



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 20 mai

-----2020-----

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

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT Thierry SAUTEL Laurent DOMINÉ Frédéric NIVERT Patrick PIGEARD	Secrétaire 1 ^{er} secrétaire adjoint 2 ^e secrétaire adjoint Trésorier Trésorier adjoint	liste UNSA liste CGT liste CFE-CGC liste CGT liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i> <i>CSE 9/M2E</i> <i>CSE 6/DSC</i> <i>CSE 15/SIT</i> <i>CSE 13/RER</i>
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
MM.	Noureddine ABOUTAÏB Jérôme CRUCHET Laurent DJEBALI Loïc FAUCHEUX André BAZIN Philippe BOYER Claude NIVAUT Ludovic ORIEUX Patrick RISPAL Michel VENON Sébastien HUBERT José JONATA Stéphane SARDANO	- - - - - - - - - - - - -	liste UNSA liste UNSA liste UNSA liste UNSA liste CGT liste CGT liste CGT liste CGT liste CGT liste CGT liste CFE-CGC liste UNSA liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i> <i>CSE 11/MRF</i> <i>CSE 12/MTS</i> <i>CSE 2/BUS-MRB</i> <i>CSE 7/GDI</i> <i>CSE14/SEM-CML</i> <i>CSE 13/RER</i> <i>CSE 2/BUS-MRB</i> <i>CSE 10/BUS-MRB</i> <i>CSE 5/BUS-MRB</i> <i>CSE 6/DSC</i> <i>CSE 14/SEM-CML</i> <i>CSE 1/BUS-MRB</i>
Mme	Caroline DROUAIRE ¹ Florence ESCHMANN Nathalie MEUNIER Stéphanie GRELAUD Françoise PHIRMIS	Membre suppléant - - - -	liste UNSA liste UNSA liste CGT liste CFE-CGC liste CFE-CGC	<i>CSE 4/BUS-MRF</i> <i>CSE 12/MTS</i> <i>CSE 5/BUS-MRB</i> <i>CSE 12/MTS</i> <i>CSE14/SEM-CML</i>
MM.	Eliès BEN ROUAG ² Mourad CHIKH Jean-Luc LALLEMANT Gilles PATRAVE Benoît CHEVILLARD Thibaut DASQUET Abdelhakim KHELLAF ³ Éric TURBAN Cyril LARDIÈRE	- - - - - - - - -	liste UNSA liste UNSA liste UNSA liste UNSA liste CGT liste CGT liste CGT liste CGT liste CGT liste CFE-CGC	<i>CSE 3/BUS-MRB</i> <i>CSE 3/BUS-MRB</i> <i>CSE 6/DSC</i> <i>CSE 2/BUS-MRB</i> <i>CSE 14/SEM-CML</i> <i>CSE 11/MRF</i> <i>CSE 8/ING-MOP</i> <i>CSE 7/GDI</i> <i>CSE 9/M2E</i>

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Tarik ALLALOUCHE Fabien LONGET Jacques GRATUZE	Membre titulaire - -	liste UNSA liste CGT liste CFE-CGC	<i>CSE 3/BUS-MRB</i> <i>CSE 4/BUS-MRB</i> <i>CSE 8/ING-MO</i>
Mmes	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO	Membre suppléant	liste UNSA	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
MM.	David TÉTART Alain DUIGOU Thomas LE CLEACH	- - -	liste UNSA liste CGT liste CGT	<i>CSE 5/BUS-MRB</i> <i>CSE 2/BUS-MRB</i> <i>CSE 12/MTS</i>

Assistent à la séance :

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

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

² Remplace Tarik ALLALOUCHE, en tant qu'élu titulaire pour les votes

³ Remplace Jacques GRATUZE, en tant qu'élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 19 février 2020	5
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	7
III - INFORMATIONS DU SECRETAIRE	10
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1 – Consultation sur le Schéma Directeur des Ressources Humaines 2019-2021	27
2 – Information sur le projet de Travaux du site de Championnet, préparatoires au projet de transformation du centre bus de Belliard	48
3 – Information sur le projet de déploiement du Centre de Services Ressources Humaines (CSRH)	74
4 – Point d’information sur la situation sanitaire liée au COVID – 19	89

M. Le PRÉSIDENT.- Bonjour à toutes et tous. Je propose d'ouvrir la séance. J'espère que tout le monde va bien. Nous allons commencer par un point sur les présents avec Mme LÉQUIPÉ.

