans passer par le ministre de tutelle. C'est un point de vue personnel, mais il y avait un P.-D.G. qui décidait et se débrouillait par la suite avec son ministre. Ce n'était peut-être pas plus mal.

Je reprends le propos de M. BAZIN, qui évoquait le fait de travailler ensemble. C'est bien si on est tous écouté. Pour l'instant, c'est la cacophonie entre les différentes strates de l'entreprise. Il faudrait réduire la chaîne de décision pour une meilleure réactivité sur le terrain. Cela permettrait d'être mieux écouté au niveau local ainsi nous perdrons moins de temps. Même si nous avons une obligation de service public, il est quand même nécessaire de protéger correctement les agents et de les écouter. Jusqu'à présent, on avait l'impression de se battre contre des moulins à vent. Cela ne peut pas perdurer au vu de la gravité de l'épidémie.

Mme AZEVEDO.- J'ai déjà noté plusieurs points.

Vous dites que la RATP anticipe. Je citerai un exemple. Après le DGI du 27 janvier, lors de notre dernière séance en présentiel du CSEC, je suis arrivée dans la salle alors qu'il n'y avait pas encore beaucoup d'élus. C'était le lendemain de l'allocution du Président qui disait qu'il fallait éviter les contacts. Je me rappelle très bien de votre réaction quand je vous ai demandé, avec un peu d'humour, s'il fallait *checker*. Vous avez fait un geste de la tête en me tendant la main. Personnellement, je suis précautionneuse dans ma vie personnelle. À la suite du 27 janvier, votre réaction m'a un peu choquée parce que je me suis dit que vous n'étiez pas dans l'anticipation, alors que vous êtes un représentant de l'entreprise et que vous devez donner l'exemple.

Par ailleurs, vous dites que la RATP est précurseur par rapport aux masques. Sauf erreur de ma part, d'autres entreprises ont à l'heure actuelle doté leurs salariés de masques (Amazon, Carrefour). Il y a un souci par rapport à la réactivité de l'entreprise qui, j'ai l'impression, est toujours en retard par rapport aux autres.

Je travaille en tant que machiniste. Il est difficile de faire face à tous les problèmes, la colère, la déception et tous les autres sentiments. Il est dommage que l'on agisse toujours après les autres. Les entreprises privées avaient déjà arrêté la vente des tickets. La rubalise était déjà en place dans d'autres entreprises privées, sachant que cela n'empêchait pas les personnes de se rapprocher des agents.

Au sujet des cas avérés, donc testés positifs, j'ajoute que la médecine du travail a rappelé qu'il y avait 30 % de faux négatifs.

Concernant les masques, nous avons reçu l'information hier selon laquelle 70 % des masques seraient distribués dans les départements d'exploitation et de maintenance et le reste aujourd'hui à MRF, M2E et les autres départements et filiales RATP. Je souhaitais communiquer ces informations aux élus ici présents.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur DELEBARRE ?

M. DELEBARRE.- Beaucoup a déjà été dit. Je voulais revenir sur deux ou trois points de votre allocution. Je pense que la RATP a, comme le gouvernement, un gros temps de retard sur cette pandémie. On en paie aujourd'hui les pots cassés.

Vous avez dit dans votre discours que vous aviez tout fait en fonction de l'évolution de la pandémie avec la chronologie. C'est seulement de la communication. Les salariés qui travaillent au jour le jour dans ces conditions s'en fichent. Ils ont besoin d'actes, pas de communication. Or, ils sont arrivés tardivement pour assurer leur sécurité.

Vous avez dit que toutes les informations sont communiquées aux instances. Cela a peut-être été le cas pour les CSSCT, mais pas pour les CSE. Ce n'est pas forcément vrai. Les élus œuvrent tous les jours pour répondre aux questions des salariés. Combien y a-t-il eu de droits d'alerte, d'alarmes sociales, de courriers, d'interventions auprès des directeurs, des départements ? Le temps de retard est très effectif pour les salariés. Des directions d'établissement ou d'unité ne savaient pas quoi faire hormis nous asséner des éléments de langage, toujours les mêmes –« on suit les recommandations de l'ARS »-, mais aucune initiative n'a été prise ou alors tardivement.

Les agents qui travaillent sur le terrain se sentent isolés dans une organisation qui laisse à désirer pour nombre d'entre eux. Cela remet en cause leur vie personnelle. Leur premier interlocuteur est le management, qui ne savait pas trop quoi répondre aux salariés, parce qu'il n'a pas eu d'informations. Les informations n'ont pas été transmises, parce que la hiérarchie ne savait pas et ne sait toujours pas prendre des décisions pour le bien des salariés. Chacun se renvoie la responsabilité. « Je suis dirigeant, je me réfère à ce que me dit mon supérieur hiérarchique ». Ce n'est pas comme cela que l'on doit travailler.

Vous avez écouté les experts, mais ce ne sont pas eux qui commandent. Les dirigeants doivent prendre les décisions et ne peuvent pas se retrancher derrière des experts. Au Royaume-Uni, les premiers experts disaient au début qu'il ne fallait pas de confinement. C'est la preuve que certains disent des bêtises.

Je me souviens que nous sommes intervenus à plusieurs reprises, et ce dès le départ, pour parler du confinement des salariés qui ne sont pas dans des domaines du service public. On nous a dit que l'on n'allait pas payer des agents à rester chez eux sans rien faire. Nous l'avons encore entendu dernièrement à CML par le biais de son RH.

Tous les jours, les élus, les délégués syndicaux, les responsables syndicaux interviennent auprès de leur direction afin de rattraper le temps parce qu'il est compliqué pour les salariés de suivre ce qu'il se passe. Ils sont isolés sur le terrain. La direction a pris des décisions. C'est la première entreprise de transport pour le port des masques... C'est de la communication, Monsieur AGULHON. Les salariés attendent des masques depuis trois semaines. Ce sont des éléments de langage.

En termes de décision, vous pouvez d'abord en prendre une sur IFR. Nous attendons votre réponse sur le sujet pour protéger les salariés qui travaillent encore aujourd'hui.

M. Le PRESIDENT.- Je précise qu'on ne livre pas d'éléments de langage dans les attachements, mais des masques depuis hier.

M. DELEBARRE.- C'est facile.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- J'aurais tendance à penser qu'en tant que bon père de famille et avec un peu de bon sens, l'entreprise aurait fait les choses comme il se doit. « Charité bien ordonnée commence par soi-même ». Force est de constater qu'on en est très loin. Preuve en est, l'entreprise a fait le choix -je ne sais pas si c'est une initiative locale ou une directive de la direction générale- d'afficher des banderoles sur certains sites où l'on peut lire qu'on est en soutien des soignants. Or ces derniers demandent que les personnes n'arrivent pas dans leurs services en état d'insuffisance respiratoire à cause du Covid-19. Le bon sens aurait été, si nous avions un stock de masques, d'en équiper notre personnel pour limiter l'afflux dans les services de santé.

Les agents de maintenance et principalement les opérateurs ne sont pas en télétravail. Une organisation est prévue pour limiter le présentiel, mais certains agents sont régulièrement sur le terrain, confrontés à ce virus qui persiste dans l'air. L'entreprise montre qu'elle a de sacrées lacunes en termes de bon sens et d'anticipation ou en tout cas, que ceux-ci sont très limités au sein des directions.

Je m'attendais à mieux, c'est surprenant. C'est mon opinion. Je suis déçu. Je vous avoue que j'en étais au point d'avoir les larmes aux yeux durant la semaine où j'ai travaillé. Je m'inquiétais à l'idée que je pouvais ramener le virus chez moi, mes enfants avaient des craintes et ne dormaient pas en pensant : « papa ne rentrera pas ». L'entreprise refuse de mettre en place ce que le bon sens juge comme étant utile pour protéger son personnel, la première ressource qui permet sa bonne présence sur les marchés économiques, on est loin du compte en termes d'images de marque.

J'ai des questions à poser sur le stock. Dispositions-nous d'un stock de masques avant cela ? Qu'a-t-il été décidé ? Avant-hier, ce stock était-il à jour ? N'aurait-il pas été souhaitable de commencer à livrer les masques hier soir ? On entend qu'à leur prise de service, les agents seront équipés de masques et d'un sac pour les jeter. Les opérateurs ne sont pas en télétravail, mais sur le terrain pour permettre le rebond économique, pour que l'entreprise ne soit pas si mal vue, malgré toute la « bonne publicité » que font les politiciens, les médias en ne citant jamais la RATP ou la SNCF parmi les entreprises mobilisées. C'est honteux !

Jusqu'hier, notre P.-D.G. n'a pas pris la parole pour féliciter son personnel, pour le défendre. Il est honteux que les directeurs d'unités opérationnelles n'aient jamais pris la parole, ne se soient jamais exprimés pour dire à leur personnel qu'ils sont fiers de ce qu'il fait. C'est beau d'applaudir tous les soirs à 20 heures les soignants, qui préfèrent nous savoir à la maison et pas dehors pour répondre à un impératif économique qui nous mènera peut-être à une crise pire que celle que nous vivons.

Le minimum n'a pas été fait par manque d'écoute. Il est hallucinant de constater que vous mesurez le dialogue social seulement par rapport au grade des personnes. On a toujours besoin d'un plus petit que soi. Cela prend tout son sens aujourd'hui. Il faut savoir pourquoi, à l'heure où nous parlons, les distributions ne sont toujours pas effectives, pourquoi les camions n'étaient pas dans les centres pour livrer les masques et les kits depuis hier. Pourquoi ne pas demander aux opérateurs sur le terrain de préparer les kits pour les fournir dès le lendemain matin. Le travail n'est pas organisé par l'agent, mais sa hiérarchie.

Depuis un moment, vous savez quelle organisation de travail est mise en place dans tous les secteurs de l'entreprise. Si vous n'êtes pas informé, cela prouve qu'il y a de l'excès de zèle de certains qui disent que tout se passe bien et qu'il n'y a pas de souci. Malheureusement, la hiérarchie est encore hors sol et ne mesure pas le mal qu'elle fait.

Je suis désolé de constater que l'on en arrive à ce genre de situation. Nous n'en serions pas là si nous avions eu l'intelligence de travailler ensemble. Certains le refusent, ils ne savent que paraître, il n'y a plus personne quand il faut agir. C'est pénible pour le personnel, qui est sur le terrain et vit les choses, à qui l'on dit ce qu'il faut faire et parfois à qui l'on impose des activités supplémentaires. C'est se moquer du monde, c'est déplorable.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Merci Monsieur le Président. Je ne vais pas reprendre tous les propos déjà abordés par les élus de toutes les organisations syndicales. J'ai le sentiment que l'entreprise se cache derrière le gouvernement quand il le faut, et se délecte parfois à dire ce qu'elle a fait, alors que cela vient du ministère des Transports ou d'ailleurs.

Vous avez dit que l'entreprise distribuait des kits depuis hier, mais vous avez oublié de rappeler que votre donneur d'ordres, Île-de-France Mobilités, communique fortement depuis huit à dix jours sur ce sujet, en annonçant qu'elle a déjà récupéré six millions de masques qui seront donnés en priorité à tous les agents du service public. J'entends par là les policiers, mais aussi les agents de transport, RATP et SNCF. Ma position est politique. La RATP a dit : « Nous avons pris en compte la mise en place de cette distribution » sans préciser que cette décision lui a été imposée par son donneur d'ordres. Il faudrait rétablir la vérité.

Par ailleurs, on parle peu de nos espaces. Beaucoup de mesures ont été mises en place dont les « pseudo-nettoyages » actés depuis le début du confinement. Certains élus en ont parlé, mais je tiens à revenir sur certains points dont le nettoyage des espaces pour SEM/CML car beaucoup d'agents se plaignent qu'il n'est pas fait correctement ou trop à la légère. Le personnel de

nettoyage n'est pas protégé. Le nettoyage n'est pas fait en grande nuit, mais souvent durant la période de travail des agents. Le même chiffon est utilisé pour deux ou trois gares.

Les agents sont en contact avec les espaces voyageurs. Le risque est donc toujours présent. Ils sont inquiets par rapport à la gestion des espaces, des voyageurs et de leur situation familiale. L'inquiétude augmente même si, au niveau de l'État, certains se permettent de dire qu'il n'y a « que 10 000 morts » ou que « la situation est plus ou moins stable ». La gravité est là, l'inquiétude des agents aussi. Que comptez-vous faire pour y pallier ?

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur JONATA. Madame PHIRMIS ?

Mme PHIRMIS.- Je souhaite insister, afin d'avoir plus d'attention, sur la désinfection des locaux, des bureaux à l'exploitation. Mes collègues ont constaté que la désinfection consistait à passer un coup de lingette, de chiffon sur les bureaux et les sièges. Cette désinfection a lieu après le travail en contact avec des collègues, qui ont été déclarés infectés, qui ont eu des symptômes et été mis en arrêt de travail pour contamination au Covid.

À l'heure où je vous parle, il n'y a pas de masques dans certains secteurs de SEM. Les agents ont commencé à 5 heures du matin sans masque.

J'insiste sur le fait que des collègues des stations, des agents de maîtrise vont travailler la peur au ventre. Les agents de maîtrise sont entre l'enclume et le marteau. Ils sont entre les agents et les voyageurs. Quand ils vont voir les agents, ils entrent dans la rame comme tout le monde, sans protection.

Je rejoins une partie de l'intervention de M. BAZIN sur les inquiétudes de nos familles et de nos proches quand ils nous voient partir et attendent notre retour à la maison. Ils se demandent ce que l'on va ramener chez nous. Nous souhaiterions que la désinfection soit bien faite par les agents de nettoyage, qui ne sont pas protégés non plus.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARRASSAT ?

M. Le SECRÉTAIRE.- Nous ne sommes qu'au point 1 de vos informations et les débats sont déjà vifs et passionnés. C'est normal, parce que chacun vit très mal le sentiment de délaissement de la part de l'entreprise, à tous les niveaux de la hiérarchie, à celui des opérateurs comme des cadres et des agents de maîtrise. Si nous l'exprimons avec autant de passion, c'est parce que c'est une réalité, ou du moins un sentiment largement partagé dans l'entreprise. Il faut que tout le monde en soit conscient.

Quant aux interventions de la P.-D.G., elles sont tardives. Celle du 20 mars dernier n'a pas évoqué l'exploitation, cela a choqué de nombreux agents.

Il ne s'agit pas de parler dans le vide, mais d'avoir des réponses. Des questions ont été posées, notamment par M. BOYER. Elles nécessitent des réponses, peut-être pas dans l'immédiat parce qu'il reste trois points à traiter. On ne peut pas continuer à travailler et à fonctionner comme nous l'avons fait jusqu'à présent. Il faut être plus réactif, les agents demandent des comptes à tout le monde, à vous, mais aussi à nous. Ils ont raison puisqu'ils nous ont élus. Il y a un sentiment d'abandon. Toutes les organisations syndicales l'ont clairement identifié, c'est peut-être le plus grave.

Je pense qu'il faudra faire une pause après les prochaines prises de parole, si vous le voulez bien.

M. Le PRÉSIDENT.- Je donne la parole à MM. SAUTEL et DASQUET. J'essaierai d'apporter des éléments de réponse à vos interventions et je vous proposerai de faire la pause de 10 minutes.

M. SAUTEL.- Avant de traiter le point 3 des informations du Président, je voudrais revenir sur votre communication, à savoir vos éléments de langage qui ne me conviennent que très moyennement. À titre d'exemple, je reviens sur le problème du gel hydroalcoolique en doses unitaires. Je parle au nom des deux départements de maintenance itinérante que sont M2E et RATP Infra, où la posture de l'entreprise a consisté à dire que dans les stations l'eau et le savon suffisaient. La direction a biaisé son discours seulement parce qu'elle n'avait pas ces gels à disposition, ce n'est pas acceptable et c'est ce que je reproche à l'entreprise.

Je rappelle qu'il y a aussi des experts en interne, tels que la médecine du travail.

D'ailleurs je prends aussi l'exemple des distributeurs grand public (les Totems) de gel hydroalcoolique. Ils ont été demandés par la médecine du travail il y a déjà plusieurs années, notamment suite au virus H1N1. A l'époque des préconisations ont été émises par la médecine du travail par certains élus apparentés à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Malheureusement il n'y a qu'une vérité dans l'entreprise : la vôtre, la seule que vous écoutez. Étant donné ce que l'on traverse, ce n'est plus admissible.

M. DASQUET.- Bonjour à tous. Beaucoup a déjà été dit sur le point sanitaire.

Je voudrais revenir sur le délai de mise en application des roulements et de mise à disposition pour le personnel, qui est long. Le 16 au soir, le Président a annoncé que les personnels devaient limiter le travail au maximum et rester chez eux. La direction de la RATP a mis un temps très long pour adapter le présentiel des effectifs. Je parle de la maintenance MRF. Les effectifs n'ont été adaptés que presque sept jours plus tard. Les agents ne comprennent pas. La raison est la suivante :

il fallait se prémunir d'une sortie de crise. Encore une fois, l'économie passe avant la santé. Il fallait entretenir les trains par les ateliers pour les mettre au chaud sur des voies de garage, couper toutes les batteries, etc., parce que beaucoup de trains devaient être garés en raison de la diminution de l'offre de transport. Ces trains devaient être *clean* pour la reprise. Pourquoi pas, mais pour quelle raison ne pas avoir anticipé tout de suite les effectifs ? L'offre de transport a été réduite dès le 17 ou le 18, mais les effectifs des ateliers n'ont été adaptés que vers le 23 ou le 24.

L'entreprise ne coordonne rien, les départements et unités agissent à leur guise. Ceux qui ont peu de réserve de matériels ont décidé de prioriser la production au détriment de la santé des salariés, qui ont été en nombre conséquent dans les ateliers pendant plus d'une semaine, alors que le gouvernement avait annoncé qu'il fallait rester confiné à domicile. C'est incompréhensible.

Ensuite, je n'arrive pas à comprendre la position de la direction sur les bleus de travail à la maintenance. Certes, certains prestataires de lavage des vêtements de travail ont fermé, mais le fait de verser une compensation aux agents par jour de travail, pour qu'ils ramènent les bleus chez eux afin de les laver dans une laverie est en contradiction avec la réduction du nombre de déplacements. Je ne sors de chez moi que pour faire les courses et me rendre au travail. Je ne vais pas le faire pour apporter mes bleus dans une laverie. Les agents ne comprennent pas.

De plus, ramener des bleus de travail au domicile pourrait contaminer la famille. L'entreprise a été condamnée en justice pour le lavage des bleus il y a plus de dix ans. Vous nous devez ce lavage, parce qu'il y a des produits CMR sur nos bleus. Le risque est déjà grand en ce moment pour tous les travailleurs qui s'exposent au quotidien en sortant de chez eux pour aller travailler. Je pense à tous les opérateurs et aux encadrants des ateliers qui sont au contact des usagers.

L'anxiété est grande quand on sait que l'on peut ramener le virus chez soi et contaminer sa famille, et vous voulez nous faire courir un autre risque en ramenant chez nous des CMR et des produits dangereux sur nos bleus de travail. Cela ne va pas. C'est à vous de prendre les mesures claires, nettes et précises, de respecter le jugement de justice prononcé il y a plus de dix ans sur le lavage des bleus et donc de les laver. S'il faut acheter des machines de lavage industrielles, donnez-vous les moyens. Ce n'est pas aux agents de ramener les bleus chez eux en contrepartie d'une petite prime. La santé des salariés et de leur famille n'a pas de prix. Personnellement, je ne veux pas de votre argent pour laver mes bleus, et c'est ce que pense la plupart du personnel.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DASQUET. Je vais reprendre les points que j'ai notés.

Beaucoup de questions abordent la décision des ressorts de l'entreprise, est-ce les économies, la performance économique, financière ? Beaucoup de questions portent sur le processus de décision et la latitude de décision de l'entreprise. D'autres ont trait à l'anticipation, au nettoyage et à la désinfection, à la posture et la prise de parole de la P.-D.G. et de la direction générale d'une manière générale. J'ai également noté le point sur l'information à SEM.

Je vous le dis extrêmement solennellement, la question des comptes de l'entreprise ou des résultats que viserait l'entreprise n'est plus le sujet depuis un moment. Ce qui détermine l'action de l'entreprise est de garantir la continuité de l'activité des transports qui est nécessaire à la vie de la Région Île-de-France, dans le respect de la santé et de la sécurité de son personnel. À aucun moment, les résultats financiers, économiques ne sont en rapport avec les décisions que nous prenons. Nous sommes uniquement focalisés sur la continuité d'activité et sur la santé et la sécurité.

Par ailleurs, la décision relative à l'offre de services est prise par l'autorité organisatrice et les autorités de tutelle. Compte tenu de l'importance du réseau RATP en Ile-de-France, l'exploitant ne décide pas de la hauteur du service à délivrer. Déterminer le plan et le niveau d'offres de services auquel on doit se conformer fait partie du plan de confinement.

Pour donner des éléments de réponse à l'intervention de M. DASQUET, le dimensionnement du plan de transport est passé de 100 à 50 %. Nous sommes plus ou moins à 30 % aujourd'hui selon les réseaux. C'est une décision prise par les parties prenantes que je viens de citer.

Quant à la question de la santé et de la sécurité, il y a un décisionnaire et un seul : l'entreprise. Quand je parlais tout à l'heure d'experts, il s'agissait bien de notre médecine du travail. Je le répète, la décision du port du masque n'a été prise que par l'entreprise au regard des informations qu'il est de notre responsabilité de prendre à différents endroits pour forger notre décision. Que cela vous plaise ou non, la RATP est la première entreprise de transports publics à demander à ses collaborateurs contribuant à l'exploitation et à la maintenance de porter le masque.

Nous avons néanmoins une autorité organisatrice. Pour revenir sur la question de la vente à bord, l'exploitant ne peut pas par l'arrêt de la vente à bord rendre gratuit le transport financé par l'autorité organisatrice. L'entreprise ne peut pas décider seule de la suppression de la vente à bord. L'activité de la direction générale et de la Présidente n'est évidemment pas visible de tout le monde, mais s'il a été décidé, avec IDFM, de supprimer la vente à bord c'est parce que la RATP a considéré avec d'autres opérateurs qu'elle devait agir auprès de l'autorité organisatrice.