Mme LÉQUIPÉ.- À ma connaissance, il n'y a pas d'absent excusé ce matin. Y a-t-il des absents pour l'UNSA ?

M. HONORÉ.- Il y a trois absents : MM. TÉTART, ALLALOUCHE et Mme EBONGUÉ SIPAMIO.

M. NIVAULT.- Pour la CGT, MM. LONGET, DUIGOU et LE CLEACH sont absents.

Mme FONTAINE.- Pour la CFE-CGC, M. GRATUZE est excusé aujourd'hui.

Mme LÉQUIPÉ.- Merci.

**I – EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE
DU 19 FEVRIER 2020**

M. Le PRÉSIDENT.- Nous allons recueillir votre approbation sur le PV du 19 février 2020.

Mme LÉQUIPÉ.- M. ALLALOUCHE sera remplacé par M. BEN ROUAG. Pour la CGT, je propose que M. LONGET soit remplacé par Mme DROUAIRE, et pour la CFE-CGC que M. KHELLAF remplace M. GRATUZE.

Nous avons 9 voix pour la CGT, 9 voix pour l'UNSA, 1 voix pour la CFE-CGC.

M. Le SECRÉTAIRE.- C'est correct.

Mme LÉQUIPÉ.- Je vais vous appeler individuellement pour l'approbation du PV. Je vous demande de répondre à la question : êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote)

Pour : CGT (9), UNSA (9), CFE-CGC (1).

Mme LÉQUIPÉ.- Le PV du 19 février 2020 est approuvé à l'unanimité.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Madame LÉQUIPÉ.

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

Le PRÉSIDENT.- Je n'ai pas d'information à partager à ce stade, puisqu'il est prévu un point d'information sur le Covid.

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. Le SECRÉTAIRE.- Le CE reprend peu à peu ses activités. Pour la restauration c'est chose faite avec le réapprovisionnement des distributeurs automatiques et la réouverture des restaurants d'entreprise par le biais de paniers repas.

Il faut noter que la quasi-totalité des responsables de site ont fait un énorme travail afin de faire respecter la distanciation physique à 2 exceptions près que je vous communiquerai par mail d'ici la fin de la séance.

Je tiens à saluer le travail conjoint des différents acteurs tant au niveau du CE qu'à la RATP.

Un autre secteur qui va reprendre son activité est celui des vacances adultes, la volonté politique des élus est d'ouvrir l'ensemble de nos centres à l'exception des campings pour nos agents.

Des mesures sanitaires renforcées seront mises en place et toutes les équipes travaillent dès aujourd'hui afin de réussir ce nouveau défi.

Enfin d'un point de vue financier si la clôture des comptes 2019 est quasi finalisée, le travail d'audit des commissaires aux comptes et experts comptables n'a pu avoir lieu dans de bonnes conditions durant cette période de pandémie.

Comme les textes législatifs nous l'autorisent, nous les présenteront d'ici la fin septembre.

Je vais vous lire un mot que j'ai écrit hier.

Voilà, cette fois c'est officiel, Thierry Sautel effectue aujourd'hui sa dernière séance. Et il me revient la lourde responsabilité, non sans un certain plaisir de lui adresser ces quelques mots.

Thierry sur le précédent mandat occupait le poste de Président de la commission économique du CE RATP.

Alors durant quatre longues années j'ai eu l'occasion d'écouter ses rapports et je le dis aujourd'hui sans détour, malgré la complexité des dossiers ils furent exhaustifs, compréhensibles et relativement objectifs. Oui, que « relativement » pour moi car la couleur favorite de Thierry n'est pas le bleu mais plutôt le rouge. Néanmoins il a su composer avec ses deux couleurs de nombreux tableaux en nuances camaïeux.