On navigue dans un environnement avec une autorité organisatrice et des autorités de tutelle qui ont des prérogatives. Cela ne dépossède pas le management de l'entreprise d'un certain nombre de décisions qui relèvent de sa responsabilité. Vous regrettez qu'un certain nombre de décisions soient prises trop tard. Je le répète, elles sont prises à la RATP et nulle part ailleurs,

parce qu'elles relèvent de la seule décision de la Présidente. Je peux vous dire de manière transparente -d'autant plus facilement qu'elle n'est pas avec nous- que l'activité de la Présidente est dans la période sans relâche, tous les jours de la semaine, 7 jours sur 7, pour que la continuité d'activité de la RATP ait lieu dans le respect de notre responsabilité, de la santé et de la sécurité. Ce n'est pas parce qu'on n'est pas visible sur les réseaux sociaux ou dans la presse que l'on n'est pas extrêmement actif.

Vous vous êtes comparés sur un certain nombre de points avec d'autres réseaux, je vous répète que des décisions structurantes ont été prises à la RATP de façon anticipée par rapport à d'autres entreprises.

Quant aux masques, pendant qu'ils sont en train d'être distribués, je rappelle que les barrières sanitaires, les premières mesures à respecter pour éviter la contamination, sont toujours en place. Ce n'est pas comme s'il n'y avait pas eu de mesures barrières à respecter, avant les masques. La première protection contre la contamination est de respecter ces mesures barrières.

Plusieurs d'entre vous ont mentionné les enjeux et problématiques de nettoyage. Je vais vous parler d'un sujet que nous aurons l'occasion d'examiner dans les semaines prochaines. La question de l'organisation du déconfinement est à l'étude. En effet, nous devons commencer à préparer et à organiser le déconfinement. Au-delà du fait qu'il sera progressif, qu'un certain nombre de mesures barrières continueront à s'imposer pendant la phase de déconfinement telles l'interdiction de rassemblements, le port du masque, le respect de barrières sanitaires, on voit bien que dans la phase actuelle, celle du déconfinement, puis dans celle d'exploitation après la période de pandémie, la question du nettoyage et de la propreté prend une ampleur très importante qu'elle n'avait pas jusqu'à présent. En se basant sur l'expérience des autres réseaux touchés par la pandémie avant nous, l'attente des clients, du personnel, des autorités organisatrices sur la question du nettoyage et de la désinfection est sans commune mesure avec l'attente qui pouvait exister avant.

Nous avons une responsabilité commune qui dépasse les murs de la RATP : aider à la structuration d'une filière de nettoyage en termes de compétences, de qualité du statut social pour garantir l'efficacité de ces entreprises, en matière de professionnalisme de la filière. On s'aperçoit à la lumière de cette pandémie que c'était peut-être un domaine de l'activité économique sous-estimé par tout le monde, qui doit être revu de manière significative. D'ores et déjà, dans la politique de dotation des masques, nous nous attachons à mobiliser fortement le management des entreprises de nettoyage pour que les personnes disposent des mêmes mesures de protection. En attendant qu'elles soient capables de s'organiser, un certain nombre d'attachements ou de départements ont d'ores et déjà dimensionné leurs besoins en masques pour être en mesure d'en doter les collaborateurs de ces entreprises.

(Suite de l'intervention inaudible)

M. NIVALT.- On ne vous entend plus.

M. Le PRÉSIDENT.- Concernant la formation...

M. BOYER.- On ne vous entend pas.

M. Le SECRÉTAIRE.- On vous voit en accéléré et on ne vous entend plus.

M. Le PRÉSIDENT.- À partir de quel moment m'avez-vous perdu ?

M. Le SECRÉTAIRE.- Au moment : le nettoyage, la nouvelle dimension à venir.

M. Le PRÉSIDENT.- Je rappelais l'importance que tout le monde doit apporter à cette filière pour être à la hauteur des nouvelles attentes, qui s'expriment lors de cette pandémie, mais aussi pour être à la hauteur de celles dont on s'aperçoit qu'elles seront durables en termes de niveau d'exigence du nettoyage et de la désinfection.

Je vais terminer en répondant à la question posée sur la formation dans le département SEM.

La pédagogie de la formation fait que 85 % du programme sont dispensés en distanciel. Les 15 % d'activités pédagogiques qui nécessitent du présentiel ont lieu dans le respect des distances sanitaires de deux mètres. Jusqu'avant la crise, les sessions de formation pouvaient compter jusqu'à 100 personnes. Dorénavant, elles en comptent dix. Imaginez les distances que l'on peut avoir.

Dans le débat et le dialogue social à SEM, on a été amené à solliciter l'Inspection du travail qui a pris acte des conditions dans lesquelles cette formation s'organisait. Je n'ai depuis pas échangé avec le management de SEM pour savoir si et comment le port du masque allait être introduit dans les conditions d'organisation de l'activité. Cette activité permet de continuer à qualifier des personnes. Je n'ai pas de doute sur le fait que le niveau de qualification obtenu sera toujours au meilleur niveau. Nous poursuivons cette activité telle qu'elle est organisée aujourd'hui, ce qui permet de garantir le respect des barrières sanitaires.

J'ai fini mon point sur les mesures sanitaires.

M. ORIEUX.- On ne vous entend pas.

M. Le PRÉSIDENT.- [...] dans les conditions spécifiques dans lesquelles nous travaillons aujourd'hui, le point d'amélioration à amener pour réduire le sentiment d'isolement de la ligne managériale, pour que la chaîne de décision soit plus réactive et davantage en adéquation avec les besoins du terrain où ils sont exprimés. J'ai bien pris note et je ne le découvre pas. Je discute avec

vos collègues des organisations syndicales tous les soirs. Ils sont un relais fidèle de tout ce que j'ai entendu depuis 8 heures 45 ce matin, je prends la...

M. BAZIN.- Cela bug, on ne vous entend plus.

M. Le PRÉSIDENT.- [...] Je coupe la vidéo, cela libérera peut-être du flux.

Je voulais conclure mon point sur cet aspect. J'ai parfaitement entendu le ressenti de l'ensemble des agents qui prennent tous les jours leur service. On est suffisamment connecté avec vos représentants syndicaux qui nous en font tous les soirs une restitution fidèle. C'est ce qui justifie toute la reconnaissance et la fierté que l'on peut avoir à travailler dans une entreprise comme la RATP, où l'engagement des personnes permet de garantir la continuité d'activité, non pas pour faire tourner à tout prix l'économie mais pour assurer le minimum vital dont tous les citoyens peuvent avoir besoin.

Je propose de conclure ce point et, comme le suggérait M. SARRASSAT, de faire une pause. Il est 11 heures 13, je propose de nous retrouver à 11 heures 25.

La séance, suspendue à 11 heures 13, est reprise à 11 heures 27.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre la séance. Monsieur BOYER ?

M. BOYER.- Merci Monsieur le Président. Vous avez dit tout à l'heure que les décisions étaient prises à la RATP et nulle part ailleurs, je n'en doutais pas.

Je n'ai pas très bien entendu votre intervention concernant le centre IFR, la liaison était hachurée et le son brouillé. J'ai cru toutefois comprendre que vous ne changiez pas de portage. Nous sommes contraints de prendre acte de votre décision de maintenir des formations en présentiel au centre IFR de SEM, alors que cela va à l'encontre des décisions gouvernementales, des recommandations du monde scientifique et médical, et de vos propos de début de séance où vous vous vouliez extrêmement prudent. Vous disiez que l'on n'avait pas de visibilité sur la situation, que c'était compliqué et que la prudence devait l'emporter. Nous constatons que ce n'est pas le cas.

La situation est dramatique, anxiogène et vous raisonnez en termes de besoins futurs quand il s'agit de faire face à la crise sanitaire majeure actuelle. Vous ne mettez donc pas tout en œuvre pour lutter contre cette pandémie et ne respectez pas le plan de confinement imposé par l'exécutif, puisque vous répondez aux besoins futurs et non pas actuels.

S'il nous manquait un peu de personnel en fin d'année, si nous étions 95 % au lieu de 100 %, il ne serait pas compliqué d'expliquer ce qu'il s'est passé dans le pays. L'opinion publique et

les autorités de tutelle seraient en capacité de comprendre que nous ne sommes pas à 100 %. Il arrive d'ailleurs toute l'année que des stations du réseau soient fermées. Celle de Châtelet l'a été pendant cinq ou six mois sur la ligne 11, cela ne l'a pas empêché de fonctionner. Étant donné ce que nous vivons, ce serait understandable.

Nous le répétons, en obligeant les salariés formateurs ou stagiaires à se rendre au centre de formation pour suivre des formations en présentiel, parfois en empruntant longuement les transports collectifs, la direction ne peut pas ignorer les risques de contagion au Covid-19 qu'elle leur fait prendre.

Vous dites être totalement mobilisé sur le sujet du Covid-19, nous nous en félicitons et nous n'imaginons pas qu'il puisse en être autrement.

Vous avez dit que les comptes de l'entreprise n'étaient pas le sujet. Dans ce cas, pourquoi maintenir les points économiques à l'ordre du jour de cette séance ? Malgré tout, vous continuez à avancer sur les dossiers d'entreprise.

Un autre sujet nous interroge, celui de la trésorerie de notre entreprise, parce que nous imaginons que les rentrées d'argent pour l'entreprise sont notamment liées aux recettes voyageurs et parce que nous avons compris que les abonnements du mois d'avril seront sûrement remboursés. Nous sommes en CSEC, pouvez-vous être rassurant sur la trésorerie de l'entreprise à court et moyen termes ?

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BOYER. Je répondrai au dernier point de votre intervention quand j'évoquerai le chômage partiel.

Je distingue dans mon propos votre interpellation selon laquelle la direction de l'entreprise ne serait animée que par un souci de rentabilité, de résultats financiers, à laquelle j'ai répondu. Cela n'empêche pas l'entreprise d'avoir aussi un calendrier à respecter. Je ne crois pas que l'autorité organisatrice ou le Conseil régional d'Île-de-France ait annoncé un quelconque report des échéances de l'ouverture à la concurrence. Je crois même savoir que les appels d'offres pour l'exploitation des lignes 16 et 17 du métro automatique du Grand Paris ont été lancés il y a dix jours.

En même temps que la gestion de la crise, nous devons aussi nous concentrer sur les dossiers prioritaires, que l'entreprise ne doit pas perdre de vue dans la période. On a essayé de limiter au maximum les dossiers concernant cette dimension, mais l'entreprise, comme toutes les autres, a aussi un agenda. Certains d'entre vous dirigent des entreprises.

Je voulais poursuivre avec un certain nombre d'informations relatives aux mesures RH, que je souhaite partager avec vous. Il s'agit de rappels. Vous devez être informés au fur et à mesure de nos prises de position sur ces différents points.

Les salariés, parents d'enfants de moins de 16 ans ou d'enfants handicapés sans limite d'âge dont l'établissements d'accueil (crèche) ou scolaire est fermé et qui n'ont pas de solution de garde, sont invités à contacter leur manager avec un délai de prévenance d'au moins 48 heures, pour vérifier si l'emploi est éligible au télétravail exceptionnel. Dans ce cas, ils doivent disposer du matériel et des logiciels nécessaires au télétravail. Si la personne n'était pas en télétravail jusqu'à présent, elle peut en faire la demande à son manager. Les journées de télétravail devront être planifiées en accord avec le manager.

On sait aussi que pour ceux qui n'étaient pas habitués à télétravailler, un certain nombre d'ajustements sont nécessaires quand on a une famille autour de soi. Suite aux remontées faites dans un certain nombre d'instances représentatives du personnel ou par les organisations syndicales, nous avons réinvité les managers à adapter, à ajuster, le travail demandé à cette situation de télétravail.

Lorsque l'emploi n'est pas éligible au télétravail exceptionnel, et si le conjoint n'a pas la possibilité de télétravailler ou de garder les enfants, le salarié pourra être placé en arrêt de travail, cet arrêt étant rémunéré par la Sécurité sociale. Une déclaration sur l'honneur sera demandée, conformément à la législation en vigueur. Cela explique qu'un certain nombre de demandes soient exprimées pour vérifier la situation des personnes éligibles à cette rémunération.

Pour cela, il convient que le salarié concerné informe son manager et contacte son interlocuteur RH habituel. Dans ce cas, c'est l'interlocuteur RH qui se charge de recueillir les informations nécessaires auprès du collaborateur, pour les transmettre au service de gestion de paie de GIS, qui prendra en charge les formalités d'obtention de l'arrêt auprès de l'Assurance Maladie. Il convient que la personne qui souhaite bénéficier de ce dispositif complète la déclaration sur l'honneur accessible en ligne sur Urban Web. Le salarié est indemnisé comme pour un arrêt maladie à l'exception de l'application de la journée de carence, qui est temporairement suspendue depuis le 23 mars.

Vous avez constaté au cours des derniers jours que le premier arrêt de travail planifié correspond à la première date de confinement annoncé par le gouvernement. Le dispositif a été prolongé suite à l'allongement du confinement.

Une deuxième mesure d'adaptation a été prise et a nécessité des mesures RH : le télétravail exceptionnel. Là aussi, dans l'objectif de limiter et de ralentir au maximum la propagation

du virus, l'ensemble des salariés dont l'emploi est éligible au télétravail exceptionnel et qui ont la possibilité organisationnelle, matérielle et logicielle peuvent bénéficier de cette mesure.

Du fait de la particularité de la situation sanitaire, cette mesure est dérogatoire à l'accord d'entreprise qui couvre le télétravail, dans un certain nombre de conditions de mise en œuvre. Les restrictions, notamment formulées dans les notes de département, ne s'appliquent pas, puisque nous avons souhaité généraliser le plus possible le télétravail. Il n'est donc pas nécessaire d'avoir choisi d'adhérer à une formule de télétravail prédéfinie. Les journées de télétravail exceptionnelles doivent seulement faire l'objet d'une demande formalisée par mail auprès du manager.

Ce que je rappelle est maintenant derrière nous, nous sommes rentrés dans une routine.

Le travail s'effectue à l'adresse déclarée du domicile du salarié, généralement en Île-de-France, notamment pour respecter les consignes de non-propagation du virus par un déplacement de personnes du cluster d'Île-de-France dans le reste du territoire. De façon exceptionnelle, un lieu différent peut être refusé ou accepté formellement par le manager, tout salarié pouvant être rappelé sur son lieu de travail en fonction de l'évolution de la situation.

Je voulais partager avec vous une troisième mesure RH. Elle concerne les salariés en contact direct avec un cas avéré, même s'il ne présente pas de symptômes, donc en contact avec une personne dont la contamination par le virus a été confirmée. Dans ce cas, il faut informer son manager de proximité, qui lui-même avertit le médecin du travail du secteur qui évaluera la situation et proposera d'éventuels aménagements.

On peut être ici et là confronté à des personnes qui, malgré quelques symptômes apparents, continuent à vouloir venir au travail ou qui n'attendent pas que les symptômes de la fin de leur maladie se soient estompés. L'entreprise leur demande de rester à domicile jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de doute. Nous avons été amenés à demander aux personnes qui décident malgré tout de se rendre au travail de retourner chez elles, et à procéder à des mesures de précaution sur leur lieu de travail.

La quatrième mesure RH porte sur des dispositions prises pour les salariés dits « fragiles » dans le cadre de l'épidémie en cours. La caractérisation de ces personnes dites « fragiles » est précisée par un certain nombre de textes. Les salariés, affectés d'une pathologie les exposant particulièrement à des formes aggravées d'affection au coronavirus, sont encouragés à télétravailler lorsque c'est possible. Une liste de pathologies et d'affections longue durée (ALD) est spécifiquement visée.

Une dernière catégorie de personnes peut bénéficier de ces mesures de confinement exceptionnelles et bénéficie d'un arrêt de travail à titre préventif lorsque que le télétravail n'est pas possible. Il s'agit des femmes enceintes dans leur troisième trimestre de grossesse.

Les personnes souffrant d'une pathologie parmi celles qui sont limitativement énumérées dans un certain nombre de textes, qui ne peuvent pas télétravailler, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail à titre préventif. Elles sont indemnisées dans les mêmes conditions que celles décrites tout à l'heure.

Quelques informations sur les dispositifs médicaux. Deux dispositifs médicaux ont été mis en place afin de pouvoir répondre à toutes les sollicitations des agents et des managers en matière de prise en charge des soins ou de réponse par la médecine du travail dans cette période de pandémie.

Pour répondre aux questions en matière de préservation de la santé, de prévention des risques et d'aptitudes médicales dans le cadre professionnel, le Service de santé a défini une organisation qui permet d'être en contact avec lui dans le respect des barrières et d'avoir des réponses systématiques. Dans un principe de fonctionnement en cascade, si le médecin de secteur n'est pas joignable, une permanence téléphonique permet de traiter ou de réguler toutes les demandes adressées à la médecine du travail, y compris l'orientation des agents vers le centre médical de Sébastopol qui est ouvert et réalise des visites médicales physiques au besoin.

Quant à la médecine de soins, dans le cadre de la prise en charge des agents qui présentent des symptômes du Covid, l'Espace santé a mis en place un numéro vert qui permet d'apporter une réponse de soin rapide et adaptée avec du personnel médical et paramédical dédié, et la mise en place et la généralisation de la téléconsultation. Ce numéro vert figure sur un certain nombre de notes.

Pendant toute cette période, les psychologues de l'IAPR sont mobilisés, comme d'habitude, voire plus. Il n'est pas constaté de sur-sollicitation particulière pour le moment. Sachez que l'IAPR est toujours à disposition pour accompagner les salariés et les managers. C'est un soutien qui fonctionne grâce aux permanences téléphoniques accessibles 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.

Ce sont les mesures RH prises depuis plusieurs semaines pour mettre en œuvre le dispositif d'accompagnement, soutenir les parents qui doivent garder leurs enfants et donner la possibilité aux personnes particulièrement sensibles de se confiner.

Je profite de l'occasion pour vous informer des dispositifs relatifs aux RTT et au chômage partiel.

S'agissant du chômage partiel, plusieurs départements d'exploitation ont adapté les organisations du travail pour faire face à la baisse d'activité et à l'adaptation de l'offre de transport. Il s'agit notamment des Départements MTS, RER, SEM et du service du contrôle dont les missions ont été adaptées. Ces adaptations portent principalement sur les horaires des services des agents et ont fait l'objet de discussions avec les organisations syndicales des départements concernés.

En parallèle à ces mesures, il a été décidé d'appliquer le chômage partiel. À titre exceptionnel, les différentes mesures législatives et réglementaires ont permis à la RATP, et à la SNCF notamment, de solliciter le chômage partiel compte tenu de la baisse d'activité à laquelle nous sommes confrontés.

Il convient de distinguer la situation du salarié de celle de l'entreprise. Dans le droit commun du chômage partiel, le salarié se voit verser 70 % de sa rémunération brute, soit 84 % de sa rémunération nette. À la RATP, pour les agents statutaires comme pour les CDI, l'entreprise maintient la rémunération des salariés au chômage partiel au même niveau que les agents bénéficiant d'un arrêt de travail, à savoir la totalité de la rémunération sauf les primes à l'acte. Ils sont donc rémunérés par l'entreprise. Il n'y a pas d'abattement lié à cette mesure de chômage partiel sur le 13^{ème} mois ou sur l'intéressement. C'est donc neutre sur le 13^{ème} mois et l'intéressement. Il n'y a pas non plus de conséquences sur la date d'ouverture des droits à la retraite.

Pour information, selon les jours et les roulements, en moyenne 6 000 à 7 000 agents sont aujourd'hui en chômage partiel.

Deux mots sur ce qui va se passer pour l'entreprise, en commençant par la description du droit commun. Dans le droit commun, l'entreprise qui garantit les salaires dans les conditions que je vous ai indiquées reçoit une indemnisation, dans la limite de 4,5 SMIC. Elle reçoit 100 % de remboursement : deux-tiers de l'État et un tiers de l'UNEDIC. Dans la mesure où l'entreprise RATP est en auto-assurance chômage, nous recevons le moment venu de la part de l'État les deux-tiers correspondant à ce que reçoivent les autres entreprises, mais pas la part de l'UNEDIC.

Les modalités précises du remboursement de l'État restent à préciser avec les services de la DGEFP. Nous ne serons donc pas remboursés comme le sont les entreprises privées, ce qui est normal dans la mesure où nous ne payons pas de cotisation à l'UNEDIC.

Conformément au Code du travail, nous aurons l'occasion de vous informer et de vous consulter sur cette mesure de chômage partiel lors d'une séance ultérieure du CSEC.

Quant aux RTT, la crise sanitaire que nous traversons nous conduit à prendre une décision en matière de journées RTT à planifier et à prendre sur le mois d'avril 2020. Cette décision s'inscrit dans le cadre de la loi d'habilitation d'urgence pour faire face à l'épidémie du Covid-19 du

23 mars 2020, et de l'ordonnance le 26 mars 2020 sur les congés payés, la durée du travail et les jours de repos.

Il est demandé à chaque salarié de la RATP de planifier et de prendre cinq jours de repos sous forme de RTT, TS, TC ou CCF ou encore de congés annuels, au choix du salarié, d'ici la fin du mois d'avril. Ces repos seront validés par le manager. Ils doivent être planifiés et pris sur une seule période ou une période fractionnée en accord avec le manager. Ces journées doivent être prises d'ici le 30 avril.

Il y a trois exceptions à cette décision. Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dont les journées de RTT sont intégrées dans les roulements, c'est-à-dire les salariés dont le nombre de repos fixe est supérieur ou égal à 109, aux salariés ayant déjà posé ou pris plus de cinq jours de repos, quelle qu'en ait été la forme (RTT, TS, TC, CCF, congés annuels) en avril. Enfin, chaque directeur de département a la possibilité d'examiner des situations liées aux nécessités de service qui nécessiteraient que cette règle ne s'applique pas.

Il est recommandé d'effectuer cette planification d'ici le 20 avril, les journées devant être prises entre le 1^{er} et le 30 avril.

Quelques précisions supplémentaires. Les salariés ne bénéficiant pas de journées RTT ne sont pas concernés par cette mesure, contrairement à ceux en situation de chômage partiel, puisque cela diminuerait la sollicitation de l'État pour financer le chômage partiel. Les salariés en situation d'arrêt pour garde d'enfants sont aussi concernés par cette mesure.

Les RTT des salariés à temps partiel ne sont pas proratisées, ces salariés sont donc concernés par cette mesure de cinq jours. Ceux ayant déjà posé ou pris sur le mois d'avril moins de cinq jours de congé (RTT, TS, TC...) devront compléter pour atteindre *a minima* les cinq jours sur le mois d'avril.

Nous avons eu l'occasion de présenter hier ces dispositions aux organisations syndicales représentatives. Je voulais vous en informer dès aujourd'hui en profitant de cette séance.

MM. BAZIN, ORIEUX, SARRASSAT et Mme DROUAIRE ont demandé la parole.

M. BAZIN.- Je voulais revenir sur une information que vous avez portée à notre connaissance concernant les mesures prises lorsqu'un agent revient plus tôt que prévu dans l'entreprise, alors qu'il était suspecté du Covid ou en situation de cas avéré. Qu'en est-il des situations où l'agent obéit à l'ordre enjoint par la médecine de rester confiné chez lui tant qu'il n'a pas reçu un ordre contraire ? Qui déclenche les mesures de désinfection ?

Avez-vous identifié des cas ? À ce jour, j'ai connaissance d'un cas. On n'a jamais entendu parler d'une désinfection suite au retour anticipé de l'agent. Qui déclenche cette demande de désinfection ?

M. ORIEUX.- Je voulais revenir sur les salariés qui sont en arrêt pour garde d'enfants et dont le conjoint est en télétravail. En période de confinement, la situation en télétravail est compliquée avec des enfants à la maison 24 heures sur 24, d'autant qu'il faut faire l'école et les devoirs à la maison. C'est compliqué car tous les salariés n'habitent pas dans 200 m². Quand il y a trois ou quatre enfants à la maison, s'occuper de l'éducation des enfants rend le télétravail compliqué.

L'entreprise s'était engagée oralement lors d'une première réunion à étudier au cas par cas la possibilité de faire bénéficier de cet arrêt des salariés de la RATP, même si le conjoint est en télétravail. Aujourd'hui, une décision serait prise. Vous vous cachez derrière la Sécurité sociale. L'entreprise ne pourrait-elle pas faire un geste pour aider les salariés qui peuvent être dans la difficulté ?

M. Le SECRÉTAIRE.- J'aimerais intervenir sur le chômage partiel. Est-ce bien le code de pointage 016 que tous les agents ont désormais sur leur feuille de pointage ?

Cela pose des interrogations, parce que les salariés sont plus ou moins d'astreinte. S'ils sont en chômage partiel, ils ne sont pas d'astreinte. Or, à l'exploitation, des salariés peuvent venir travailler à n'importe quel moment suite à un appel téléphonique. Cela pose des problèmes notamment les week-ends, d'autant qu'il y a des primes afférentes aux week-ends, etc. Ce n'est absolument pas clair.

Par ailleurs, je suppose que les agents qui sont en maladie autres ou parce qu'ils ont une pathologie grave ne sont pas concernés par la pose de CA ou de RTT. Cela va sans dire, mais c'est mieux en le disant.

Une fois que vous aurez répondu, je donnerai lecture des informations du Secrétaire qui, je vous rassure, seront plus brèves.

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne sais pas comment je dois prendre cette dernière observation. Madame DROUAIRE ?

Mme DROUAIRE.- Je voudrais revenir sur les jours posés, CA ou RTT, en avril. Nous ne sommes pas concernés à Bus, puisque les 17 jours de RTT sont déjà inclus dans la grille de repos. Prendrez-vous en considération que ceux ayant posé des CA en mars seront pénalisés ? S'il faut qu'ils en reposent en avril, ce n'est pas logique.

M. Le PRÉSIDENT.- Pour répondre à M. BAZIN, le retour à la maison est décidé par le manager, avec le médecin du travail qui incite la personne à consulter son médecin traitant. Dans ce cas, le manager et le médecin du travail décident s'il est nécessaire de désinfecter. Cela peut dépendre des lieux où s'est rendu le collaborateur. Pour un certain nombre de cas, la désinfection a été décidée et mise en œuvre.

Quant à la question de M. ORIEUX, je voudrais d'abord dire que l'on ne se cache pas. Dans la situation actuelle, il est difficile de se cacher, et ce n'est sûrement pas la position à tenir. Nous recevons pour les arrêts maladie, qu'ils soient liés à une pathologie qui rend plus sensible que d'autres ou à la garde d'enfants, de l'argent public. Il est donc normal que les législateurs fixent les règles pour bénéficier de cet argent public. Il est normal que l'autorité, en l'occurrence la Caisse de Sécurité sociale de la RATP et l'employeur, s'assurent du respect de la conformité de la situation des personnes qui recevront cet argent public.

Néanmoins, nous sommes tous conscients par expérience personnelle présente ou passée ou par le témoignage de nos collègues de la difficulté que vous évoquez, Monsieur ORIEUX, et qui est réelle. C'est la raison pour laquelle -je l'ai indiqué tout à l'heure-, nous avons passé à plusieurs reprises le message aux managers, qui organisent l'activité en télétravail, d'être particulièrement vigilants au rythme qu'ils demandent à ces collaborateurs. Il faut placer des bornes horaires dans la journée, sinon on peut vite se retrouver dans une succession de *conf-call* de 8 heures à 17 heures. Nous demandons aux managers d'être attentifs à cela.

En termes d'intensité des activités confiées aux collaborateurs, nous leur avons demandé de tenir compte des situations personnelles. Vous avez parlé du nombre d'enfants, de la surface du lieu d'habitation, ce n'est pas facile. On demande aux managers d'être attentifs à l'adaptation. Je ne suis pas que naïf, je sais que ces consignes ne sont pas parfois pas appliquées. Merci de nous faire part de ces situations.

Monsieur SARRASSAT, selon les départements et les systèmes de paie, le code pointage est 016 ou 028. Le fond de votre question portait plutôt sur la situation de la personne placée en chômage partielle au regard du pouvoir d'organisation de l'entreprise. On peut être en chômage partiel jour par jour. C'est l'unité dans laquelle on peut mettre les personnes en chômage partiel. On peut l'être un jour, mais pas le lendemain.

Pour répondre à Mme DROUAIRE, je confirme que les personnes dont les RTT sont incluses dans les roulements ne sont pas concernées par la mesure. Les agents qui sont en arrêt maladie, à l'exception des personnes en arrêt pour garde d'enfants ou de celles qui étant en situation fragile ont un arrêt à titre préventif au regard de leur pathologie, ne sont pas concernés par les cinq

jours. Pour le dire autrement, les personnes en arrêt pour garde d'enfants ou pour pathologies avérées sont concernées par les cinq jours.

M. SARDANO, Mme AZEVEDO, MM. BAZIN, CHIKH et Mme DROUAIRE ?

M. SARDANO.- Je voulais réagir sur les cinq jours à poser. Je vais citer mon cas personnel. Il reste une quinzaine de jours ouvrés d'ici la fin du mois. Je suis déjà pris pendant neuf jours par des visioconférences pour des séances CSEC, CSE, ordre du jour, bureau, secrétariat, Commission économique du CSEC, Commission formation du CSE. J'ajoute que la Commission formation et la Commission économique nécessitent un travail préparatoire et un travail de rédaction du compte rendu, puisque la DAE ne pourra pas être présente. Je n'ai pas le temps pour poser les cinq jours. Comment dois-je faire ?

Il me semble que les organisations syndicales vous avaient demandé d'élargir cette plage en mai. On aurait pu prendre en considération les personnes comme moi. J'ai consommé mon reliquat de CA en mars, période où il y a moins d'activité. En avril j'ai une réunion pratiquement tous les jours. Le bon sens aurait voulu de prolonger en mai, ce qui permettrait à certains de poser au moment des ponts, même si on est toujours confiné. Ce délai très court va créer plus de problèmes qu'il n'en résoudra.

Mme AZEVEDO.- Je voulais revenir sur votre intervention relative à la reprise du travail suite à une suspicion de Covid. Sauf erreur de ma part, la médecine du travail nous avait dit que toute reprise suite à une suspicion de Covid et aux 14 jours de confinement devait passer par la médecine du travail. Cette information peut peut-être être confirmée par les autres membres de la CSSCT centrale. Pouvons-nous avoir des précisions ? Je n'ai pas l'impression d'avoir entendu cela dans vos propos.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce n'était pas la situation que je visais. Je vais vous répondre ultérieurement. Je visais une autresituation, qui n'est pas exclusive de celle que vous venez d'évoquer.

M. BAZIN.- Je reviens sur la réponse que vous m'avez apportée. La personne est encadrant, aucune demande n'a été faite. Je n'ai rien vu arriver, pas même une information concernant une quelconque désinfection du site ou du lieu qu'elle a pu fréquenter. Un PHT (poste haute tension), ce n'est pas rien. Je n'ai pas compris que l'on ne soit pas prévenu d'une désinfection à l'arrivée de cet agent de maîtrise.

Je m'interroge. Comment se fait-il que nous devions encore donner nos congés dans la situation actuelle, au vu de ce qu'il est déjà demandé au personnel de l'entreprise, puisqu'il doit

assurer le service public de transport dans la période, service utile si on en croit le président de la République et le Ministre de la santé, qui permet au personnel de santé de se déplacer jusqu'à son lieu de travail ? Comment se fait-il que ce soit encore aux plus bas de payer ? Pourquoi l'État ne prend-il pas cela en charge ? Pourquoi devrions-nous perdre des jours, alors que nous sommes en situation de crise ? On nous enlève quelque chose qui nous appartient, alors que nous avons œuvré pour l'obtenir.

Pourquoi devons-nous encore payer ? Il y a déjà les journées de carence, Pâques et autres que nous ne prenons toujours pas, et on nous rajoute cinq jours de carence en nous obligeant à poser des congés, des RTT ou autres pour pallier une situation et être prêt pour le rebond économique ?

Pourquoi l'État qui est si prévoyant -on peut en rire aujourd'hui !- ne le prévoit pas et nous demande encore de faire des sacrifices ?

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur CHIKH ?

M. CHIKH.- Je voudrais revenir sur les mesures RH et plus particulièrement sur le code de pointage 028. Vous appelez cela « chômage partiel ». Les centres bus appellent cela « mise à disposition des salariés ». Cela pose des soucis aux agents. Je reviendrai après sur l'équité de ces journées qui sont octroyées différemment selon les centres. Certains le font sur le compte matriculaire. Quand le compte matriculaire termine par un chiffre pair, c'est 028, mais pas pour celui qui termine par un chiffre impair, et c'est l'inverse la semaine suivante. D'autres le font au doigt mouillé de façon très inéquitable. Certains agents ont plus de journées en 028 que d'autres. On nous a dit qu'il n'était pas possible d'opérer un suivi, or nous avons eu la preuve du contraire.

Par ailleurs, quand les salariés des centres bus sont mis à disposition, il leur est rappelé qu'ils sont payés et qu'ils peuvent être appelés. Je rejoins ce que disait le Secrétaire. Cela a fait l'objet d'un débat tonique au sein des unités opérationnelles. Qu'est-ce qu'une mise à disposition ? Elle commence à minuit et termine à 23 heures 59 ? On est à disposition sur une plage horaire de 24 heures. On n'a pas réussi à se mettre d'accord sur les cycles du matin, de l'après-midi ou du soir. Lorsqu'on est pointé en 028, est-on mis à disposition ou en chômage partiel durant toute la journée ?

Mme DROUAIRE.- Je confirme ce que vient de dire M. CHIKH sur le code 028. Les agents sur le terrain pensent qu'ils sont mis à disposition, donc qu'ils ne perdent aucune prime à l'acte.

M. SAUTEL.- Je reviendrai sur deux points concernant le chômage partiel. S'agissant du maintien de la rémunération (exception faite des primes à l'acte) je vous ai adressé suffisamment de reproches, notamment sur votre positionnement vis-à-vis de la crise sanitaire et le manque

d'anticipation de la Direction, pour ne pas relever maintenant votre volonté de maintenir la rémunération des salariés. En effet, beaucoup de personnes dans le pays sont impactées par le chômage partiel et voient leur rémunération diminuer.

Par ailleurs, vous risquez d'avoir beaucoup de questions au sujet des RTT. Les salariés qui bénéficient de repos fixe étant dispensés de l'obligation d'en poser, il faudra éclaircir ce point lors de vos discussions avec les trois organisations syndicales représentatives en fin de journée, puisque si certains salariés ont une partie de repos fixes, pour d'autres c'est en volant. Ceux qui ont déjà pris des jours et qui pensaient redevoir en prendre seront exemptés.

Quant aux salariés dont l'activité est essentielle au fonctionnement de l'entreprise, je voudrais que vous m'éclairiez un peu, parce que cette notion est subjective. Qui décidera du maintien -ou pas- des salariés dans leurs fonctions ? Quels sont ceux qui ne seront pas maintenus ? Qui décidera qu'il est nécessaire -ou pas- de poser des congés ?

M. CRUCHET.- Une note doit paraître aujourd'hui ou demain sur les RTT. Il était impossible de poser des congés en mars, et il en est de même depuis début avril. Il était proposé aux agents de se mettre en garde d'enfants ou tout autre motif. Je ne vois pas comment on pourra faire quand il y a quatre agents dans un atelier alors que le besoin est de six. Je pense que les ordres viennent du gouvernement pour imposer les RTT. Quand les agents veulent en poser de leur propre chef, on leur répond non. Je pense qu'il y a deux poids deux mesures.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais reprendre les questions posées. Je propose ensuite de donner la parole à M. SARRASSAT, puis aux organisations avant de faire la pause déjeuner et de reprendre à 14 heures si cela convient à tout le monde.

Pour répondre à M. SARDANO sur sa situation, au regard des impératifs que vous avez décrits, l'une des trois exceptions que j'ai citées, sur laquelle je reviendrai au gré de la question de M. SAUTEL, peut rentrer dans les critères qui permettent aux responsables de département de considérer qu'il n'est pas possible de poser vos RTT au regard des conditions de continuité d'activité. Il faudra en discuter, peut-être avec Mme LÉQUIPÉ et moi dans votre cas personnel.

C'est une manière de répondre à M. SAUTEL. Cela se fera au niveau des directions de départements, qui peuvent déléguer aux DUO dans le cadre de règles précises. Nous serons très attentifs à la question de l'équité de traitement. C'est aussi au plus près du terrain que s'apprécie la condition de continuité d'activité pour jauger si, à l'exception, les RTT ne peuvent pas être posées.

Quant à la question de Mme AZEVEDO, je ne parlais pas du retour des personnes à l'issue d'un confinement de 14 jours, qui fait l'objet de la procédure dans laquelle sont impliqués les

médecins du travail, qui a été présentée à la CSSCT et qui fonctionne. Je mentionnais la situation exceptionnelle à laquelle nous avons été confrontés de personnes qui, avant d'avoir été détectées ou d'avoir été en confinement, viennent au travail avec les symptômes du Covid de manière imprudente. Dans cette situation, il est demandé aux managers de renvoyer la personne chez elle, de contacter le médecin du travail et de prendre l'initiative, quand cela s'avère nécessaire, après échanges avec le médecin du travail, de procéder au nettoyage et à la désinfection.

Pour répondre à la question de M. BAZIN sur les congés chômage, et cela répond aussi à une observation de M. CRUCHET, c'est une décision de l'entreprise, et non pas des autorités. Vous avez suffisamment mentionné le fait que l'on semblait sous l'emprise d'autorités extérieures à l'entreprise. Je l'annonce clairement, c'est une décision d'entreprise. Quand on sollicite de l'argent public, ce qui est le cas quand on procède à la mise en chômage partiel, il semble responsable de faire en sorte qu'une partie du coût induit par cette décision soit prise en charge par l'entreprise et les salariés. De mémoire, le soutien de l'État aux entreprises qui sollicitent le chômage partiel représente 11 Md€, ce n'est pas rien. Ce n'est pas 11 Md€ d'un État qui serait loin de nous, c'est l'argent public qui provient de nos cotisations ou de nos impôts. Il est normal que l'on soit tous comptable de l'utilisation de l'argent public.

M. CHIKH a posé une question précise relative à Bus. Nous avons été informés il y a quatre ou cinq jours de la situation d'hétérogénéité dans la façon d'organiser les roulements que vous évoquez. M. LOVISA va nous parler du sujet RDS en début d'après-midi. N'étant pas suffisamment au fait de l'organisation précise du travail à Bus pour vous répondre efficacement, je vous propose d'évoquer le sujet avec lui.

Je suis d'accord avec M. SAUTEL sur le fait que l'on a et aura beaucoup de questions. Les questions remontent de plusieurs canaux dont celui du rendez-vous quotidien avec les organisations syndicales. Ce retour est très utile, il nous a d'ores et déjà permis de nourrir notre foire aux questions. Nous serons attentifs à la façon dont les exceptions à l'obligation de poser les jours de congé seront décidées.

Madame GRELAUD ?

Mme GRELAUD.- Je n'ai pas compris si le code 016 concernait une mise à disposition ou du chômage partiel à MTS.

M. Le PRÉSIDENT.- Les codes de pointage ne sont pas liés à une différence de situation, mais à un paramétrage différent des systèmes de paie selon les secteurs de l'entreprise. Dans tous les cas, en 016 comme en 028, les agents sont pointés en chômage partiel. Je vous ai indiqué tout à l'heure que le chômage partiel pouvait être décidé à la journée, c'est d'ailleurs ainsi

que cela se pratique dans les entreprises soumises au droit commun. Le chômage partiel doit rester un recours exceptionnel aux fonds publics. À chaque fois que c'est possible, les personnes travaillent. Quand ce n'est pas le cas, elles sont en chômage partiel.

Je propose de passer la parole à M. SARRASSAT pour la suite de la séance.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je crois que M. SAUTEL a demandé la parole.

M. SAUTEL.- J'ai reçu par l'intermédiaire d'un collègue, qui lui-même l'a reçu sur sa messagerie d'entreprise, une sollicitation de l'entreprise quant à un appel au volontariat pour la préparation des kits de masque sur la plateforme de distribution de Sucy-en-Brie. Pouvez-vous nous le confirmer ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous l'ai dit en introduction. Aujourd'hui et demain, les masques seront distribués à partir en conditionnement de lots de 50. Ils seront distribués deux par deux à la main des attachements. En ce moment, Boissy a mis en place une équipe de 35 à 40 personnes qui confectionne les kits de deux masques, qui seront distribués à partir de vendredi ou samedi. Pour constituer cette équipe de 35 à 40 personnes, le Département VAL a lancé un appel à volontariat pour 15 personnes.

M. SARRASSAT a la parole.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je voulais vous interpellier sur une note du Département Bus relative au pointage 028. Si ce n'est pas une astreinte, cela y ressemble. Il est indiqué « restez joignable en cas de besoin de service ». Cela me paraît curieux. Si la personne est au chômage, elle n'a pas à être joignable par téléphone. Cette interpellation demande une réponse.

Vous avez dit tout à l'heure qu'il n'y avait pas de volonté économique dans l'entreprise. Le chômage partiel en est clairement une. J'en veux pour preuve, toutes les entreprises ont recours au chômage partiel. Il est incroyable que la RATP puisse en bénéficier, alors qu'elle n'est pas assujettie à la cotisation.

Sur la prise de RTT, je suis d'accord avec les collègues, c'est encore un effort supplémentaire demandé aux salariés de l'entreprise.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous ai indiqué que nous ne toucherions pas la part UNEDIC.

M. Le SECRÉTAIRE.- Il y avait une différenciation, je l'ai comprise, mais la démarche est exceptionnelle. Il faut en prendre bonne note.

M. Le PRÉSIDENT.- Cela me permet de répondre à M. BOYER sur la trésorerie. Pouvoir compter sur le chômage partiel est un moyen pour l'entreprise de s'assurer que la trésorerie ne posera pas de problème d'échéance à l'entreprise RATP. À ce stade, et nous surveillons cela de

près, nous n'avons pas identifié de risques de trésorerie. Excusez-moi de vous avoir interrompu,

Monsieur le Secrétaire, je devais cet élément de réponse.

M. Le SECRÉTAIRE.- C'est important de le dire aux élus et aux salariés, parce qu'il y a des inquiétudes à ce niveau aussi.

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. Le SECRÉTAIRE.- Mes informations sont brèves, mais cela n'a rien à voir avec le fait que les vôtres étaient longues, Monsieur le Président. Elles étaient intéressantes et essentielles pour échanger autour du Covid-19. Les miennes seront brèves, l'actualité du CSE étant bien moins riche suite à la mise en protection de nos salariés.

Le COVID 19 touche actuellement plusieurs agents à la RATP dont certains qui se trouvent à ce jour en réanimation. Les élus et moi-même avons une pensée particulière pour nos 2 collègues emportés par ce terrible virus.

Georges MERLOT, cadre responsable Transport du centre Bus d'Aubervilliers, reconnu de tous pour ses qualités humaines et professionnelles.

Cyril BOULANGER, encadrant du GPSR basé à la Gare de Lyon et champion de France Vétéran de Judo, il avait seulement 37 ans et laisse malheureusement 2 petits garçons derrière lui.

Toutes nos pensées vont à leur famille et leurs proches à qui nous adressons toutes nos condoléances.

Le COVID 19 est l'actualité du moment et c'est pour cette raison que cette instance se réunit aujourd'hui, du moins c'est la position de l'ensemble des élus.

Monsieur le Président, vous avez voulu malgré nos multiples demandes de report maintenir cette séance ordinaire dans son intégralité, preuve s'il en est que dans cette entreprise les considérations humaines ont totalement disparues. Vous démontrez par votre attitude que les objectifs économiques prennent le pas sur toutes autres considérations. Nous en prenons bonne note et nous adapterons la politique de cette instance à ce nouveau paradigme.

Néanmoins je vous informe officiellement que si il survenait le moindre problème technique dans le déroulement de cette réunion, je demanderais une suspension de cette dernière afin que chaque élu puisse participer dans de bonnes conditions à nos échanges, c'est d'ailleurs la garantie que vous m'avez apportée dans vos correspondances en date du 27 mars et 1^{er} avril derniers.