Si je devais qualifier son travail le premier adjectif qui me viendrait à l'esprit est minutieux, puis le second passionné. En effet, comme il se plait à le dire la commission Eco « c'est sa came ». La partie ASC du CE quant à elle, il ne la goute que très ponctuellement, à des moments très précis à savoir dans le cadre des avants premières de Star Wars 7 et 8 (photos à l'appuies).

À la fin du mandat 2018 à l'instar de certaines célébrités Thierry nous a formulé ses premiers adieux. Mais le destin ou plutôt les fluctuations électorales l'ont fait revenir sur sa décision. Dès lors le stand-trooper Sautel a repris du service pour occuper le poste de secrétaire adjoint du CSEC RATP.

Cette fonction sur cette mandature était accompagnée d'une petite option supplémentaire : le secrétariat de la commission SSCT.

Il s'est acquitté de cette nouvelle tâche avec sérieux et détermination, même si les sujets abordés ne suscitaient pas en lui, la même flamme.

Enfin, il a su céder son poste à Claude Nivault juste avant l'épidémie du COVID 19 et je sais que ce dernier a su apprécier ce geste altruiste à sa juste valeur.

Trêve de plaisanterie, l'art de la gestion pluraliste est extrêmement complexe et Thierry dans ce domaine restera un véritable artiste, je pourrai même dire que c'est un homme de synthèse (je m'égare). Il n'a jamais rogné ses convictions et a toujours respecté celles des autres, j'ai eu plaisir de travailler avec lui.

En tant que fan de STAR TREK je te souhaite Thierry pour ta retraite paix et prospérité. En tant que connaisseur de STAR WAR je souhaite que la force soit avec toi.

(Applaudissements)

Je passe la parole à M. VENON.

M. VENON.- Pour moi, ce n'est pas une journée comme les autres. J'ai eu l'occasion d'être président de la Commission économique au CE, je sais le travail que cela occasionne et l'investissement demandé, qui doit être reconnu. Je vais lire à Thierry une déclaration au nom de l'ensemble de la délégation CGT.

Thierry assiste à ce qui va conclure sa brillante carrière au sein de la RATP. Et quelle carrière !

Un pur produit RATP : entrée à l'Ecole Technique de la RATP (Surnommée MOZART en raison de sa situation géographique en plein 16^{ème} arrondissement de Paris , puis délocalisée à Noisiel), Promotion 1982-1985, donc dès l'âge de 15 ans.

Il en sort avec son diplôme CAP Electomécanicien en poche, et intègre l'attachement fétiche de Chanoinesse, situé tout près de Notre-Dame, qui ne le quittera plus.

Son engagement syndical prend forme après les grèves de 1995 contre la réforme des retraites « Juppé », moment où il adhère à la CGT-RATP.

Un parcours de militant qui se traduit par des prises de responsabilité diverses au sein du département ESE,/M2E allant de Délégué du Personnel jusqu'à secrétaire du CDEP, fonction qu'il occupera de 2010 à 2014.

Puis vient le temps du mandat CRE RATP 2014-2018, élu et président de la commission économique, donc permanent au sein du CRE, période pendant laquelle la direction des analyses économiques (DAE) mais aussi la direction financière de la RATP (CGF), ont su apprécier ses qualités à ce poste. On se souviendra de ses interventions en séance et de ses rapports de la ComEco qui, même si parfois parsemés de quelques allusions cocasses, trouvaient toujours leur pertinence. C'était « sa tasse de thé, le domaine économique », comme il se complait à le rappeler. Son soucis de la perfection et du détail, son regard averti sur les sujets pourtant pointus débattus aussi bien en séance que lors des commissions économiques, en faisait un parfait maitre de cérémonie. Pour tenter d'expliquer cela : Thierry est sans doute, nous le pensons, le seul salarié RATP à avoir comme livre de chevet un dictionnaire des synonymes, lui permettant ainsi d'éviter les redites au sein de ses rapports et/ou déclarations.