Je ne ferai pas plus de polémique au vu de la situation dramatique qu'une grande partie de l'humanité traverse en ce moment. Bien sûr le CE est également impacté de plein fouet par cette pandémie, une large partie de son activité est actuellement suspendue (vacances adultes et colonies de vacances, billetterie et événementiel, restauration etc..)

Nous avons eu en permanence le souci de répondre aux interrogations des agents RATP mais également de préserver la santé de l'ensemble de nos collaborateurs.

Nous vous communiquerons le plan de reprise de nos activités dans les prochaines semaines si la situation le permet.

Enfin pour finir j'aurais une pensée pour Isabelle LEVRAUX GOUDEAU, responsable de la retranscription du PV de séance qui a malheureusement été hospitalisée et dont les nouvelles ne sont à ce jour pas rassurantes.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous aurons l'occasion de parler à la fin de la séance de la tenue des prochaines séances. Les conditions de déconfinement envisagées nous amèneront à continuer à nous voir dans cette configuration.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je pense qu'aucun élu autour de cette table n'a remis en cause la nécessité impérieuse de discuter du Covid-19. La problématique est de maintenir notamment deux sujets. Celui relatif à RDS aurait pu être traité autrement qu'en visio conférence, même s'il y a la mise en concurrence et qu'IDFM continue à travailler. On n'est pas en train de dire que la réunion d'aujourd'hui n'est pas utile. Elle l'est au vu du nombre de questions qui ont été posées.

Nous sommes surpris par le dogme de vouloir maintenir coûte que coûte les deux sujets qui suivent en séance ordinaire. 4 milliards de personnes sont confinées aujourd'hui, je pense que l'humanité a d'autres préoccupations aujourd'hui avec le Covid-19. La séance est indispensable, mais les sujets qui suivent nous posent problème.

M. Le PRÉSIDENT.- Il n'y a aucune confusion dans mon esprit et, comme d'habitude, c'est clair dans nos échanges. Je ne fais pas de confusion et il n'y a pas d'ambiguïté, qu'il n'y en ait pas plus dans mes propos. La situation dans laquelle nous sommes, avec les mesures barrières, va vraisemblablement durer au-delà du mois d'avril, peut-être au-delà du mois de mai, voire plus. Il est de ma responsabilité de faire en sorte, autant que faire se peut, que ce qui est important pour l'entreprise continue à être géré. Je le répète, jusqu'à preuve du contraire, l'agenda relatif à la mise en concurrence et à ce qu'il est nécessaire de faire n'a pas été remis en cause par ceux qui pourraient le faire. À partir de là, nous devons nous adapter.

Mmes GRELAUD, DROUAIRE et M. BAZIN ?

Mme GRELAUD.- Je me permets d'insister. Vous dites que le code 016 est du chômage partiel à MTS. Or un conducteur ou un agent de maîtrise pointé en 016 doit avoir son téléphone à proximité de lui et se tenir à la disposition de sa ligne. S'il est appelé, il doit y aller. Quand vous dites que c'est du chômage partiel, ce n'est pas cohérent.

M. Le PRÉSIDENT.- J'entends le point sur Bus comme sur MTS, je vais me reprocher de Mme MARIE* et de M. DESCRIMES pour bien comprendre ce point.

Mme DROUAIRE.- Je reviens sur le 028. Vous dites que les agents sont en chômage partiel. Pour moi, cela signifie qu'ils ne sont pas payés à 100 %. Dans la note, il est indiqué : « *Ce code*

de pointage signifie que le salarié est payé par l'employeur, mais reste à disposition à son domicile. Le salaire est maintenu ainsi que les primes régulières, roulement de nuit, par exemple ».

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous confirme que la rémunération est garantie, sauf les primes à l'acte.

Mme DROUAIRE.- Pourquoi appelle-t-on cela chômage partiel ?

M. Le PRÉSIDENT.- Si vous préférez que les agents soient indemnisés à 84 %, on peut le faire.

Mme DROUAIRE.- Pourquoi est-ce appelé chômage partiel étant donné que les agents ont leur salaire, en dehors de quelques primes ?

M. Le PRÉSIDENT.- Cela touche un peu leur salaire avec les primes à l'acte. Je rappelle les propos de M. SAUTEL et la décision de l'entreprise. En dépit du fait de pointer les personnes en chômage partiel, comme d'autres entreprises du droit commun -certaines entreprises pouvant être amenées à prendre cette décision-, nous avons considéré que nous devions maintenir le niveau de rémunération des salariés aux conditions que j'ai rappelées, même quand ils sont en chômage partiel. Cela fait partie des mesures du contrat social, qu'il nous a paru nécessaire de maintenir.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- J'aimerais croire que l'entreprise aime son personnel. Dans la mesure du possible, étant donné l'ampleur de l'astreinte demandée au personnel, il serait de bon ton que soit revu ce qui a été négocié en NAO. Il n'y a pas de raison de refuser que les NAO soient revues, au vu de l'engagement du personnel, de sa présence sur le terrain en première ligne, afin de permettre de remporter cette guerre pour le pays ou en tout cas pour l'Île-de-France. Il n'y a pas de raison que l'entreprise n'abonde pas dans ce sens et ne fasse pas un geste. C'est la position de la CGT. Les NAO doivent être revues, il est inutile d'en discuter. Les agents répondent présents quand on leur demande d'être là, et ils n'obtiennent généralement rien en retour. Ce n'est pas à la hauteur.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous ne rouvrirons pas les NAO. Néanmoins, nous sommes en train d'examiner les conditions dans lesquelles une forme de reconnaissance pourra être apportée quand nous aurons de la visibilité sur la durée du confinement et les conditions du déconfinement. Nous sommes en train de documenter cette question. Nous reviendrons vers vous dès que cette réflexion sera approfondie.

M. BAZIN.- Je ne parle pas de prime, mais du statutaire.

M. Le PRÉSIDENT.- J'ai bien compris, mais je vous ai dit que je ne rouvrirai pas les NAO.

M. BAZIN.- Il en est de même pour les personnes qui travaillent dans les magasins pour garnir les rayons. Il est des personnes que l'on méprisait, il fut un temps qui n'est pas si loin quand on pense à l'histoire des retraites. Nous sommes essentiels mine de rien, mais on est loin du compte en termes de retour. Il y a des choses à faire, je ne parle pas de prime mais de statutaire. Vous pouvez rajouter une prime si vous le voulez, c'est votre droit. Vous feriez sans doute plus que ce qui vous est imposé par la loi.

Il serait bien vu par l'ensemble du personnel de dire que cela mérite mieux que les pouillèmes qui ont été consentis en NAO. J'ai proposé 24 % à la P.-D.G., mais 11 ou 12 % ce serait bien aussi. Je réitère mon souhait d'une augmentation de 11 % pour l'ensemble du personnel statutaire et que l'on arrête d'en parler comme si c'était outrancier.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. Le SECRÉTAIRE.- Je reviens sur ce qui a été dit par M. BAZIN. Il y a une confusion sur le terrain. Il parle d'astreinte pour le chômage partiel. Cela n'en est pas une, mais je pense que c'est considéré comme tel dans les départements d'exploitation. Il faudrait clarifier la situation, parce que les agents des départements d'exploitation (Bus, Métro et RER) pensent être en astreinte pour l'instant. Le salaire est conservé en dehors des primes à l'acte, mais les agents ne sont pas en astreinte. On peut changer de statut tous les jours. J'aimerais que ce soit clarifié à tous les niveaux des départements.

M. Le PRÉSIDENT.- Comme je l'ai dit tout à l'heure, je m'attacherai à le faire. Je propose de donner la parole à MM. DELEBARRE, puis BABEC et Mme FONTAINE.

M. DELEBARRE.- Je reviens sur le code de pointage. L'astreinte et le chômage partiel sont pratiqués à SEM/CML. Cela concerne donc tous les départements d'exploitation. Il faut vraiment faire un point. Quant à la plateforme de Boissy, il s'agit d'un appel à volontariat pour certains, mais pour d'autres, notamment les agents du SCC, c'est imposé.

En pleine crise sanitaire, tous les accès de fièvre ne sont pas dus au COVID19 : les profits que les entreprises s'appêtent à verser aux actionnaires du CAC 40 (53 milliards d'euros, +6 % depuis 2019) font chauffer les thermomètres ! « Nationaliser les pertes et privatiser les gains » : ce principe libéral continue de rimer avec austérité, dumping social et casse des services publics.

Invitation à la bienséance pour les uns ; ordonnances et régressions sociales pour les autres !

« L'invitation » de Bruno Le Maire aux entreprises qui ont accès au chômage partiel, c'est-à-dire qui ont leurs salariés payés par l'Etat, « à ne pas verser de dividendes » semble bien

timide, pour ne pas dire incantatoire. En même temps, il n'hésite pas à affirmer que « tous les moyens » à disposition seront utilisés « pour protéger les grandes entreprises françaises » !

La « concorde exceptionnelle » face à la crise que le Premier ministre appelle de ses vœux, continue donc de rimer avec intérêts particuliers plutôt qu'avec intérêt général !

En effet, le Gouvernement n'a pas tardé à dégainer des ordonnances pour augmenter la durée maximale de travail hebdomadaire et rogner sur les congés payés des travailleurs.

Jamais à court de bonnes idées, le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin, lance, quant à lui, une cagnotte, ou plutôt un « grand appel à la solidarité nationale » dans la lutte contre le coronavirus. Pas de rétablissement de l'ISF, d'augmentation d'impôts sur les grandes fortunes, ou d'arrêt de l'optimisation fiscale en vue ! De l'argent pour le capital et pas pour le travail, en propre comme en figuré !

Face à l'urgence que convoque la situation sanitaire, les salariés font face !

Infirmières, aides-soignantes, urgentistes sont en première ligne avec des protections trop souvent dérisoires ! À défaut de liberté et d'égalité, c'est la fraternité qui s'invite aux fenêtres chaque soir pour applaudir ces héros. Caissières, assistantes maternelles, personnels de nettoyage, employés à la collecte des déchets ménagers, salariés des transports, cheminots... et agents RATP luttent également aux avant-postes !

Ces mêmes salariés qui, il y a quelques semaines encore, battaient le pavé pour défendre cette protection sociale que le gouvernement met en avant aujourd'hui alors que celui-ci envoyait son bras armé, non pas pour battre des mains mais plutôt pour s'en servir afin de calmer la colère légitime à coups de claques, de poings, de matraque et de LBD.

La dignité, l'abnégation et l'engagement sans faille dont font preuve tous ces salariés dans la lutte contre le coronavirus sont les seuls à même d'emporter la victoire ! Il ne saurait être question qu'une fois acquise, celle-ci leur soit confisquée par des mesures de régression sociale !

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a été adoptée par le Parlement le 22 mars 2020. Cette loi prévoit, entre autres, la création d'un état d'urgence sanitaire et des modifications du code du travail et de la sécurité sociale, renvoyées à des ordonnances. Déclarer l'état d'urgence permet de prendre des mesures particulièrement restrictives des libertés individuelles et publiques sans passer par les procédures habituelles, notamment le Parlement.

Assurer la continuité du service public et le maintenir en état, afin qu'il fonctionne le plus rapidement et le plus efficacement possible à la sortie de la crise sanitaire, est un enjeu crucial pour la Nation comme pour l'entreprise. Cependant, cela ne peut servir de prétexte au

Gouvernement et à la direction pour amputer les agents RATP de leurs droits aux repos, aux congés et à la durée du temps de travail.

Les agents RATP n'ont pas à subir la perte de leurs congés, de leurs repos ou voir leur temps de travail augmenté dans un contexte qu'ils n'ont pas choisi. Par ailleurs, ils œuvrent précisément à la solidarité concrète chaque jour en assurant leurs missions.

En ce sens, l'appel de la direction RATP « à la solidarité nationale » est indécent. Les agents RATP, de par leurs métiers, leurs fonctions et leur attachement indéfectible à assurer la continuité du service public au cœur d'une crise sanitaire et sociale sans précédent, n'ont pas de leçon de ce type à recevoir.

Et il ne suffit pas de leur dire juste « Merci », encore que les agents du SCC eux n'ont droit à aucun merci preuve que ceux-ci n'existent plus pour l'entreprise, pour leur faire oublier que ces mêmes agents toute catégories confondues, alors qu'ils défendaient un pan de notre histoire sociale, étaient désignés coupable par notre présidente d'une éventuelle perte du trois quarts du résultat net de l'entreprise, nous connaissons depuis le chiffre de ce résultat !

Comme d'autres professions, notre travail nous expose particulièrement aux pandémies : contact massif avec le public, contact avec de nombreux autres travailleurs (sous-traitants, prestataires), lieu de travail confinés (trains, ateliers, sites, stations et gares, plateformes téléphoniques, bureaux en open-space...). L'absence de matériel de protection a donc logiquement conduit à une très forte contamination des agents RATP. Au 07 avril, 101 agents RATP étaient « malades confirmés », et ce chiffre est sûrement loin de la réalité, soit 0,0022 % rapporté aux effectifs. Cela peut paraître faible, mais c'est 2 fois plus que pour la population française, et cela ne reprend que les malades sérieux (il y en a beaucoup plus de « suspectés », dont les symptômes ne sont pas graves). Les agents RATP sont donc, eux aussi, durement frappés par l'épidémie !

Et pour certains d'entre eux mortellement ! En effet 2 de nos collègues ont été emportés par ce virus et comment ne pas se poser légitimement des questions sur le décès de notre collègue de SUR en attachement au Khéops de Paris qui a vu sa fermeture arrivée trois jours après celle de la BRF, fermée pour cause de coronavirus ? Le raccourci est peut-être rapide mais il aurait pu être évité si la fermeture avait eu lieu en même temps que les locaux de la BRF.

Depuis des semaines, la CGT mais aussi bon nombre d'organisations syndicales réclament des mesures de sécurité plus drastiques, que cela soit la fermeture de secteurs non essentiels à la continuité du service public (centres de formations), de fourniture d'équipements de sécurité (masques, gants, gel, etc.), gratuité des transports permettant aux agents d'exploitation et mainteneurs d'éviter des contacts avec le virus, des nettoyages et désinfection des matériels roulants efficaces permettant aux agents de travailler en toute sécurité.

Aujourd'hui plus de 11 000 salariés sont arrêtés (garde d'enfants, maladie, etc.), le reste est soit en télétravail soit sur le terrain avec des organisations adaptées à l'offre de transport.

A notre connaissance, le confinement est pour l'heure le seul moyen efficace de ralentir la propagation du virus, il n'y en a pas d'autres !

C'est dans ce contexte que le télétravail a été mis en place massivement à la RATP avec une forme de précipitation et en dehors de tout cadrage.

La CGT-RATP n'est pas par principe opposée à cette forme de travail, elle est même signataire de l'accord de juin 2018 portant sur le déploiement du télétravail à la RATP. Si notre organisation syndicale s'est engagée sur ce protocole c'est qu'il impose un certain nombre de règles et de bornes.

Même si la situation actuelle est singulière, travailler à son domicile, sans cadrage réglementaire, sans protection ou avis de la CSSCT, cinq jours sur sept pendant plusieurs semaines, sans plages horaires déterminées, sans réflexion sur l'organisation de la production, n'est pas une activité normale.

De plus, dans beaucoup de situations c'est toute la sphère familiale qui est confinée.

Ainsi c'est toute la cellule familiale qui se retrouve en télétravail ou en téléscolarité avec toutes les contraintes qui font surface !

Quid des espaces disponibles au domicile, des endroits propices à la concentration qu'impose une activité professionnelle, des matériels informatiques pour tous...il faut que toute la composition familiale accepte que l'ensemble du domicile soit réinvesti par des activités non privées. Si la durée du confinement s'allonge (ce qui est probable) des difficultés risquent de surgir.

Si pour vous, monsieur le président, le télétravail s'est imposé comme une évidence qui doit être acceptée par toutes et tous et vous ne voyez pas, de plus, d'incompatibilité entre garde d'enfant et télétravail !

Pour la CGT-RATP c'est totalement inacceptable et antinomique.

Les élèves étant contraint de rester à leur domicile, la continuité pédagogique mobilise pleinement les parents, dont la première mission est d'assurer l'école à la maison, la restauration, l'éducation physique et les loisirs essentiels à l'équilibre d'un enfant. Ce n'est de toute évidence pas en phase avec le maintien d'une activité professionnelle.

Ceux qui ne sont pas en télétravail continuent d'exercer leur activité dans de nouvelles organisations leur permettant d'être moins souvent à pied d'œuvre, c'est ce que l'on peut appeler le « chômage partiel » même si celui-ci n'existe pas dans notre entreprise. Pour autant

l'entreprise pourra bénéficier des dispositions du gouvernement afin de compenser le « coût » de ce que vous considérez comme des « agents payés à ne rien faire ».

En effet c'est ce qui remonte très souvent de vos responsables qui, à travers cela, n'hésites pas à culpabiliser les agents venus se confronter directement au virus ! Ceux-là n'ont pas droit de se plaindre puisqu'ils viennent travailler la moitié du temps.

Nous voilà arrivé au terme de notre déclaration en audioconférence, audio car depuis peu le gouvernement vous a donné encore plus de latitude pour avancer sur votre conception minimaliste de la représentation du personnel.

De la visioconférence sur 3 séances maximum c'est open bar aujourd'hui ! Visioconférence, audioconférence, messageries instantanées, commissions avec le même mode opératoire ! Il ne reste plus qu'un pas pour que le gouvernement vous autorise à faire sans les élus.

Tout est bon pour faire avancer vos projets, non pas pour avoir l'avis des représentants du personnel mais parce que les CSE et CSEC sont un passage obligé d'un point vu légal et que le temps c'est de l'argent !

Oui car ce n'est que l'aspect économique qui vous intéresse, peu importe si les élus ont le bon matériel pour analyser les dossiers (une tablette leur suffira bien même si c'est loin d'être l'outil de travail idéal), peu importe qu'ils soient chez eux ou ailleurs, peu importe qu'ils puissent participer ou travailler les dossiers dans de bonnes conditions. Aujourd'hui l'Etat d'urgence sanitaire vous octroi de nouveaux droits donc l'affaire est entendue.

Mais alors, Monsieur le Président, que deviennent vos propos envoyés le 22 mars aux secrétaires de CSSCT, afin qu'ils soient relayés, demandant que je cite « toutes sollicitations qui n'ont pas de caractères d'urgence au regard de la situation de crise soient différées afin que les équipes puissent exercer leurs missions de manière plus sereine dans un contexte, qui, comme vous le savez, est déjà très difficile »

La CGT RATP est parfaitement d'accord avec vous c'est pourquoi, depuis le début de cette crise, nous demandons que l'essentiel des discussions portent sur cette gestion de crise, nous sommes tous, élus, représentants syndicaux, membres de la direction complètement concentrés pour faire face à cette pandémie. C'est la seule chose qui doit, à nos yeux, compter !

La priorité du moment n'est pas le traitement des dossiers en cours, mais bien de s'assurer de la santé et de la sécurité des agents ! Le gouvernement a fait une pause sur ses projets afin de se concentrer sur cette crise sanitaire, il faut qu'il en soit de même pour nous.

C'est pour cela, Monsieur le Président, que nous réitérons notre demande de report des sujets inscrits à l'ordre du jour afin de n'évoquer que celui du Covid-19. Dans le cas d'un refus de

vos projets de restructuration de notre entreprise.

rendrons compte aux salariés de notre entreprise de votre volonté, coûte que coûte, d'avancer sur

voire part nous ne resterons pas dans cette séance au moment d'évoquer ces sujets et nous

Je vous remercie

M. Le PRÉSIDENT.- Je remercie chacun des participants pour la discipline dont nous faisons preuve depuis ce matin et le déroulement sans trop de heurts de la séance.

Merci. Monsieur BABEC ?

M. BABEC.- Nous constatons ce matin que la situation est compliquée pour tout le monde. Nous retrouvons encore une fois les mauvais penchants français dont on a l'impression qu'ils ne seront jamais dépassés dans ce pays. Je m'explique. Il y a un certain temps, le nuage de Tchernobyl s'est arrêté à nos frontières. Plus récemment, des grands spécialistes médicaux et nos hommes politiques nous ont dit que le port du masque ne servait à rien. Cela a changé depuis. Il y a quelques dizaines de morts à Hong Kong, Singapour et en Corée, c'est moins important qu'en Italie, en France ou en Espagne.

En réalité, ce sont surtout des histoires de politique, d'argent ou de volonté pour nos dirigeants politiques, de sauver la face pour ne pas admettre qu'ils ont été mauvais et imprévoyants. Si cela en restait là, ce ne serait pas très grave, mais dans la vraie vie, il y a la petite caissière, nos collègues en station dans leur loge de conduite ou à bord des autobus, nos mainteneurs aussi qui ne peuvent pas se cacher ni trouver d'échappatoires comme nos hommes politiques. Il y a aussi des dirigeants d'entreprise qui doivent faire de l'équilibrisme. Voyez, je suis solidaire.

Nous voilà donc réunis dans une configuration exceptionnelle, en lien évidemment avec la période malheureusement dramatique que nous vivons. Aussi, avant toute autre chose, l'UNSA RATP souhaite adresser une fois encore ses sincères condoléances aux familles de nos deux collègues Georges MERLOT et Cyril BOULANGER.

Notre émotion fût vive après leur disparition, nous en resterons là. L'UNSA RATP souhaite également adresser ses vœux de prompt rétablissement à tous nos collègues actuellement malades, touchés par ce maudit virus ou toute autre maladie d'ailleurs.

Alors, l'Entreprise a souhaité maintenir la séance CSEC, reportée une première fois à ce jour. A priori, l'UNSA RATP ne peut pas être défavorable au principe du maintien du dialogue social, y compris dans ces conditions de crise sanitaire, car dans la difficulté que nous connaissons, les salariés ont d'autant plus besoin d'être représentés. Bien évidemment, cela ne peut s'envisager qu'au prix d'une faisabilité technique d'ailleurs prévue par le législateur. Faire le point de la situation,

informer les élus sur le dispositif totalement inédit de chômage partiel, même si franchement nous n'avons pas forcément l'esprit disponible pour cette séance en ces moments difficiles, pourquoi pas ?

Par contre, certains sujets que je qualifierais de structurants pour l'avenir pouvaient peut-être attendre un peu et être envisagés un peu plus tard si la sortie de crise se profile dans les toutes prochaines semaines ou mois. Les élus, en tout cas ceux par lesquels je suis mandaté pour parler, ont franchement l'esprit ailleurs : à leurs collègues sur le terrain, à leurs propres difficultés du fait du confinement, mais certainement pas à des sujets qui engagent l'avenir et pour certains, leur propre avenir.

Vous avez souhaité maintenir l'ordre du jour tel qu'établi avant le confinement, vous en avez les moyens, nous avons donc décidé de siéger jusqu'au bout afin de représenter au mieux nos collègues. Mais sachez que le maintien coûte que coûte du point RDS interroge quant à l'état d'esprit de l'entreprise.

Permettez-nous en préambule un jugement général sur la période que nous venons de vivre. C'est un billet d'humeur mais ce jugement est construit sur les incessantes remontées que nous avons eues et que nous continuons de recevoir de nos collègues du terrain.

Vous trouverez sans doute notre expression excessive voire injuste mais l'honnêteté nous force à être transparents avec vous. Face à la crise sanitaire du Covid 19, l'UNSA Ratp n'a eu de cesse de dénoncer le manque d'anticipation du gouvernement et par conséquent de notre entreprise, qui contraignent les salariés à travailler trop souvent dans des conditions exécrables.

Tout est fait dans l'urgence, on a le sentiment régulièrement d'une marche à vue et d'ailleurs le gouvernement ne s'en cache pas. Le problème est que les agents qui se trouvent sur le terrain sont exposés. Exposés au risque, exposés à l'incompréhension de nos voyageurs voire à leur colère.

Depuis des semaines, les mesures prises par la RATP ne sont pas à la hauteur des enjeux dans le sens où nos collègues perçoivent chaque fois comme un temps de retard, cf l'arrêt de la vente des titres, la condamnation de la porte AV à bus et récemment le port du masque.

Que de temps perdu trop souvent pour que nos tutelles prennent des mesures fortes de protection des agents contraints de rester à leur poste de travail.

Dans cette histoire, chacun perçoit que ce sont les considérations financières qui l'emportent sur l'intérêt général, cf l'état de notre système de santé qui tient malgré tout grâce au dévouement de ses salariés, cf ce refus de permettre l'arrêt pour garde d'enfants si le conjoint est en télétravail !

Dans ce contexte, l'UNSA RATP est satisfaite malgré tout qu'enfin les agents disposent enfin de masques et nous attendrons que les difficultés d'approvisionnement s'estompent, surtout pour nos soignants, pour disposer de masques encore plus protecteurs. Enfin, le blocage gouvernemental a été dépassé et je dirais même peut-être « transgressé », c'est très bien.

Nous attendons désormais d'autres solutions de décontamination des matériels et des locaux, plus efficaces que ceux actuellement utilisés, c'est une vraie demande et inquiétude sur le terrain, vous le savez : le management vous le remonte sans doute et l'UNSA RATP vous le rappelle quasi à tous les RDV téléphoniques quotidiens que vous avez mis en place. Là encore, au risque de nous trouver excessifs, que de temps passé à vous faire part des dysfonctionnements. Vivement les mesures correctrices !

Nous attendons de notre entreprise qu'elle dépense sans compter, comme diraient d'autres, pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés ! Quel que soit le secteur d'activité.

Par ailleurs, l'UNSA RATP a interpellé le gouvernement pour que tous les salariés touchés par le covid19 soient reconnus en accident du travail. Nous nous réjouissons que notre union nationale porte cette demande, nous attendons la réponse gouvernementale.

Impossible de ne pas évoquer le dernier sujet d'actualité, l'obligation pour de nombreux agents de poser cinq jours de RTT en avril. Dans le contexte qui est le nôtre, très anxiogène pour les agents, en obliger certains à consommer des jours pour participer à préserver la santé de nos comptes quand certains luttent pour la leur, il y a là un décalage assez effrayant. Vos agents vivent au quotidien car le lendemain peut être douloureux, nous avons dépassé les cent cas covid 19 connus. Ils attendent soutien et empathie, pas de nouveaux sacrifices ! L'UNSA RATP condamne clairement l'utilisation de cette ordonnance de recul social.

L'Entreprise a entrepris de se doter de la capacité de dépister ses salariés. L'UNSA RATP soutient cette démarche qui va dans le sens d'une meilleure protection des salariés. Ces tests seront destinés en priorité et c'est normal, aux salariés revenant de maladie. Est-il envisagé un élargissement de la population visée ?

Enfin, le dévouement des agents au fonctionnement certes contrarié mais essentiel de notre service public mérite une reconnaissance que le gouvernement a d'ailleurs réglementée pour les salariés de ce pays. La reconnaissance revêt diverses formes, le gouvernement en a désigné une sous forme monétaire : l'UNSA RATP attend la réponse de l'Entreprise vis-à-vis de son interpellation sur ce sujet pour une mise en œuvre après la crise.

Nous concluons avec un point d'accord avec certains propos du plus haut dirigeant de notre pays, nous l'avons d'ailleurs écrit : « le monde d'après ne sera plus, (apparemment), le monde d'avant ! » Les services publics, une fois de plus, maintiennent ce pays à flot et sont

largement sollicités par la puissance publique. Ils sont le ciment de notre modèle social et méritent le renforcement plutôt que le délitement ou la privatisation. La RATP notamment participe de cette réalité. Il sera incontournable de se réinterroger sur le modèle issu du règlement européen du début du 21ème siècle et qui aboutira au plus tard en 2025 à la mise en concurrence de la RATP. Pour notre part, notre religion est faite et les évènements que nous vivons renforcent notre conviction : non au modèle libéral dans le transport public de voyageurs !

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Madame FONTAINE ?

Mme FONTAINE.- Comme mes collègues représentants syndicaux en préambule, je voudrais dire qu’au-delà de la politique politicienne, il y a la réalité du terrain. L’encadrement est très engagé face à cette pandémie, mais également très touché. Les élus l’ont aussi évoqué, il y a une forte préoccupation par rapport à ce qui se passe sur le terrain, parfois avec une grande distance entre la communication interne et la réalité.

La CFE-CGC pense que les dossiers qui doivent être traités sont urgents au regard du contexte d’aujourd’hui.

Dans cette période particulière de pandémie du COVID19 et de la situation de confinement du pays, la CFE-CGC Groupe RATP exprime son profond soutien à toutes et à tous pour traverser ces moments difficiles. Elle a une pensée toute particulière pour les familles et proches de nos collègues décédés.

Concrètement, le président de la CFE-CGC Groupe RATP est en contact permanent avec la direction générale et les responsables des deux autres organisations syndicales représentatives. Il s’agit ainsi de répondre aux inquiétudes des salariés et de tout mettre en œuvre pour assurer la continuité du service public tout en protégeant la santé des collaborateurs.

Dans le même esprit, les élus CFE-CGC Groupe RATP du CSEC tiennent, par leur présence, à assurer le maintien de la vie sociale et économique de l’entreprise sur les sujets urgents. La séance d’aujourd’hui se déroule sous la forme inédite de visio-conférence. Toutefois, s’il s’avérait impossible de mener techniquement les débats, les élus demanderont une suspension, voire le report de la séance.

Par ailleurs, les élus CFE-CGC Groupe RATP, au plus près du terrain et en contact avec les directions de département, sont vigilants à ce que nos activités se déroulent conformément aux décisions gouvernementales et que nos collègues soient en sécurité par l’application des gestes barrières recommandés par la communauté scientifique et par l’octroi d’équipement de protection adaptés. De même, concernant l’augmentation du télétravail, nous devons veiller à maintenir un lien humain entre les membres des équipes pour éviter un isolement qui pourrait être décuplé dans ce contexte anxiogène.

Face à cette crise qui révèle chacun à soi-même et aux autres, reprenons Albert Camus dans la Peste « ce qu'on apprendra au milieu des fléaux, c'est qu'il y a dans les hommes plus de choses à admirer que de choses à mépriser »

Enfin pour conclure, mobilisons-nous contre cette pandémie et tissons de nouvelles solidarités !

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour vos déclarations.

Je vous propose une pause déjeuner d'ici à 14 heures 30, heure à laquelle je vous invite à reprendre la séance pour examiner la suite de l'ordre du jour que nous vous avons proposé et que je maintiens, en réponse directe à la question de M. DELEBARRE, sans avoir à réexpliquer, puisque j'ai eu l'occasion de le faire à deux ou trois reprises ce matin, les raisons pour lesquelles il nous paraît indispensable de maintenir cet ordre du jour.

M. SARRASSAT souhaite prendre la parole.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je viens d'avoir un appel de Mme LEVRAUX-GOUDEAU, qui entre en maison de convalescence et de rééducation. Elle va beaucoup mieux aujourd'hui. Je pense que la rééducation portera ses fruits. Elle voulait le partager avec l'ensemble des élus et les personnes qui travaillent au quotidien avec elle. C'est une bonne nouvelle dans ce déferlement de mauvaises nouvelles.

M. Le PRÉSIDENT.- Même si je ne suis pas élu, je me réjouis sincèrement de cette bonne nouvelle. Si Mme LEVRAUX-GOUDEAU a pu vous joindre au téléphone, c'est qu'elle a une autonomie suffisante.

M. DELEBARRE.- Nous avons bien compris votre entêtement à traiter les points de l'ordre du jour. On ne va pas reprendre les arguments. Vous avez compris la position de la CGT.

M. Le PRÉSIDENT.- Que je regrette.

M. DELEBARRE.- Nous regrettons que vous mainteniez les points. Pour l'ensemble des élus, il est compliqué de traiter ces dossiers dans ces conditions. Ce sera la position de l'ensemble des CSE. Je trouve regrettable que l'on ne puisse pas seulement s'occuper de la priorité de tous pour la santé et la sécurité des salariés. Il y a encore beaucoup à voir dans les prochains jours, c'est évolutif. Les conditions ne sont pas réunies pour traiter ces dossiers. Nous ne serons donc pas présents cet après-midi. Je vous remercie.

M. Le PRÉSIDENT.- J'avais bien compris que c'était la conséquence qui découlerait de ma confirmation de la poursuite de la séance de cet après-midi. Je continue à dire que je le regrette parce que nous avons aussi la responsabilité du pilotage. Je vous propose de vous déconnecter, puis

de vous reconnecter de la même façon que ce matin dès 14 heures 30. Nous accueillerons M.

LOVISA.

Bon appétit.

La séance, suspendue à 13 heures 14.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le Projet de création du Département Réseau de Surface

Mme Adeline BELLALOUM, Responsable des Ressources Humaines MRB

M. Bruno DUMONTET, Directeur du Département MRB

Et M. Patrice LOVISA, Directeur du Département BUS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce dossier a fait l'objet d'un document, qui vous a été adressé. Compte tenu des circonstances, il n'a pas été examiné par la Commission économique. Si vous le souhaitez, nous pouvons demander aux intervenants de nous résumer le dossier.

Monsieur SARRASSAT, souhaitez-vous fonctionner ainsi ?

M. Le SECRÉTAIRE.- Pas vraiment. Bonjour à tous les nouveaux intervenants. Nous avons travaillé sur ce document de plus de 50 pages, de nombreuses interrogations subsistent. Nous allons vous donner lecture d'une résolution sur le sujet. Nous ne sommes pas au niveau de renseignements désiré initialement.

M. SARDANO va succéder à ma prise de parole pour exprimer le positionnement de la Commission économique, puis du CSEC.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous confirme que M. SARDANO souhaite prendre la parole. Je propose de lui céder.

M. SARDANO.- Comme vous l'avez dit, Monsieur le Président, la Commission économique n'a pas pu se réunir pour des raisons techniques, ce n'était pas un refus de notre part. Nous avons rencontré de nombreux problèmes techniques, puisque le dernier commissaire qui a pu se connecter est M. FAUCHEUX, mardi soir. Il était compliqué d'organiser une Commission économique. J'insiste, nous n'avons pas tenu la Commission économique parce que l'entreprise ne nous a pas fourni les moyens techniques à temps.

Ce dossier n'ayant pas fait l'objet d'une présentation en Commission économique, il n'y aura pas de rapport du président. Cependant, avant de vous donner lecture de la proposition de résolution, je ne peux pas m'empêcher de commenter ce dossier, qui nous a semblé vide en matière économique. J'ai évoqué ce point avec Mme BELLALOUM et exprimé des demandes de compléments. La seule demande prise en compte à ce jour concerne les effectifs à date, avec un détail plus précis de leur répartition. Pour le reste, le dossier demeure laconique.

On peut s'étonner qu'un dossier qui concerne la fusion de deux départements, soit plus de 18 000 agents, ne comporte que 59 pages alors que celui sur le transfert de l'entité UOVA en compte 143.

On peut aussi s'étonner de l'absence de protocole sur un projet de cette ampleur. La comparaison pourra être faite avec un dossier structurant de même envergure, celui de la transformation des ingénieries. L'échec des négociations n'avait pas permis d'atteindre un niveau suffisant pour obtenir la signature de toutes les organisations syndicales. Il n'était même pas question d'ouvrir des négociations, mais seulement des concertations. Que faut-il comprendre dans

cette négation de dialogue social, alors même que notre P.-D.G., devant cette instance, il y a très peu de temps, s'est engagée pour que le dialogue social reparte dans ce département et soit donc au niveau des déclarations. C'est donc dans ce cadre que je vous propose la mise en place d'une expertise afin de nous éclairer sur les objectifs et les moyens de ce projet.

Je vais vous donner lecture de la résolution permettant le déclenchement de l'expertise.

Les représentants du personnel du CSEC-RATP ont pris connaissance, le 8 avril 2020, du projet de création du département RDS.

Conformément à l'article L 4612-8-1 du code de travail, la direction de la RATP a engagé une démarche d'information/consultation du CSEC sur ce projet.

Les représentants du personnel au CSEC constatent qu'il s'agit d'un projet très structurant pour l'avenir de l'entreprise préconfigurant son futur modèle organisationnel et économique et pour les personnels de la maintenance et de l'exploitation et en particulier ceux des départements Bus et MRB (Matériel Roulant Bus).

Les échéances d'ouverture à la concurrence du transport de voyageurs en Ile-de-France entraînent une profonde reconfiguration réglementaire, opérationnelle et induisent, dans le cadre des activités du réseau Bus, qui regroupent aujourd'hui environ 18 000 personnes, et plus globalement au niveau de l'ensemble de l'entreprise une évolution du modèle organisationnel.

Dans ce cadre, la direction a décidé de faire évoluer l'organisation des fonctions supports actuellement regroupées au sein des départements BUS et MRB en un département unique Réseau de Surface avec comme principaux objectifs :

- ✓ De faire émerger de nouvelles expertises (évolution du panel d'offre de services, élargissement du champ d'activité des fonctions centrales);
- ✓ De renforcer les synergies ;
- ✓ D'optimiser l'efficacité des fonctions supports par le biais d'optimisation des processus et de rationalisation des effectifs.

A cela viennent s'ajouter plusieurs projets de déménagements dans le cadre du projet LYBY+ : des sites de Championnet et Belliard vers le site de LYBY. Mais aussi au sein de LYBY avec le transfert après travaux des équipes de BUS du 5ème étage et une partie du 6ème étage vers l'étage 1 et 2 de ce même site.

Les représentants du personnel au CSEC ont pris connaissance du document de 59 pages (dont 3 blanches) présenté par la direction qui détaille le projet.

Paradoxalement, ce document, très détaillé quant au décompte des effectifs à la mise en place du projet ne comporte aucun élément économique et de mise en perspective globale permettant d'appréhender les enjeux et les objectifs particuliers de chacun des mouvements de personnel et changements de périmètre.

Le projet est de très grande ampleur :

Le nouveau département RDS recenserait plus de 18 000 personnes réparties sur :

- ✓ 25 sites d'exploitation et de maintenance regroupés en 16 unités opérationnelles.
- ✓ 9 sites de tramway.
- ✓ Fonctions supports Bus appelées services centraux.
- ✓ 1 atelier central MRB.
- ✓ 6 unités centrales MRB.

Ce projet prévoit la fusion des départements Bus et MRB en un seul département. D'après le document seuls les services centraux Bus et MRB seront impactés sans pour autant nous expliquer comment la réorganisation des fonctions supports n'aurait pas d'impact sur les organisations locales alors même que la direction dit en page 4 que ce projet concerne l'ensemble des agents de Bus et MRB ; qu'il entraînera une modification du rattachement hiérarchique des Unités Opérationnelles et une fusion des fonctions centrales de ces deux départements. De plus aucune information ne nous est fournie sur les prestations immobilières actuelles et à venir et les gains de productivité possibles.

Concernant les effectifs, le dossier semble contradictoire car il est d'une part présenté comme un projet d'efficacité sans productivité mais la direction précise qu'il permettra de contribuer au programme Diapason. Ce programme lancé en

2017 et opérationnel depuis 2018 prévoit une baisse des dépenses de fonctionnement issues des fonctions support à hauteur de 3% sur 7 ans. Comment cela se traduira sur le dossier présenté ? Quel suivi des effectifs par département d'origine sera réalisé ? Comment les différentes catégories (cadre, maîtrise, opérateur) seront impactées ?

Le dossier fait aussi l'impasse sur le passage en Business Unit du nouveau département RDS. Cette information nous a été communiquée lors de la présentation du budget 2020 en séance du 4 mars 2020. Ce changement de modèle de gestion pourrait avoir des impacts non négligeables sur les relations contractuelles, organisationnelles et économiques entre les

différents départements de la RATP mais aussi entre les Unités Opérationnelles du nouveau département ainsi qu'entre ces Unités Opérationnelles avec le département RDS.Y aura-t-il un changement d'enveloppe budgétaire affectée au fonctionnement du nouveau département ?

Pour autant, malgré ces changements importants, les impacts de ce projet sur les collectifs de travail, sur la charge de travail et sur les conditions de travail des personnels concernés ne sont pas analysés et expliqués dans le dossier.

Pourtant ce type de projet, qui fait partie des objectifs stratégiques pour le Groupe, comporte de nombreux changements de maille organisationnelle et soulève différents types de problématiques en termes d'organisation du travail :

✓ Quelles évolutions d'organisations prévues ? Permettront-elles comme annoncé une amélioration des performances, une optimisation de l'efficacité des fonctions supports ? Quels éventuels effets négatifs de ces évolutions ?

✓ Quelles synergies sont identifiées dans le cadre de cette fusion ?

✓ Quel est l'impact du projet sur les emplois, leur contenu et les compétences requises ?

✓ Les nouveaux modes de fonctionnement (processus, coopération, redéfinition des objectifs, relations de travail...)

✓ Le contenu des métiers et des activités pour les postes créés, modifiés ou fusionnés.

✓ Les perspectives professionnelles...

✓ L'accompagnement RH et la conduite du changement.

✓ L'étude des moyens nécessaires à l'accompagnement du projet...

✓ L'étude primaire des risques liés à ces évolutions a-t-elle été réalisée ? Quel plan d'action pour maîtriser voire supprimer ces risques ?

En conséquence, le CSEC de la RATP souhaite une analyse complète du projet et de ses conséquences en termes de moyens d'accompagnement qui supposent une réflexion sur les compétences requises mais aussi sur la redéfinition des relations de travail.

Il demande pour ce faire la réalisation d'une expertise et désigne le cabinet Sécafi, 20 rue Martin Bernard, 75013 Paris dans le cadre des dispositions de l'article L 4614-12 du code du travail.

Le cabinet d'expertise devra éclairer notamment les élus du CSEC sur les points suivants :

✓ Quel est l'objectif du projet et en quoi il répond aux enjeux stratégiques ci-dessous énoncés ?

✓ Création de nouvelles expertises, optimisation des processus, rationalisation des effectifs

✓ Mise en place de process communs.

✓ La déclinaison des 10 programmes de transformation ayant un rôle transverse auprès des directions dans le cadre de la préparation de l'ouverture à la concurrence

✓ Quels KPI attendus, quel mode de calcul, quel suivi, quels objectifs pour le personnel ?

✓ Quels gains d'efficacité attendus, par quels biais ?

✓ Analyse des coûts des refacturations entre les départements des fonctions centrales BUS et MRB aujourd'hui et modèle économique à l'issue de la fusion (mise en œuvre de refacturations internes)

✓ Quels gains de productivité et du plan de performance Diapason attendus sur les différentes unités et services ? Quel sera l'impact potentiel de ce projet sur les salariés, en termes de charges de travail, de contenu de leurs métiers, de leur carrière, leur emploi et les collectifs de travail ? Quelle modalité l'entreprise a-t-elle prévue pour favoriser la motivation individuelle et collective des agents indispensable à la réussite d'un tel projet ?

✓ Quelles sont les mesures d'accompagnement et les actions de formation prévues pour les salariés dont le poste serait modifié ou supprimé ?

✓ Quelles compétences individuelles sont attendues (agent et manager) ?

✓ Les aménagements envisagés pour les équipes dans le cadre de LYBY+ sont-ils en adéquation avec les besoins de l'activité des salariés ?

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (documents, entretiens avec les responsables, les salariés) pour effectuer sa mission.

Le cabinet d'expertise devra élaborer des préconisations sur les éventuels risques repérés, dans un but de prévention et de préservation des conditions de travail des salariés.

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

Les membres du CSEC souhaitent que cette expertise soit menée sur un mode impliquant les salariés, le management, les équipes de direction des deux départements et les représentants du personnel. L'expert devra prendre en compte les spécificités des différents métiers.

Chaque organisation syndicale gestionnaire désigne un de ses membres afin de participer aux travaux de l'expertise :

Pour l'UNSA est désigné M. Stéphane Sardano

Pour la CGT est désigné M.

Pour la CFE est désigné M. Fabien Renaud

Le CSEC-RATP donne mandat à M. Frédéric SARRASSAT et en cas d'empêchement, à M. Claude NIVAULT, pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision, notamment prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement engager, pour défendre les intérêts du CSEC, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour la lecture de cette résolution, qui a toutes les qualités d'un compte rendu de Commission économique. Bravo pour le travail réalisé. Je vais devoir procéder à l'organisation d'un vote sur cette résolution, mais je souhaiterais donner la parole à M. LOVISA à l'issue de ce vote. En effet, je pense utile qu'au lancement de cette expertise, il nous explique les grandes lignes et les *deadlines* de ce projet.