Bref, la fonction lui allait comme un gant !

Lors des élections professionnelles de 2018, son syndicat lui demandait expressément de se porter candidat pour prendre (encore) un poste à responsabilité au sein du tout nouveau CSEC RATP, et fidèle et dévoué, il s'y est attelé. Il devient alors 1er secrétaire adjoint du CSEC RATP, et endosse grâce (ou a cause, c'est à lui de nous le dire) aux lois Macron, la responsabilité de fait de secrétaire de la CSSCT Centrale, sorte de CHSCT transversal à l'entreprise, qui prendra toute son importance notamment en raison du nouveau découpage du département BUS en 5 CSE.

L'horizon de son départ en retraite début mars 2020 le décidera à laisser place sur ses fonctions à Claude Nivault, et ceci quelques jours avant l'apparition de la pandémie. Certains ne pourront s'empêcher de penser que, sans doute grâce à l'appui d'une cartomancienne ou d'une

boule de cristal, il a senti qu'il était préférable de passer la main, le Covid-19 allant sur-solliciter la fameuse CSSCT Centrale, et Mr Nivault tient à l'en remercier tout particulièrement.

Il est temps pour lui de prendre des congés bien mérités avant de clôturer ses 35 années (38 si on compte l'Ecole Mozart) passées au sein de la RATP, et la CGT-RATP tient à le remercier pour ses précieuses contributions tout au long de sa carrière.

Bonne route à toi, Thierry.

(Applaudissements)

M. Le PRÉSIDENT.- La parole est à M. SARDANO, puis à Mme FONTAINE.

M. SARDANO.- Je remercie Thierry à qui j'ai succédé en tant que président de Commission économique. Ses conseils et son soutien m'ont largement facilité la tâche, qui aurait été plus ardue s'il n'avait pas été là. Je tiens à le remercier sincèrement. Au-delà des étiquettes politiques, il a su faire preuve d'honnêteté et de sincérité dans cet accompagnement. C'était bien.

Merci à toi et bonne retraite.

Mme FONTAINE.- Je voudrais adresser un message à Thierry au nom de la CFE-CGC. Cela n'étonnera personne si je dis que nous n'avons pas fondamentalement les mêmes convictions. On a toutefois pu constater sur le pavé parisien que des éléments peuvent nous rassembler. Je tiens à rappeler et à remercier Thierry, mon collègue de M2E, qui a toujours été investi et très humain. On voit toujours en lui un homme de dialogue. Je voudrais souhaiter bon vent à Thierry. Conserve cette humanité que tu as en toi.

M. SAUTEL.- Merci.

M. NIVAUT.- Je remercie Thierry d'avoir pris le temps de faire un tuilage avec moi, qui a duré 10 ou 15 minutes. Je te souhaite une bonne continuation.

M. SAUTEL.- Merci pour toutes ces marques de sympathie. Je m'y attendais de la part du Secrétaire de l'instance, qui m'avait dit qu'il me passerait la main et qu'il aurait un mot pour moi. Je suis plus surpris s'agissant des autres intervenants, j'apprécie et je les en remercie tous. J'avais prévu de vous dire quelques mots a cappella, mais je vais toutefois vous lire quelque chose pour ne rien oublier.

C'est avec – déjà – un léger pincement au cœur que je viens saluer ce Comité, ses membres, une dernière fois. Si tant est, bien sûr, que l'on arrive à avancer quant à mon remplacement

numérique au sein de cette instance. Dans le cas contraire et au vu de mon départ effectif de l'Entreprise au second trimestre 2021, je resterai disponible auprès de ce Comité, notamment pour ses séances plénières.

Autant le dire, dans un 1^{er} temps j'avais peu d'envie à entreprendre cette démarche de salutations, sur la forme s'entend ; la Visioconférence, l'audioconférence sont pour moi tellement impersonnels, tellement loin de ce que représente à mes yeux cette instance. Mais ne pas le faire, puisque je ne peux vous saluer physiquement, me donnait le sentiment de vous quitter par la petite porte ... voire partir en passant par la fenêtre !
Inenvisageable, au vu de ce que ce Comité m'aura apporté tout au long de ces 5 dernières années.