Je demande à Mme LÉQUIPÉ de faire le point sur les personnes présentes pour procéder au vote.

Mme LÉQUIPÉ.- Ont quitté la séance M. ORIEUX qui sera remplacé par M. PATRAVE, M. LONGET par Mme DROUAIRE. MM. VENON, BAZIN, RISPAL, NIVERT et GRATUZE ne seront pas remplacés. M. SAUTEL sera remplacé par M. LARDIÈRE, M. NIVAULT par M. PIGEARD, M. BOYER par Mme PHIRMIS.

Nous avons 15 votants : 12 UNSA et 3 CFE-CGC.

Comme ce matin, je vous propose de passer au vote en simplifiant la démarche. Je vais poser la question générale une fois et je vous demanderai de me dire si vous êtes pour, contre ou si vous vous abstenez.

Concernant la résolution proposée par le président de la Commission économique sur le recours à une expertise relative au dossier de création du Département RDS, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote)

Pour : UNSA (12), CFE-CGC (3)

La résolution est adoptée à l'unanimité.

M. Le PRÉSIDENT.- Cette résolution étant votée, je souhaite donner la parole à M. LOVISA et/ou à M. DUMONTET, Mmes BELLALOUM et LOCATELLI pour vous donner un minimum d'informations sur le projet.

M. LOVISA.- Bonjour à tous. Je voudrais revenir sur quelques éléments essentiels de ce dossier. À l'aube des réponses aux appels d'offres qui vont arriver dans quelques mois, la constitution de ce nouveau département doit pouvoir fédérer l'exploitation et la maintenance autour d'une réponse commune à ces appels d'offres. Avec une telle modification de nos organisations, nous ne faisons que ressembler aux autres entreprises de transport, en France comme à l'étranger, chez qui l'exploitation et la maintenance des réseaux de surface sont communément sous une même direction unique.

Sur les questions d'organisation qui correspondent aux points abordés dans les interventions, il faut retenir que les unités opérationnelles sont d'ores et déjà placées sous une seule direction locale, avec un directeur d'unité opérationnelle. Leur organisation managériale locale ne change pas. Cela répond à une question sur-le-champ.

Cela a été précisé dans le dossier, il est important de le retenir. Le dossier concerne essentiellement les fonctions support des Départements Bus et MRB. L'objectif est de développer des synergies et de mettre en place des processus communs, en plus de ceux qui existent déjà, ainsi que de développer une culture commune face à la mise en concurrence qui nous attend prochainement.

Certains métiers vont devoir s'enrichir mutuellement en connaissances entre les exploitants et les mainteneurs, et en compétences. Nous savons aussi que nous avons à développer certaines expertises qui sont importantes pour l'avenir du département et de l'entreprise, notamment autour du management des contrats avec Île-de-France Mobilités, de la finance et des réponses aux appels d'offres en particulier.

Malgré tout, chaque projet fait l'objet d'un dossier à part entière sur les conditions de mise en œuvre. J'ai entendu parler du croisement avec deux autres dossiers, qui sont eux-mêmes traités en tant que tel : Diapason et les business units. L'objet n'est pas aujourd'hui d'avoir un dossier

cadre de l'ensemble des dossiers de l'entreprise ou sur les impacts sur le réseau de surface. Il s'agit bien, à une date donnée, de la création d'un nouveau département par l'adjonction des Départements Bus et MRB, que nous souhaitons appeler Réseau de surface.

Ce projet, à date et en tant que tel, ne présente pas de productivité. Cela ne signifie pas pour autant que le futur Département RDS ne continuera pas à faire de la productivité, mais il la fera notamment à l'occasion de Diapason qui vous a déjà été présenté.

C'est également une réponse à des questions sur les organisations et les conditions de travail de nos salariés, puisque ces dernières ne sont pas modifiées. C'est important de l'avoir en tête.

La création de ce nouveau département, avec la mise en commun des forces des Départements Bus et MRB, est un événement fort pour l'entreprise, mais c'est avant tout et surtout la préparation de l'avenir en commun et d'une nouvelle culture, indépendamment de ce qui peut être fait par ailleurs en matière de productivité sur Diapason. Je voulais préciser ce point important.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Cela suscite-t-il des questions ?

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- C'est un dossier extrêmement structurant, important, dans l'air du temps auquel nous nous attendions depuis de nombreux mois. Nous pouvions même parfois nous étonner qu'il ne soit pas déjà arrivé.

Aujourd'hui, le dossier est en cours, le projet est lancé, dont acte. M. LOVISA a exprimé des éléments de contexte. Nous les partageons et les connaissons tous. Un travail d'analyse du dossier est à mener. Il doit être préparé par les élus, qui ont été désignés en tant que commissaires pour éclairer les élus dans leur entièreté. Ce travail préalable n'a pas pu avoir lieu. Je vous avais demandé de reporter ce point pour nous permettre de le réaliser. Vous ne l'avez pas souhaité.

Je ne pense pas que la séance plénière soit le lieu pour refaire les commissions, vous le dites d'ailleurs souvent. En l'occurrence, il s'agirait de la tenir en séance plénière. Je ne poserai pas de questions à M. LOVISA, je laisserai les experts travailler. Lorsque nous aurons le retour de leur travail d'ici deux mois, nous aurons l'occasion de réunir une Commission économique en fonction des moyens, sachant que les moyens techniques sont résolus. Nous pourrons tenir une Commission économique dans de bonnes conditions pour nous permettre de mener convenablement un vrai travail d'analyse du dossier.

Il est hors de question de brader l'analyse d'un dossier, quelle que soit son importance. Il est hors de question de procéder de cette façon. Le sérieux de l'instance et du travail des élus, ainsi que la représentation des salariés qui nous donnent cette mission, demandent une totale implication dans le travail qui nous est confié. Je vous remercie.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur a la parole.

M. FAUCHEUX.- Bonjour. Ce dossier éminemment important, qui nous est soumis, arrive dans une période fâcheuse pour tous. On se serait tous bien passé de ce Covid. Mon étonnement sera celui d'un opérateur représentant un certain nombre d'agents au Département Bus. Cela a été dit à plusieurs reprises depuis le début de cette séance, mais le directeur du Département Bus n'étant pas présent, je réitère notre étonnement quant à la présentation de ce dossier en cette période. Les hommes politiques vont se poser un tas de questions dans les prochaines semaines quand ce sera l'heure du déconfinement, en plusieurs phases. On se demandera ce qu'il est important de préserver au sein de la société comme outil plus qu'utile pour la Nation.

On ne se pose plus la question de l'utilité des services de santé. La privatisation d'un secteur qui était plus qu'envisagée n'est pas au service réel de la population. Cette question va certainement se poser sur le développement propre de nos activités sur le territoire d'Île-de-France, sachant que de nombreuses questions se sont posées au niveau européen sur les comportements de différents États, qui n'ont pas été très solidaires avec d'autres, voire le contraire.

Le maintien de ce dossier me fait dire que c'est un petit manque de respect vis-à-vis de l'ensemble des machinistes receveurs et des personnels. C'est peut-être une mauvaise interprétation de ma part.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais donner la parole à M. LOVISA en le mettant au même niveau d'information que l'ensemble des participants à la réunion. Nous avons rappelé les raisons pour lesquelles nous avons maintenu ce point à l'ordre du jour, je m'associe pleinement à M. LOVISA.

Si les questions que vous vous posez, Monsieur FAUCHEUX, sont légitimes et si les hommes politiques qui élaborent les lois se les poseront le moment venu, cette réflexion n'a pas abouti. C'est même le contraire, puisque les appels d'offres sont lancés dans le calendrier annoncé. C'est une profonde marque de respect pour les salariés de l'entreprise que de préparer son avenir, y compris dans les circonstances que nous connaissons actuellement. Gérer la crise quotidienne et l'avenir est un exercice d'équilibriste. C'est un exercice intellectuellement, psychologiquement et physiquement difficile, mais il est de notre responsabilité de le faire.

M. LOVISA.- Tout à fait, vous avez répondu. On considère en aucun cas que c'est un manque de respect envers nos collègues machinistes. Comme nous l'avons fait à plusieurs reprises mais nous ne le dirons jamais suffisamment, nous pouvons remercier nos collègues machinistes encadrants qui sont chaque jour sur le terrain pour faire face à cette situation difficile et dramatique, tout en maintenant un niveau de service plus qu'honorable compte tenu de la situation. Je les en remercie à nouveau.

Pour autant, comme vient de le rappeler M. AGULHON, les processus continuent à se dérouler. On peut le regretter mais ils existent encore, notamment celui des appels d'offres pour lequel Île-de-France Mobilités n'a absolument pas cessé son rythme. On se doit de s'y préparer. Ce dossier est un élément structurant du sujet de la mise en concurrence du réseau de surface.

Nous avons des équipes dans les fonctions support qui, au-delà de venir en soutien aux unités opérationnelles, continuent à travailler malgré tout sur ces questions de mise en concurrence encore aujourd'hui.

M. Le PRÉSIDENT.- M. SARDANO a redemandé la parole.

M. SARDANO.- Je viens d'avoir un appel d'un collègue du CRIV qui me signale que les masques distribués aux Lilas sont en partie défectueux. Les élastiques cassent. Je donne l'information en direct.

M. LOVISA.- Je prends l'information. Je n'ai pas eu de remontée de cette nature pour l'instant.

M. SARDANO.- Les machinistes des Lilas ont signalé au CRIV que les masques étaient défectueux.

M. LOVISA.- Merci. Je vais faire vérifier cela immédiatement.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ? M. CHIKH a également posé une question sur le chômage partiel à Bus.

M. Le SECRÉTAIRE.- Il me semble nécessaire de réaffirmer l'utilité de l'expertise dans le sens où, honnêtement et sans aucune flagornerie de notre part, nous avons des interrogations fortes sur le dossier. Elles sont d'ailleurs partagées par l'ensemble des élus UNSA. Même si nous comprenons que tous les dossiers de Bus se cumulent et se croisent dans le cadre de la concurrence, ce projet RDS est tout de même un élément fort de toute la mise en concurrence.

La demande d'expertise a fait l'objet d'un profond débat interne à l'UNSA. Nous avons pesé les avantages et les inconvénients d'une telle manœuvre. Nous avons un besoin d'informations pour l'expliquer aux salariés au plus près de leurs attentes. C'est extrêmement compliqué, vous en conviendrez.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais donner la parole à Mme FONTAINE.

Mme FONTAINE.- Je vous remercie Monsieur le Président. Comme vous le disiez, étudier aujourd'hui les dossiers hors Covid est un exercice délicat, d'équilibriste. Pour la CFE-CGC, cette expertise permettra aux élus d'avoir une bonne compréhension du dossier et les explications nécessaires qui leur permettront aussi de l'accompagner. Nous nous inscrivons dans cette démarche d'accompagner les dossiers structurants et l'avenir de l'entreprise, raison pour laquelle nous suivons la demande d'expertise sur le sujet.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour ces précisions Madame FONTAINE. Monsieur CHIKH ?

M. CHIKH.- J'interpelle M. LOVISA sur le projet RDS, une expertise a été votée. Dans l'entreprise, on entend souvent « à un Diapason près ». Nous voulons savoir à quoi correspond ce petit diapason dans ce dossier et ce qui va rester du dossier RDS.

Je vous interpelle, parce que nous avons ce matin évoqué les mesures RH de l'entreprise. J'ai une question spécifique au Département Bus. Des agents sont pointés en 028, ils sont mis à disposition. Cela ressemble fortement à des astreintes. Ce matin, j'ai encore reçu beaucoup d'appels sur le sujet. Un agent m'a expliqué qu'il faisait les courses avec sa femme et que le centre bus l'avait appelé pour lui dire qu'il était attendu 40 minutes plus tard. Il était pointé en 028. Je lui ai demandé de se rapprocher des ressources humaines. Après l'avoir fait, cela s'apparente davantage à de l'astreinte qu'à un chômage partiel, comme cela a été dit ce matin. J'aimerais avoir des éclaircissements. Il n'y a pas de délai de prévenance. Est-on d'astreinte de minuit jusqu'à 23 heures 59 ? Comment cela se passe il ?

M. LOVISA.- Je ne connais pas le cas auquel vous faites référence. On n'est pas dans une mécanique d'astreinte. Vous vous en doutez, dès lors que vous posez la question sous cette forme. Malgré tout, on essaie avec ces 028 de faire face à des nécessités de service quand il y en a. C'est très rare sur le réseau.

Il y en a eu peut-être plus au début du confinement, notamment la première semaine, car il a fallu ajuster l'offre de transport, comme nous le faisons encore aujourd'hui mais marginalement. Nous avons chaque jour des *conf call* avec Île-de-France Mobilités. Par ailleurs, le Préfet du 93 nous fait état de certaines situations qui nécessitent de forcer certaines lignes pour faire face à ces demandes qui sont parfois de dernière minute. Nous essayons au mieux d'assurer le service public qui nous est cher.

Quand ces cas assez rares se présentent, notre volonté est en aucun cas de contraindre le salarié. J'entends l'exemple du machiniste en train de faire des courses, que l'on sollicite pour qu'il vienne immédiatement. Dans les cas que je connais, nous avons toujours laissé le temps à l'agent de se retourner. Nous évitons de les faire venir dans l'heure. Vous avez bien fait de lui dire de contacter les ressources humaines pour régler la situation. Je n'ai pas compris qu'il y avait des cas anormaux aujourd'hui sur le réseau.

M. CHIKH.- Je vais compléter. Il n'y a pas de délai de prévenance ? On a un calendrier d'activités sur lequel on voit 028. Il n'y a pas d'horaire d'astreinte ? Est-on du matin, de l'après-midi, de la soirée ? Je considérais qu'une fois sous ce pointage, la journée était accordée et que l'on ne pouvait plus revenir dessus. Si cela se fait de manière exceptionnelle, on peut l'entendre mais si on m'alerte une fois et que les équipiers RH du centre bus rappellent plusieurs agents pour les informer qu'ils sont mis à disposition et qu'ils doivent être joignables, chez eux, prêts à aller travailler, c'est presque de l'astreinte. Si tel était le cas, cela nécessiterait un accord. Vous savez aussi bien que moi comment cela devrait se passer dans un tel cas.

Si vous m'assurez que c'est une exception, j'appellerai les délégués syndicaux pour le leur dire, ce serait entendable. En revanche, si on annonce à un agent sur deux qu'il est à disposition et qu'il sera appelé si besoin, ce n'est pas pareil.

M. LOVISA.- Je réitère ce que j'ai dit il y a un instant, cela ne constitue en rien une astreinte. Depuis trois semaines, nous sommes confinés et avons connu des situations un peu exceptionnelles et urgentes à régler sur le Bus comme sur le tramway. Nous avons essayé d'y faire face au mieux. Dans de tels cas, nous sommes amenés à appeler certains salariés en 028 pour leur demander s'ils sont volontaires, et pas dans une posture de contrainte. En aucun cas, on ne se retrouve dans une situation d'astreinte. On n'a pas à attendre un appel devant son téléphone.

M. CHIKH.- Merci pour votre réponse.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. Le SECRÉTAIRE.- M. BABEC n'ayant pas un matériel très performant pour suivre cette audioconférence, je demande la parole en son nom.

M. BABEC.- Merci. On est presque entre nous avec nos camarades de la CFE-CGC. Le dernier mot revient, du fait de nos principes d'autonomie, aux représentants de l'UNSA RATP à Bus. Je suis intervenu à plusieurs reprises lors des échanges du soir avec la direction générale, qui réunissent les trois organisations syndicales représentatives, sur le flou qui entoure l'attribution des jours de chômage partiel dans certains attachements et pas seulement à Bus. Je profite de la présence de M. LOVISA, je pense qu'il est informé, pour exprimer de nouveau cette interrogation. Cela nourrit de la suspicion sur le fait que les salariés n'ont pas tous les mêmes droits, etc. À moyen terme, cela devient contre-productif pour l'entreprise.

L'astreinte n'ouvre pas droit, sauf erreur de ma part, au dispositif chômage partiel dans sa partie indemnisation. Pour rebondir sur les propos de M. AGULHON, c'est de l'argent public. En bons citoyens républicains que nous sommes, nous saurions interpeller qui de droit si nous constatons des déviances. Au risque d'être un peu pénible, l'aspect exceptionnel me dérange. Bien souvent, et je l'ai malheureusement vécu à titre personnel dans le passé, l'exception est la porte ouverte à toutes les exceptions, et cela devient presque la règle. Le fonctionnement de l'entreprise ne peut pas être une assurance tout risque pour la direction, la flexibilité totale et l'insécurité pour les salariés. Il faut que le contrat soit équilibré.

J'entends le côté exceptionnel, mais cela doit selon moi être rarissime. D'autant plus que nous n'avons pas ménagé nos efforts -et nous avons lâché l'affaire aussi bien en termes de communication dans et hors l'entreprise- pour alerter la direction générale sur les conditions de transport pour le moins très compliquées de nos voyageurs dans certains territoires. En rappelant un machiniste au débotté, cela pourrait lui laisser penser qu'il était en astreinte. Ce n'est pas la première fois que j'entends qu'il est demandé aux agents de rester à côté de leur téléphone. Ce n'est pas très clair.

Dans ce contexte, s'entendre dire qu'une unité rappelle un salarié en 028 pour lui dire qu'elle a besoin de personnes, cela me dérange. Je souhaite qu'il y ait un positionnement très clair. S'il existe des accommodements locaux rarissimes et sans aucune pression, cela regarde nos représentants sur le terrain. Je leur fais confiance pour moduler et gérer ces exceptions. En revanche, si vous sortez une petite note pour dire qu'il peut y avoir des exceptions, ce sera terminé, il y en aura 20 par jour. C'est un peu l'état d'esprit de beaucoup d'unités. Je le comprends, parce qu'elles sont sous la pression de leurs interlocuteurs institutionnels et que nous avons cette mission de service public.

La règle claire, nette et sans exception doit être qu'il ne s'agit pas d'une forme d'astreinte. La vie sur le terrain, c'est autre chose mais cela doit rester très exceptionnel. Je fais confiance à mes camarades.

M. Le PRÉSIDENT.- Il me semble que c'est mot pour mot la position claire prise par M. LOVISA. Je ne pense pas que la mention à des circonstances exceptionnelles soit faite dans un quelconque document mais je peux me tromper. Dans ce cas, merci de nous le signaler

M. LOVISA.- Je confirme qu'il n'y a pas de formulation de cette nature. On parlait tout à l'heure de jeu d'équilibriste. J'insiste sur notre rôle de service public, il faut trouver le juste équilibre entre la demande d'urgence d'un préfet à vouloir soutenir une ligne particulière de nos bus ou tramway et la problématique du non-respect du confinement ou de distanciation entre les voyageurs eux-mêmes. Cet exercice d'équilibriste répond à notre rôle de service public qui est attendu chaque jour par les Franciliens, notamment par tous ceux qui se rendent tous les jours au travail.

Mme GRELAUD.- Je voulais réaffirmer mon positionnement de ce matin. Je rejoins M. BABEC, je serai même plus dure. Pour moi, l'exceptionnel n'a pas lieu d'être. Soit on est en chômage partiel, soit on est mis à disposition. Il faudrait que ce soit clair sur le terrain, ce qui n'est pas le cas. Je vous rappelle par ailleurs que les astreintes sont primées.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous l'ai dit ce matin, nous avons un contact prévu en fin d'après-midi avec la fonction RH de tous les métiers d'exploitation. Nous rappellerons la position que nous venons d'exprimer sans ambiguïté, me semble-t-il, avec M. LOVISA.

M. SARRASSAT a demandé la parole.

M. Le SECRÉTAIRE.- Peut-être sans ambiguïté mais je suis d'un naturel assez procédural, ce n'est pas si clair que cela. Ce matin, il m'a semblé comprendre dans vos propos que quelqu'un peut être en chômage partiel au jour le jour. Un salarié est prévenu la veille qu'il sera en chômage partiel le lendemain, mais pas le surlendemain. Sommes-nous d'accord ?

M. Le PRÉSIDENT.- Oui, je vous confirme ce que j'ai dit ce matin.

M. Le SECRÉTAIRE.- C'est donc la règle. S'agissant de l'exceptionnalité de mesures suite à une demande du préfet, il suffit de mettre moins de monde en chômage partiel ou en code 028 à Bus pour garder quelques agents en réserve. Cela nécessite quelques primes liées à la présence physique ou en astreinte des agents. Il existe peut-être d'autres solutions de ce type pour éviter des prises de mesures non réglementaires ni pas réglementaires. On a demandé à l'ensemble des DSE sur le terrain, les retours ne sont pas clairs, loin de là. Dans tout le réseau d'exploitation, Métro et RER,

ils pensent être en astreinte, devant leur téléphone. Visiblement, c'est pareil à Bus, et je pense qu'il en est de même à SEM.

Il faut être clair et dire ce qu'il en est : vous êtes au chômage partiel, payé à 100 % hors prime à l'acte. Dans ce cas, l'agent ne travaille pas et peut être contacté pour le lendemain. Il ne faut pas essayer de faire des choses mi-figue mi-raisin, qui sont une source d'embrouille pour tout le monde, y compris pour les personnes qui essaient de mettre en place ces principes. Nous avons beaucoup de retours sur les réseaux, qui formalisent cette demande à l'heure où je vous parle.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous mettez le doigt sur l'un des arbitrages managériaux évoqué par M. LOVISA à l'instant. À partir du moment où vous demandez à une personne de venir au travail, sans être sûr de lui assurer un service, vous la faites se déplacer dans les transports, peut-être à juste titre, mais il va nous être reproché de la faire venir sans avoir de travail à lui fournir.

D'un autre côté, cela peut nous amener à l'exception, à demander à des personnes, sur la base du volontariat, de venir suppléer ou renforcer un service. Nous sommes dans cet équilibre-là. Je rappelle la position sans ambiguïté que nous avons prise. Quand on est au chômage partiel, cela peut se calculer à la journée et on n'est pas d'astreinte.