Ce Comité aura été pour moi l'aboutissement de 2 décennies de mandats électifs, commencés – déjà – à la toute fin du siècle passé ; DP, CDEP puis CE. J'en profite pour remercier mon Organisation Syndicale, la CGT, qui en me faisant confiance pour porter haut ses couleurs, aura permis à l'électricien que je suis d'arriver à ce niveau de connaissance, de maturité, qui m'aura tout simplement aidé à grandir. Il n'y a pas de forfanterie dans mes propos, juste de la gratitude. Je remercie aussi la RATP qui habituellement comme interlocutrice, souvent comme adversaire, aura participé à me faire devenir ce que je suis.

En ce sens concernant l'Entreprise, « mon » Entreprise, si jamais je n'ai essayé de mordre la main qui me nourrissait, souvent j'ai œuvré à tordre le bras qui guide cette main afin de l'amener à plus d'équité, de justice sociale. Cela aura été là mon guide, mon leitmotiv.

J'ai aussi eu cette chance de militer dans une époque que je qualifierais d'âge d'or des IRP. Une époque où les moyens, les prérogatives des IRP se sont construits tout au long du siècle passé, avec en point d'orgue et sur un plan législatif les lois Auroux d'un côté, de l'autre et au sein de la RATP un Droit Syndical de haut niveau (*pour toi Claude*). Je suis né syndicalement dans cette époque et je ne trouvais là rien de plus normal que ces moyens syndicaux, institutionnels mis à disposition. Ce n'est que maintenant, depuis qu'ils ont commencé il y a quelques années à être rognés, que je mesure la chance que j'ai eu en participant à cette apogée.

Ainsi les « acquis sociaux » ne seraient qu'une chimère, ne valant que pour le temps où ils existent. Tout au plus peut-on parler d'avancées sociales, avancées d'ailleurs continuellement remises en cause au gré des périodes qui les suivent. Celle que l'on traverse en est un exemple criant de vérité où, sous couvert de lutte contre le Covid 19, l'exécutif vient récemment d'imposer des mesures foulant au pied le Code du Travail.

Si j'avais un message à passer il serait celui-là ; ne pas perdre de vue que la protection, les droits des salariés, sont des combats continuels. Ils n'auront de cesse de perdurer.

J'ai foi en les membres de ce Comité afin de continuer à mener ces actions. Elles sont essentielles, vitales. Les différentes discriminations ayant encore cours dans l'Entreprise – le Centre Bus de Bords-de-Marne est emblématique en ce sens – font que là aussi et peut-être encore plus aujourd'hui qu'hier, les salariés ont besoin de vous tous, élus, membres de ce Comité, afin de défendre leurs droits, leurs intérêts.

Je me tourne maintenant vers l'équipe d'élus CGT de ce Comité, cette équipe que j'ai vu naître puis grandir au fil des mois, prendre de l'assurance, gagner en maturité. Cette équipe, mon équipe (vous m'excuserez de cet excès de nombrilisme), j'ai été heureux de l'animer, de la piloter. Pour tout vous dire j'en ai même été fier, j'en suis encore fier.

Je lui souhaite bonne route, certain qu'elle continuera à avancer, à tracer son sillon, de même que je ne doute pas que Claude et André tracent le leur dans les nouvelles fonctions qu'ils occupent désormais.

A vous tous, à vous toutes, je ne souhaite qu'une chose ... le meilleur !

Merci

(Applaudissements)

M. Le PRÉSIDENT.- Je comprends la difficulté que cela représente pour une personne qui a votre personnalité de nous saluer de façon distanciée, sauf avec M. VENON visiblement. Je ne doute pas que nous aurons l'occasion de le faire dans des conditions que l'on espère tous revenues à la normale. Je voulais saluer les propos que vous venez de tenir et vous assurer qu'en dépit de la circonstance particulière dans laquelle a lieu ce départ, nous aurons l'occasion de le fêter de façon plus chaleureuse.