Monsieur CHIKH ?

M. CHIKH.- Je profite de la présence de M. LOVISA pour poser une question sur le matériel roulant partagé. Les mesures de nettoyage dans les unités opérationnelles ont donné lieu à beaucoup de consignations de danger grave et imminent dans les centres bus. Un machiniste sort un bus le matin et le rentre ensuite au dépôt. Un souci se pose pour le machiniste de l'après-midi, qui reprend ce bus qui a été utilisé toute la journée par son collègue et où sont montés les usagers. La désinfection du bus n'aura pas été faite. Sachant que l'offre est actuellement de 30 %, le parc est plein de bus désinfectés. Le nombre de bus étant suffisant pour le faire, pourquoi ne pas attribuer un bus par agent ?

Je peux entendre les aspects techniques avec la GMAO, mais il faut se donner les moyens de ses ambitions. J'ai plusieurs solutions si vous ne trouvez pas de remède à cela. Je peux vous conseiller en privé sur la façon de régler la GMAO, parce que j'ai vu cela avec les collègues de MRB.

M. LOVISA.- Il y a plusieurs raisons à cela. Certains centres arrivent à le faire, d'autres pas pour les raisons que je vais évoquer.

D'abord, si on doit faire rouler le parc, il faut le maintenir. Nous savons que la disponibilité du personnel de la maintenance n'est pas non plus à 100 %. Il faut faire attention. Si on devait faire rouler 100 % du matériel roulant, il faudrait que 100 % du personnel MRB soit présent

pour l'entretenir. Notre capacité à entretenir le parc que l'on fait rouler est une première contrainte à intégrer. Des parcs sont plus jeunes que d'autres, ils demandent moins d'efforts. Dans les centres dont le matériel est neuf et sous garanti, le sujet ne se pose pas trop, il est possible de faire rouler un parc plus conséquent que dans d'autres.

Par ailleurs, si l'on devait faire un nettoyage à chaque sortie de véhicules, il faudrait régler une contrainte supplémentaire auprès des entreprises de nettoyage, qui n'ont pas toute la capacité à être présentes toute la journée pour l'ensemble du parc, pour les mêmes raisons que celles du présentéisme ou de l'absentéisme de nos machinistes, de nos encadrants, de nos mainteneurs et de nos sous-traitants.

Pour autant, nous le faisons à l'échelle des 24 heures puisque cette directive est aujourd'hui imposée. Nous suivons cela et avons une procédure pour le cas où il doit y avoir deux services dans la même journée pour une même voiture. Dès que cela est possible, nous le faisons, mais nous ne pouvons pas le faire dans tous les cas.

L'offre est de 30 % en moyenne, mais ce n'est pas le cas de tous les centres, c'est à nouveau une différence. À Belliard, les sorties sont plutôt de 40 %. Si nous devions doubler, 80 % du parc tournerait, or nos sous-traitants, nos mainteneurs et nos exploitants ne sont pas présents dans cette proportion. Dès que nous pouvons le faire, nous le faisons.

Mme AZEVEDO.- Je suis machiniste à Créteil. Je reviens sur le 028, j'entends qu'il y a des exceptions, que ce n'est pas une astreinte mais il y a des écrits. Des notes d'information circulent où il est indiqué qu'il faut rester joignable en cas de besoin de services. Ce n'est pas clair. Il va falloir changer ce code 028, qui apparaît sur Urban Web en tant que « maintien à domicile ». Beaucoup d'agents se demandent effectivement si c'est une astreinte. Vous confirmez que cela n'en est pas une, je ne comprends donc pas pourquoi il est demandé de rester joignable. Je ne suis pas confinée, je roule encore.

Comme c'est arrivé à mes collègues et à moi-même, des semaines avaient été programmées en intercalant des 028, or tous nos plannings ont changé. Il ne s'agit pas d'une exception.

Si ce n'est pas une astreinte, je voudrais savoir pourquoi il nous est demandé par écrit dans des notes de rester près de notre téléphone. Je voudrais que des mesures soient prises aujourd'hui pour changer le code ou pour clarifier la situation avec les agents qui ne comprennent pas. C'est un sujet essentiel dont discutent les agents au quotidien. Ils nous interrogent car ce n'est pas clair, et cela ne touche pas seulement notre département. Nous avons besoin de réponses écrites s'il vous plaît.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur PATRAVE ?

M. PATRAVE.- Bonjour Monsieur le Directeur. Je voulais parler des véhicules partagés. Je suis à la CSSCT centrale pour qui c'est un grand sujet, puisqu'une enquête DGI est menée. Nous devons théoriquement nous rencontrer de nouveau avec la direction générale ce soir. Je trouve inadmissible que l'on n'arrive pas à avoir du personnel dans la journée pour nettoyer un maximum de bus qui rentrent. C'est un coup de gueule de ma part, parce que nous avons beaucoup de mal à travailler en tant qu'élus CSSCT. Nous sommes tout le temps sur le terrain, nous travaillons aussi. Les salariés sont demandeurs, nous avec eux. Avoir des équipes de nettoyage en journée serait un plus pour l'ensemble des salariés de Bus.

Par ailleurs, pourquoi n'y a pas de mesures transversales au niveau du département, sur le sujet du nettoyage ou des conditions de travail sur les 028 ou autres ? À chaque fois, on nous répond que ce sont des questions d'organisation. Or, pour le nettoyage, les mesures devraient être transversales au niveau des CSE et notamment dans un même CSE. Dans mon CSE, il y a cinq UO qui ont chacune leur mode de contrôle. Certains mettent des *flyers*, d'autres prévoient du personnel pour faire le contrôle du soir alors que dans d'autres encore, c'est aléatoire. Ne pouvez-vous pas, à votre niveau, faire en sorte que tout le monde travaille de la même manière au moins sur le sujet du nettoyage ?

Je pense que c'est le point qui rencontre le plus de dysfonctionnements. Or, c'est l'un des plus importants pour éviter un vecteur de contamination pour les agents, y compris les agents de maîtrise.

M. Le PRÉSIDENT.- Pour introduire le sujet sur le nettoyage, j'ai précisé ce matin dans différents commentaires que dans la phase de fin de confinement et de préparation du déconfinement, la filière nettoyage en France était l'une de celles qu'il serait nécessaire de renforcer. L'intervention de M. PATRAVE va en ce sens. Aujourd'hui, notre organisation est celle que vous décrivez pour le nettoyage. Une partie du REX de cette crise va sûrement nous amener à l'organiser différemment. Nous sommes pour le moment tenus par des éléments contractuels dont il est difficile de s'extraire, me semble-t-il.

M. LOVISA.- Oui, les clauses de nos contrats actuels peuvent parfois être des contraintes. Pour autant, nous faisons un exercice commun à Bus et MRB vis-à-vis de nos entreprises intervenantes, qui sont des entreprises différentes et peuvent avoir des ressources disponibles variables. Nous faisons tout pour harmoniser les modes d'intervention dans les unités opérationnelles.

Pour répondre à la question de M. PATRAVE, nous cherchons à harmoniser. Nous n'avons pas toujours les mêmes intervenants. Selon les secteurs géographiques, nous n'avons pas la même disponibilité de ressources des entreprises de nettoyage. Cela nous permettrait d'augmenter le volume et d'assurer systématiquement qu'un service égale un bus désinfecté. Nous nous efforçons de le faire. Ces entreprises de nettoyage ont leurs propres contraintes et un taux de présentisme différent en fonction des sites. Pour autant, nous préparons la suite pour faire le choix, notamment avec la médecine du travail, des produits à utiliser durant cette période et en sortie de déconfinement.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur DUMONTET, voulez-vous compléter ?

M. DUMONTET.- Un complément rapide par rapport à ce qui a été dit tout à l'heure. On est effectivement à 30 % de l'offre en moyenne, mais avec des TM qui font du dépôt/dépôt. Cette contrainte est une mesure positive pour le personnel de conduite. Toutefois, l'impact est de 50 % sur le matériel roulant. Pour 30 % de l'offre, il faut 50 % du matériel roulant. Je ne parle pas de la réserve de maintenance.

Vous avez parlé de la disponibilité du personnel de nettoyage. Certes, ce serait mieux si l'on pouvait la renforcer en journée ou durant différents créneaux horaires, mais il faut savoir que le renforcement du nettoyage avec une désinfection quotidienne sur le réseau de surface a été un *gap* énorme par rapport à ce qui se faisait. Cela a contraint nos entreprises de nettoyage à recruter en urgence, dans la situation actuelle, et leurs personnels rencontrent des difficultés pour se rendre disponibles. La difficulté a été de passer à un nettoyage quotidien.

S'agissant de l'organisation des centres, je ne dis pas que c'est parfait. Il existe 25 sites de maintenance et de remisage dans lesquels les pratiques ne sont pas exactement les mêmes. Cela étant, la ligne de conduite est globalement identique pour tous les centres qu'il s'agisse des moyens de contrôle, de la rigueur pour s'assurer chaque jour du respect du décret avec un nettoyage quotidien des bus mis à disposition, même si les pratiques ont été adaptées localement selon les unités opérationnelles. L'objectif est la rigueur et la vérification que 100 % des bus mis à disposition ont été nettoyés et désinfectés. Il faut avoir en tête que les exigences ont évolué tous les jours. C'est contraignant pour nos équipes, comme pour les prestataires de nettoyage.

M. Le PRÉSIDENT.- La parole est à MM. DJEBALI, SARDANO, LALLEMANT et ABOUTAÏB.

M. DJEBALI.- Je voudrais revenir sur ce que vous avez dit Monsieur AGULHON, notamment sur le code 016. Je rejoins ce que Mme GRELAUD a dit tout à l'heure. Il y a un décalage depuis le début, un manque d'anticipation de l'entreprise notamment par rapport aux contraintes des salariés à travailler dans des situations assez difficiles. Je pense que tout est fait dans l'urgence. Il

n'y a pas de cohérence. Preuve en est que pour les Départements MTS et RER c'est le code 016 et pour Bus 028. Même pour les salariés, c'est flou. Au final, les salariés se retrouvent exposés sur le terrain.

Sur la ligne 3, une note qui vient de sortir explique que les salariés peuvent être appelés le jour même, qu'ils sont en réserve. Je rejoins les propos de Mme GRELAUD, c'est inacceptable pour nous. À partir du moment où ils sont en chômage partiel, il faut les prévenir au minimum la veille. C'est le maximum de ce que nous accepterons. À partir du moment où vous avez fait un choix peut-être économique pour l'entreprise, il est impossible de traiter les salariés d'une autre façon et de les contraindre à faire des choses qui ne seront pas à la hauteur des enjeux.

Quant au nettoyage, notre syndicat s'est exprimé. Il faut passer à l'étape supérieure. Le chiffon, le seau d'eau sale, c'est fini. Cela coûte peut-être plus cher, mais la vie n'a pas de prix. Si vous faites preuve d'humanité, comme je vous ai entendu le dire tout au long de la matinée, si l'entreprise entretient cette culture, c'est le bon moment pour dépenser un peu d'argent en mettant les moyens nécessaires pour une désinfection moderne, comme dans d'autres pays. Je pense que la France peut être au-dessus, surtout la RATP.

Il y a un décalage entre les discussions que nous avons au sein de l'entreprise et au niveau des unités où c'est fait à la va-vite. Il faut que cela fonctionne, mais on ne prend pas toutes les dispositions pour cela. J'ai dû appeler hier une unité qui demandait aux conducteurs de prendre leur service à quai d'arrivée avec la descente de tous les voyageurs. En termes de sécurité, cela mettait les agents en péril face à tous les voyageurs. Nous avons envie de vous faire part de ce ras-le-bol. Il est bien beau de passer des journées à tenir des discours, mais il faut passer les bons messages sécuritaires parce qu'à un moment, il faudra rendre des comptes. Ce virus va malheureusement montrer toutes les lacunes que nous avons dans le dialogue comme sur l'aspect humain.

En termes financiers, il est anormal que des agents qui sont sur le terrain, qui travaillent et n'ont pas demandé à être d'astreinte, perdent de l'argent. J'entends qu'un collègue en chômage partiel peut être appelé. Vous rendez-vous compte que l'entreprise en est arrivée à faire des économies de bouts de chandelle. Des agents sont sur le terrain... C'est facile pour vous, pour moi, pour MM. LOVISA et DUMONTET car on ne prend aucun risque de chez nous. On ne voit aucun cadre sur le terrain. On ne sait pas quel est le vrai danger avec les particules fines, dans le métro ou le RER. L'entreprise fait des économies de bouts de chandelle alors qu'elle pourrait au moins rassurer financièrement son personnel, qui est encore là et qui fait preuve de professionnalisme.

M. Le PRÉSIDENT.- Je rappelle ce qu'ont dit d'autres collègues dans la matinée, même si on ne donne pas les primes à l'acte, j'aimerais que tout le monde prenne conscience du niveau de maintien de salaire et de rémunération du personnel de la RATP dans la période actuelle.

M. SARDANO.- Je vais revenir sur les pointages et je ferai le lien avec la concurrence. M. LOVISA nous dit que c'est exceptionnel. J'ai eu des retours des agents du CRIV et des centres bus. Ce n'est pas rare, ce n'est pas de l'exceptionnel, c'est du quotidien.

J'ai une note d'information du centre bus de Quai de Seine qui indique concrètement : « Pointage 028, maintien à domicile. Certains jours, vous serez pointé en code 028. Ce code de pointage signifie que l'agent est payé, mais reste à disposition à son domicile. » La formulation peut laisser sous-entendre qu'il faut être à disposition en permanence. « Lorsque vous êtes pointé en 028, ne pas revenir au centre bus, rester à votre domicile, rester joignable en cas de besoin de service. » Il devrait être écrit qu'il faut consulter son planning pour savoir s'il faut travailler ou pas le lendemain. On ne devrait pas lire qu'il faut être joignable en cas de besoin de service. Vous allez trouver des excuses et me dire que la formulation n'est pas bonne.

Je reviens sur la réserve. Vous dites qu'il vous serait reproché de faire venir inutilement les agents dans les centres, car cela leur ferait prendre des risques. Je ne suis pas d'accord. Nous ne vous le reprocherions pas, car vous pourriez avoir une réserve en les maintenant à domicile. Ce serait vraiment de la disponibilité, les agents seraient payés avec leurs primes et seraient à disposition. Cela s'organise et aurait pu être fait avec des agents qui n'habitent pas à deux heures de route du centre bus.

J'ai vu, sur le site Parigo* les moyens déployés par l'un de nos concurrents, MTR. Dans la même vidéo, on voit ce que font les personnes dans les bus RATP. Cela m'inquiète quand je pense aux décideurs pour le futur. Nos concurrents chinois MTR ont mis en place des robots dans les métros pour nettoyer et diffuser des produits virucides dans les trains. Comme le disait M. DJEBALI, on se fait « mousser » en disant qu'on est les meilleurs et que l'on doit se battre pour le rester, mais quand je vois ce qui se passe ailleurs... La vidéo montrait qu'à la RATP des personnes avec des gants et une blouse frottent avec un seau et une serpillière. Cela fait un peu pays sous-développé. Cela ne fait pas envie à nos tutelles de faire appel à nous pour le futur.

J'ai vu quelque chose d'incroyable hier. À Tokyo, les bandes de roulement en caoutchouc des escaliers mécaniques sont traitées anti-bactériologique. Nous aimerions que la RATP se targue d'avoir cette hygiène, mais ce n'est pas le cas aujourd'hui. On peut comprendre que l'on soit surpris par l'ampleur de la crise. Il n'empêche que l'hygiène de nos matériels consiste en un coup de balai vite fait. L'état des vitres de nos bus est lamentable. J'espère que cela changera. J'ai envie

d'être naïf sur ce sujet, qu'il s'agisse de l'hygiène dans l'entreprise mais aussi de tous les Français. Il faut prendre conscience que l'hygiène doit être respectée au quotidien, même hors épidémie. Il ne faudra pas relâcher les efforts quand ce sera terminé, si c'est le cas rapidement.

M. LOVISA.- En réponse à M. SARDANO concernant la note à laquelle il fait référence sur Quai de Seine, je vais regarder ce qu'il en est. Effectivement, le mode rédactionnel ne paraît pas adapté compte tenu de ce que nous avons rappelé avec M. AGULHON il y a un instant.

Quant aux robots pour nettoyer, sachez que la RATP a fait il y a quelques jours des propositions de robotisation et d'évolution de nettoyage auprès de l'UTP notamment, du gouvernement et d'Île-de-France Mobilités.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur LALLEMANT ?

M. LALLEMANT.- Je suis consterné d'entendre toutes les difficultés rencontrées par les collègues sur tous les réseaux d'exploitation confondus. Dans cette entreprise, il doit y avoir un pilote dans l'avion. Je pense qu'il a délégué ses pouvoirs à différents managers et locaux. L'entreprise doit avoir une position transversale et ce qu'elle fait doit être clair pour tous les salariés. J'ai bien écouté toutes les interventions des collègues. Je pense que ces sujets mériteraient une plurisyndicale avec des engagements forts de l'entreprise, des éclaircissements et des explications, et la présence d'une sténotypiste. Cela nous aiderait à transmettre à nos collègues les décisions prises, ce qu'ils peuvent faire ou pas.

Monsieur AGULHON, seriez-vous prêt, si toutefois c'est partagé par l'ensemble des collègues, à programmer une telle plurisyndicale avec la présence d'une sténotypiste ? Je pense que ce serait plus clair pour tout le monde et cela éviterait de débattre en CSE de problèmes locaux dont on peut comprendre qu'ils sont importants pour les salariés.

M. Le PRÉSIDENT.- Pour être direct et avant de passer la parole à M. ABOUTAÏB, j'ai le sentiment que l'intersyndicale que vous appelez de vos vœux est un peu ce que nous faisons tous les soirs, depuis 15 jours ou trois semaines, à partir de 18 heures 30. Il n'y a pas de sténotypiste mais, comme je vous le disais, parmi les sujets évoqués depuis ce matin, on en découvre peu. Certains des sujets remontés lors de ces réunions ont trouvé leur solution au fur et à mesure. Nous allons aussi nous servir de ce que nous entendons depuis ce matin pour faire de la régulation. Dans 4 minutes, une réunion commence avec l'ensemble de la fonction RH pour clarifier les positions que nous venons de vous répéter sur le chômage partiel et la disponibilité des personnes. Ce que vous évoquez depuis ce matin est pris en compte.

M. ABOUTAÏB.- Je suis machiniste au centre bus de Malakoff. Je ne vais pas reprendre toutes les questions que mes collègues ont posées, mais seulement vous livrer une interprétation de ce qui se passe dans les centres bus, en particulier en matière de notes de service. Chaque centre bus dit ce qu'il a envie de dire. Je préfère une communication officielle du Département Bus, surtout en cette période.

Par ailleurs, s'agissant des bus qui entrent et ressortent des centres bus, vous avez évoqué des contraintes dans le département pour assurer la désinfection de ces bus. Nos collègues ont aussi des contraintes dont celle de venir travailler. J'espère que le département fait le nécessaire pour éviter ces contraintes et que nos collègues travaillent dans un milieu sain, en sécurité.

M. BABEC.- Je conclus, parce que tout a été dit. Mes collègues qui roulent au quotidien sont bien plus légitimes que moi pour s'exprimer. Je remarque tout de même sans faire de grandes phrases qu'il y a un dévouement, voire un courage en ce moment de la part de nos collègues. Même si nous sommes des éternels grincheux, c'est l'esprit gaulois, c'est un gène qui existe, les salariés sont au travail et assument leur fonction. On n'est jamais satisfait parce que, comme nous l'avons dit ce matin, les masques chirurgicaux c'est très bien, mais des FFP2 nous rassureraient davantage.

Sur ces problématiques de pointage, je remercie M. ABOUTAÏB NOUR qui a anticipé sur mes propos. Il nous faut une note claire et nette du département pour mettre un point final à tous ces débats sans fin qui entretiennent la frustration, la colère, l'incompréhension, etc. Je suis d'autant plus fondé à vous demander cette note claire pour tous les salariés que M. SARDANO, en totale cohérence avec la ligne syndicale qui est « protester, c'est bien, mais proposer, c'est un peu mieux », a déjà listé les pistes pour trouver des solutions.

La première fois que j'ai parlé du nettoyage, c'était le 30 mars lors de nos échanges du soir. Je parlais d'un principe de fumigation pour tuer le virus. Ce n'est pas une marotte, s'il y a mieux je suis preneur. Il consiste à tuer tout ce qui bouge par des fumigènes. Des entreprises privées le proposent pour des véhicules particuliers, cela coûte 70 € les 30 minutes. Je sais que l'entreprise travaille le sujet, c'est la réponse qui m'a été faite depuis plusieurs jours, mais il faudra aussi décider à un moment.

J'ai échangé avec mes homologues lyonnais, qui sont aussi exigeants que nous. Le taux de conflictualité sur le réseau de Lyon est supérieur à celui de la RATP en temps normal. Ils me disent que cela fonctionne, que c'est validé par les services de la médecine du travail sur place, que les produits sont certifiés, etc. Qu'attend-on ? Attendre qu'une autre médecine du travail valide à

nouveau ce qui l'a été ailleurs est une perte de temps. En attendant nos collègues ont peur, à juste titre.

Je souhaite que cette nouvelle technique de désinfection ou une autre nous sorte de l'Antiquité avec le seau et la serpillière sale, et soit mise en place le plus vite possible. Les agents seraient satisfaits et ce serait bon pour l'entreprise. En attendant, cela rassurerait tout le monde. Arrêtons de perdre du temps, pour une fois décidons rapidement.

M. DUMONTET.- Que ce soient des cartouches fumigènes ou autres, de nombreux tests sont réalisés en ce moment. Il faut une validation de la médecine du travail en attendant le retour de la cellule toxicologique, mais il existe d'autres processus tels la nébulisation ou autres. Une quinzaine de pistes est examinée. Les personnes qui y travaillent sont celles qui s'occupent des marchés de nettoyage. Ce n'est pas simple, nous y travaillons pour autant. Il faut valider que cela n'attaque pas le matériel roulant, les équipements embarqués, l'électronique de bord, etc. On a quelques précautions à prendre, mais nous y travaillons.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Il a été plusieurs fois fait référence à des expériences en Asie dans les propos qui s'insurgent sur la lenteur, le manque d'anticipation. Je vous invite à vous replonger deux ou trois mois en arrière pour imaginer s'il aurait été possible d'avoir ce débat sans prendre en compte la différence de culture. Nous l'avons dit à plusieurs reprises depuis ce matin, cette pandémie va faire bouger les références en matière d'exigence sur les niveaux de nettoyage et de désinfection. On peut tous regretter que l'on ne soit pas plus rapide dans la mise en œuvre, on peut s'inspirer, voire transposer ce qui se passe ailleurs. Il faut toutefois rester conscient que dans les pays d'Asie, on n'a pas la même culture ni le même rapport à la contamination et à l'hygiène qu'en Europe jusqu'à présent.

On peut tous faire ce constat. On peut agir, s'en désoler, faire les deux, mais comme le disait M. BABEC, il faut maintenant agir et vite, ce que s'attachent à faire toutes les équipes de VAL, de SEM qui sont très actives sur le nettoyage, toutes celles de M. DUMONTET dans le département maintenance, et toutes les équipes médicales de la cellule toxicologique à qui je voudrais rendre hommage.

Monsieur SARRASSAT ?

M. Le SECRÉTAIRE.- Je vais revenir sur le chômage partiel d'un point de vue légal, en prenant ma casquette d'employeur. J'ai une lettre de la DIRECCTE. Quelques salariés du CSE étant au chômage partiel, nous avons dû faire le nécessaire. Le cadrage du chômage partiel, même s'il est dérogoire à la RATP, est clair : la personne ne doit pas être en situation de travail, sinon c'est un

manquement à la loi et donc une fraude. Il n'y a pas de débat à avoir, ce sont les conditions du chômage partiel. Si cela devait se poursuivre, si une personne attendait un hypothétique service un jour, l'entreprise se mettrait dans une difficulté juridique. Son chômage partiel pourrait même être remis en cause. C'était une petite remarque en tant qu'employeur du CSE avec l'expérience que j'ai eue avec la DIRECCTE.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous sommes en contact très étroit avec l'autorité de tutelle des DIRECCTE. Je partage à 100 % vos propos, nous avons les mêmes instructions. C'est la raison pour laquelle, avec M. LOVISA, nous vous avons rappelé à plusieurs reprises la position de l'entreprise dont il s'agit de s'assurer qu'elle est exécutée partout.

Je propose de libérer M. LOVISA et Mme LOCATELLI. Je les remercie pour leur disponibilité.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet de transfert des activités MRB UOVA Transport

Vers VAL-LDR et MRB-UOVA Gestion de Parc vers VAL-STE

Mme Adeline BELLALOUM, Responsable des Ressources Humaines MRB

M. Bruno DUMONTET, Directeur du Département MRB

Et Mme Myriam SKARZYNSKI, Responsable Ressources Humaines VAL

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de donner la parole à Mme BELLALOUM ou M. DUMONTET pour nous présenter rapidement l'objectif du projet.

M. DUMONTET.- Un mot d'introduction. Le transport, les camions, toute leur maintenance, leurs activités logistiques et la gestion du parc des véhicules auxiliaires pour toute l'entreprise sont depuis des années dans le Département MRB, peut-être par facilité d'organisation. Ces dernières années, VAL est l'acteur de toute la logistique de l'entreprise qui se structure, s'organise et continue à se professionnaliser dans le domaine. Le périmètre du dossier présenté aujourd'hui est celui des activités de logistique au service de toute l'entreprise.

C'est le même contexte que le dossier précédent, celui de l'ouverture à la concurrence. L'idée est de remettre les choses à plat pour les organiser au mieux. Ces activités n'ont pas vocation à rester, comme c'était le cas historiquement, à MRB ou les activités du réseau de surface, mais à être dans la branche logistique au service de toute l'entreprise.

Mme BELLALOUM.- L'objectif de ce dossier est de transférer deux entités de l'unité UOVA vers deux unités de VAL. C'est un changement de rattachement hiérarchique de deux structures de MRB vers deux structures de VAL, pour résumer rapidement le dossier.

M. Le PRÉSIDENT.- M. SARDANO a demandé la parole.

M. SARDANO.- Nous sommes dans la même situation que pour le précédent dossier en termes de présentation à la Commission économique, puisqu'elle ne s'est pas tenue, ce que nous pouvons regretter. Comme l'ont dit les deux intervenants, le dossier est bien plus simple, puisqu'il s'agit du transfert dans sa globalité (métiers, effectifs, objectifs) d'un département vers un autre, avec un changement de nom du département et très peu de conséquences.

Malgré tout, le dossier était intéressant par rapport au précédent. Il compte 140 pages contre 50 pour RDS. L'information est complète sur ces métiers et leurs missions. Je regrette là encore qu'il n'y ait pas eu de commission parce que, même si cela semble simple, ce dossier en dit long. Il y aura un changement d'étiquette, ce ne sera plus MRB mais VAL, mais cela fait partie des métiers méconnus de la RATP, qui participent grandement au fonctionnement de l'entreprise. Je pense pourtant que la plupart des élus en ont une totale méconnaissance.

La présentation d'un tel dossier, au-delà du transfert en lui-même, permet de découvrir l'activité et les tenants et aboutissants de ces services méconnus, entre autres la plateforme logistique. Nous l'avons découverte à la faveur d'un précédent transfert présenté il y a quelques mois dans le même périmètre. Je regrette qu'il ne passe pas en commission, parce que c'est l'occasion d'avoir une présentation du dossier, de l'environnement de travail et des secteurs méconnus.

On parle beaucoup de l'exploitation et de la maintenance ce matin. VAL a été évoqué pour la préparation des kits qui seront distribués aux agents d'exploitation. Dans une entreprise, tout le monde a besoin de tout le monde, il n'y a pas de secteurs plus importants que d'autres, même si on a l'impression que ceux qui sont au front sont les plus importants. Sans la logistique, cela ne tiendrait pas longtemps.

L'intégralité des [...] de transport. Ce type de dossier nous permet de mieux l'appréhender.

Je me félicite, comme je le fais à chaque fois, que le protocole ait été signé par les trois organisations syndicales. Il permet de garantir les conditions de travail et de rémunération. Il y a eu un accord MRB sur des primes, il y a peu. Cela montre que quand il y a une volonté de dialogue social, les organisations syndicales sont au rendez-vous. Pour les élus, cela facilite grandement le travail, parce que tout a été fait en amont et les dossiers sont limpides. À chaque fois, je dis que c'est un bon exemple à suivre. Je regrette qu'il n'y ait pas cette volonté pour le dossier RDS. Quand les départements demandent des négociations, les organisations syndicales savent répondre présentes. De nombreux protocoles sont régulièrement signés au sein de l'entreprise, ce qui prouve que c'est réalisable et bénéfique pour l'entreprise et les salariés.

M. Le PRÉSIDENT.- Y a-t-il des demandes de parole ?

Mme SKARZYNSKI.- Ce projet a deux branches. La branche transport UOVA va rejoindre l'unité LDR, l'unité logistique de VAL qui souhaite renforcer son positionnement et se professionnaliser en logistique. C'est donc naturellement que cette activité va rejoindre LDR, qui est connexe à la logistique industrielle. La seconde branche est la gestion de parcs, qui rejoindra l'unité STE (Service transverse à l'entreprise) qui a la volonté de se renforcer et qui comporte déjà cinq ou six services à destination de tous les départements de l'entreprise, tels que la reprographie, les archives, le service de traduction, le courrier, etc.

Il y a bien deux activités destinées à deux unités différentes de VAL.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour ces précisions.

Il s'agit d'un point d'information. Le dossier évoqué par M. SARDANO a été adressé à chacun et chacune d'entre vous. Nous aurons l'occasion d'y revenir lors d'une prochaine séance dans le cadre consultation. Je note que ce dossier est suffisamment complet et a déjà fait l'objet avec les organisations syndicales. Nous devrions pouvoir le réexaminer dans de meilleures conditions lors d'une prochaine séance.

Dans la mesure où il n'y a pas de demande de parole supplémentaire, je propose de rendre disponibles M. DUMONTET, Mmes BELLALOUM et SKARZYNSKI que je remercie pour leur disponibilité.

V – QUESTIONS DIVERSES

M. Le PRÉSIDENT.- M. SARRASSAT a une question diverse.

M. Le SECRÉTAIRE.- C'est sous toute réserve, car cette information vient de m'être communiquée et j'aimerais avoir un positionnement de l'entreprise. Apparemment, il aurait été fait appel à des entreprises privées pour assurer la sécurité sur le réseau à la place du GPSR, sachant que le Khéops de Gare de Lyon a fermé. Est-ce vrai ? Si oui, quelles sont leurs prérogatives ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je découvre cette information. Je reviendrai vers vous. J'ignore si c'est vrai ou faux.

M. Le SECRÉTAIRE.- Les rumeurs vont bon train en ce moment, autant dire la vérité.

M. Le PRÉSIDENT.- La parole est à M. CHIKH.

M. CHIKH.- Je vais commencer par une information. Il est dommage que le directeur M. LOVISA ne soit plus là, je viens d'avoir une information de l'Inspection du travail au sujet du danger grave et imminent déposé par le CSE 3 sur la désinfection des bus. Je me suis exprimé tout à l'heure sur l'intérêt d'avoir un bus pour un agent, et pas pour trois agents. L'Inspection du travail s'étonne, suite au constat de désaccord avec les élus, de ne pas avoir reçu de compte rendu. L'employeur doit écrire à l'Inspection du travail pour constater le désaccord. Nous avons pris les devants et rédigé un courrier pour l'informer des mesures mises en place ou pas.

Pour le coup, les mesures sont succinctes, raison pour laquelle nous ne sommes pas tombés d'accord sur ce danger grave et imminent. Je vous informe, Monsieur AGULHON, que vous serez prochainement contacté par l'Inspection du travail, notamment pour le CSE 3.

Ma question reste dans le domaine de la prévention des risques et concerne le document unique d'évaluation des risques professionnels. J'ai été alerté par plusieurs élus de la Commission santé et sécurité au travail des CSE du 2 au 5, avec qui je suis régulièrement en contact, sur la modification de ce document unique. Vous êtes dans l'obligation de mesurer les risques professionnels, vous l'avez fait pour le risque lié aux agents biologiques et/ou épidémie et pandémie. Les élus s'étonnent de ne pas avoir participé à cette évaluation, comme c'était le cas auparavant. Un groupe de travail a été constitué de tous les élus pour savoir s'ils avaient une idée des mesures à mettre en place et une autre vision de la prévention.

Les mesures de prévention retenues par le département me surprennent. Je vais en donner lecture : *« Des mesures techniques et organisationnelles d'application transversale, des mesures techniques et organisationnelles définies localement, adaptées aux spécificités des médecins et de l'organisation propre à chaque département »*. Cela veut tout dire et rien dire.

Je comprends que les mesures seront prises par les autorités de tutelle. Je lis « l'ensemble de ces mesures est formalisé et archivé sur le document unique ». Il n'y a pas de

mesures spécifiques, on aurait pu indiquer l'utilisation d'un masque ou de gel hydroalcoolique, les mesures barrières, or elles n'y figurent pas. On nous renvoie vers des « mesures techniques et organisationnelles adaptées aux directives des instances gouvernementales ». Je comprends que l'entreprise n'a pas la main et qu'elle attendra d'être contactée par les autorités organisatrices et de tutelle pour nous dire quoi faire et comment le faire.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais répondre sur la méthode et le fond.

Sur la méthode, la même Inspection du travail a exigé très rapidement que le DUER soit mis à jour, indépendamment de la façon dont on pouvait s'organiser pour recueillir les avis des uns et des autres. Nous étions pris dans une sorte d'injonction paradoxale entre l'urgence de mettre à jour le DUER et le temps habituellement pris pour recueillir les avis des uns et des autres.

Sur le fond, les mesures auxquelles fait référence la modification du DUER ne sont pas des normes extérieures à l'entreprise, mais toutes les notes qui ont été publiées de façon transversale ou de façon appropriée à chaque département, déclinant les différents gestes barrières que sont l'utilisation des masques des kits dans un premier temps et dorénavant de façon systématique, la distribution de gel hydroalcoolique, le respect des distances d'un mètre dans un premier temps, puis de deux mètres. Ce sont plutôt à ces mesures propres à l'entreprise que renvoie le DUER à un niveau de normes qui viendraient de l'extérieur de l'entreprise. C'est dans cet esprit que le DUER a été modifié.

Monsieur ABOUTAÏB ?

M. ABOUTAÏB.- Nos collègues demandent si l'entreprise a mis en place un dépistage. Les conducteurs de bus sont en contact avec la clientèle, comme c'est aussi le cas dans d'autres départements. La médecine du travail peut-elle tester les agents ? L'entreprise prévoit-elle un dépistage *via* la médecine du travail ?

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour cette question qui n'est pas vraiment d'actualité, puisque le pays est en pleine réflexion sur le sujet. La médecine du travail de la RATP est extrêmement active auprès d'un certain nombre de laboratoires et en matière de réflexions sur la politique des tests à mettre en œuvre. Plusieurs types de tests commencent à arriver sur le marché, certains nécessitent un prélèvement des muqueuses nasales, d'autres prélèvent une goutte de sang pour savoir si on a été atteint par le coronavirus en étant asymptomatique ou en développant des anticorps. Nous travaillons d'arrache-pied avec la médecine du travail sur l'identification de tous les tests disponibles aujourd'hui, ainsi que sur les différents cas d'usage de ces tests, à l'occasion du ré-accueil de personnes malades ou en confinement, ou au moment de l'organisation du déconfinement. Nous y travaillons.

On peut dire que les tests ne sont pas encore prêts, mais la RATP et sa médecine du travail sont très en avance sur l'examen de la question. Dès que nous aurons déterminé les circonstances dans lesquelles le test est utile et quel usage nous en ferons, nous aurons l'occasion de revenir vers vous, peut-être dès la prochaine séance. Nous y travaillons tous les jours avec la médecine du travail, nous faisons des points réguliers.

Monsieur DOMINÉ ?

M. DOMINÉ.- Je reviens rapidement sur ce qui a fait débat aujourd'hui, sur les jours qui concourent à baisser la dette de temps et sur l'ordonnance du 26 mars dernier, qui permet aux employeurs d'imposer jusqu'à dix jours. L'entreprise a décidé unilatéralement que les agents devaient poser cinq jours en avril. Il leur en reste donc cinq. Vous avez la possibilité d'en imposer dix. Je ne pense pas que cela ait été évoqué ce matin : allez-vous imposer cinq autres jours ? Si tel est le cas, avez-vous réfléchi aux modalités ? Seront-elles différentes ?

Par ailleurs, j'ai entendu mes collègues de différentes organisations syndicales parler du besoin de concrétisation et de synthèse écrite de vos différentes rencontres avec les organisations syndicales et de la commission sécurité. Nous sommes dans une situation de mesures et d'adaptation exceptionnelle. Lorsque les CHSCT existaient, se tenait un débat sur une cellule de super coordination des CHSCT. Elle avait du mal à se réunir ou l'entreprise rechignait à sa création. Sa mise en place ne serait-elle pas nécessaire au regard de l'actualité triste, qui est la nôtre depuis des semaines maintenant ?

M. Le PRÉSIDENT.- L'entreprise n'a pas rechigné à mettre en place une coordination des CSSCT. La condition était que cela ne se rajoute pas aux CHSCT, mais que cela ait des compétences propres dès lors qu'elles sont transversales. Je ne comprends pas votre question. Il existe une Commission de santé et sécurité centrale dont le Secrétaire est M. NIVault. Objectivement, je ne vois pas à quelle autre instance vous faites référence dans votre question.

M. DOMINÉ.- À tous les niveaux de l'entreprise et dans toutes les commissions départementales, tout le monde doit faire son travail et le fait, mais tout le monde doit concrétiser des actions localement avant d'en formuler la demande plus haut. Je me substitue à mes collègues, mais je pense qu'ils évoquent ce besoin. Tout le monde, avant de se référer au central, doit faire son travail dans les différentes commissions départementales. C'est un peu l'objet de ma question. Je pense cette coordination nécessaire.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose que l'on se rappelle après parce que je crains de ne pas avoir bien compris. Je suis intéressé par l'étude de votre point, mais j'ai l'impression de le comprendre à l'envers. Êtes-vous d'accord pour que je vous rappelle à la suite de la réunion ?

M. DOMINÉ.- J'ai aussi besoin de me concerter plus en amont avec mon collègue, M. HUBERT. Nous nous rappellerons ultérieurement.

M. Le PRÉSIDENT.- Très bien. Pour répondre à votre première question, notre position est de cinq jours pour l'instant. Nous n'avons pas réfléchi à autre chose pour l'instant.

Monsieur PATRAVE ?

M. PATRAVE.- Nous avons déjà demandé à M. CARILLO que soit présent un membre de la CSSCT centrale au sein de la cellule de veille sanitaire qui se tient tous les jours, cela nous a été refusé. Nous nous en sommes étonnés. Nous renouvelons notre demande. Est-il possible de participer à cette veille, au même titre que les médecins du travail ? Il serait bien qu'un membre de la CSSCT centrale participe à cette veille sanitaire.

M. Le PRÉSIDENT.- Je suis la position de M. CARILLO. Chacun a un rôle dans une organisation. Il ne s'agit pas seulement d'une cellule de veille, mais d'une cellule où des décisions sont prises. À partir du moment où c'est le cas, elles engagent tous les participants. Chacun doit rester dans son rôle.

Monsieur SARRASSAT ?

M. Le SECRÉTAIRE.- On peut saluer la performance des élus et des participants. Tout le monde a été extrêmement concentré, sérieux et l'écoute a été correcte. C'est une belle prouesse, parce que la réunion a duré quasiment la journée. Cela ne s'est pas trop mal passé.

Je souligne le travail de Mme LÉQUIPÉ, parce que cela n'a pas été une mince affaire pour équiper certains secteurs et suivre leur approvisionnement. Les tablettes sont arrivées parfois miraculeusement. Je sais qu'elle a travaillé d'arrache-pied. C'est une belle performance de sa part.

Je partage avec vous un point de vue, Monsieur AGULHON, bien que je ne sois pas d'accord sur le fait d'avoir maintenu la séance, la vie doit continuer. D'une manière ou d'une autre, elle continuera même si nous ne sommes pas d'accord sur les sujets. On trouvera les modes opératoires, si on est confiné encore un ou deux mois, pour continuer à fonctionner dans cette instance.

Je vous confirme ma question diverse. Apparemment, l'information provient de CSSCT. Ce qui m'inquiète est que cela n'ait pas remonté au niveau transversal. D'un autre côté, nous ne sommes pas censés tout savoir dans l'entreprise.

M. Le PRÉSIDENT.- Je me réjouis néanmoins de ne pas être informé en temps réel de tout ce qui se passe dans toutes les CSSCT et tous les départements. Des événements doivent être traités à ce niveau. Je prendrai le temps de me renseigner et de revenir vers vous Monsieur SARRASSAT.

Je m'associe totalement aux remerciements que vous avez adressés à tous les participants. Merci pour la très grande qualité des débats que nous avons eus dans cette configuration inédite à laquelle nous nous sommes finalement pliés, adaptés avec une grande rapidité. Je souligne que c'est la caractéristique de l'entreprise dans laquelle nous travaillons tous ici. La vitesse à laquelle la RATP a trouvé les moyens de poursuivre son activité, en dépit de toutes les contraintes auxquelles elle a été exposée, mérite que l'on en soit fier. Cette réunion en est aussi l'une des expressions.

J'adresse mes remerciements, même si elle reste toujours silencieuse, à Lisa, notre sténotypiste. Je ne suis pas certain que ce soit un exercice auquel elle soit habituée. J'espère que notre comportement lui a facilité le travail. Je m'associe totalement aux remerciements adressés à Mme LÉQUIPÉ. En restant très politiquement correcte -on pourrait ne pas l'être-, elle a passé beaucoup de temps et a été très patiente avec l'ensemble des parties prenantes pour faire en sorte que cette réunion ait pu avoir lieu. Je la remercie énormément de sa ténacité et de sa patience.

Comme vous l'avez dit, l'échéance du confinement n'est pas connue. Il y a de fortes chances qu'il se prolonge. Il est fort probable que les conditions du déconfinement ne soient pas un retour immédiat à la situation du stade 1, voire du stade 2. Il est possible que le déconfinement s'organise autour d'une sorte de stade 2 bis, qui serait un entre-soi entre le stade 3 confiné et ceux de préparation au confinement que nous avons connus.

Il est possible que dans les mesures mises en œuvre dans la phase de déconfinement, il continue à être déconseillé de se réunir en groupes, comme nous le faisons jusqu'à présent pour tenir cette séance. La probabilité que nous devions continuer à nous réunir dans cette configuration risque d'aller au-delà de la seule phase de confinement, mais c'est un avis personnel. Cela vaut pour nos réunions et toutes les autres réunions de l'entreprise, ce n'est pas exclusivement réservé aux instances représentatives du personnel.

Je vous propose de nous revoir lors d'une séance quasi exclusivement consacrée à l'évolution de la situation du Covid d'ici fin avril, la date pourrait être le 22 avril. J'en parlerai avec M. SARRASSAT la semaine prochaine et avec le bureau. Je proposerai un point à date sur la situation de l'entreprise, peut-être le 22 avril. Sachez que cette date a été positionnée dans les agendas et que nous vous la confirmerons dans les prochains jours.

Voilà ce que je voulais vous dire en conclusion, en vous remerciant à nouveau bien sincèrement de la qualité de nos débats et du respect des consignes techniques données au début de la réunion afin que celle-ci se tienne du mieux possible. Je me félicite que la qualité des outils informatiques ait permis la tenue de cette réunion dans ces conditions.

S'il n'y a pas d'autres prises de parole, je vous salue et vous souhaite une bonne fin de journée. Continuez à respecter les mesures barrières, à prendre soin de vous et des vôtres et on traversera cette situation exceptionnelle de la meilleure des façons.

À bientôt.

M. Le SECRÉTAIRE.- Merci, portez-vous bien.

La séance est levée à 16 heures 15.