Je voulais partager une petite inquiétude sur votre prochain bain. Je sais que vous êtes entraîné mais s'il se fait dans la tenue dans laquelle cela nous a été exposé, faites attention de ne pas couler !

Comme tout le monde l'a fait, je voudrais saluer une particularité. Vous avez toujours su mettre dans vos analyses précises et fines la dose d'humour et de recul qu'il est nécessaire d'avoir dans les relations professionnelles pour faire les choses sérieusement sans se prendre trop au sérieux. C'est ce qui vous caractérise. Je m'associe aux témoignages de sympathie et de meilleurs vœux de retraite que tout le monde vous a adressés. Je vous envoie un salut particulier et cévenol.

M. SAUTEL.- Merci à vous. Je ne vais pas rester avec vous, je vais me déconnecter. Je voulais intervenir pour vous honorer tous, ainsi que le Comité qui est important pour la représentation de l'ensemble des 45 000 salariés du CSEC. Il a besoin de vous tous. Merci encore à tout ce que vous m'avez apporté, pour ce que l'entreprise m'a apporté. Bonne continuation, bonne route à toutes et tous et plein de bonnes choses.

Au revoir.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de poursuivre l'ordre du jour. Y a-t-il des déclarations ?

M. HONORÉ.- Je ne vais pas procéder à la lecture de la déclaration préalable, Mme AZEVEDO va en donner lecture. J'ai une intervention complémentaire à faire à la suite.

Mme AZEVEDO.- Certains se diront déçus par ce dé-confinement finement mené par le gouvernement...mais à quel prix ?

L'UNSA-RATP comprend les effets d'annonce de l'entreprise mais la réalité sur le terrain est tout autre.

Oui, le déconfinement est amorcé mais non, le retour à la vie d'avant n'est pas pour tout de suite et n'est plus souhaitable tel qu'il était avant cette crise planétaire. Pour notre entreprise ou il va falloir repenser les grands projets ou les stopper. Il va falloir également se recentrer vers notre pays et avoir une autre vision du travail et du sens de sa valeur, de travailler sur la sécurité sanitaire au travers d'un travail commun avec nos tutelles, les acteurs de la prévention, la médecine du travail, les instances représentatives du personnel, de revoir les façons de travailler en incluant les nouvelles technologies et le télétravail. Pourquoi investir des millions d'euros sur des marchés en pseudo développement quand dans notre pays il y a tant de marchés à développer et d'autres à relocaliser ou à inventer. Le bon sens n'a jamais fait de mal dans la réflexion. A quoi cela sert-il de parler stratégie internationale quand dans notre périmètre, l'Ile de France, on n'est pas en capacité de faire désinfecter correctement nos matériels roulants et nos lieux de travail ni d'assurer à 100 % la santé et la sécurité des salariés. Cette crise sanitaire, économique et sociale n'épargne ni notre pays ni notre entreprise.

Notre PDG, Catherine GUILLOUARD annonçait dans l'émission « C à vous » sur France 5 Mardi 12 mai que les 4700 bus de la RATP étaient désinfectés tous les soirs par un nouveau procédé dit de « Nébulisation ». Inexact Monsieur le Président. La nébulisation n'a commencé que *le lundi 11 mai* au soir pour l'ensemble du parc et n'a pu être réalisé par la société Rentokil pour des raisons d'effectifs et de matériels bloqués à Hong Kong. Aux départements BUS/MRB il a été et est toujours très pénible d'obtenir un ensemble d'éléments pour pallier au mieux à cette épidémie du COVID-19. Pour cause la Mise en demeure du Ministère du Travail DR/2020 146 du *13 Mai 2020* comportant 5 points importants :

- 1/ Mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques par Unité de Travail
- 2/ Coopérer avec les entreprises extérieures afin de mettre à jour les plans de prévention en y intégrant une analyse circonstanciée des risques
- 3/ Respect des mesures de distanciation sociale
- 4/ Veiller à l'obligation du port du masque

5/ Mettre en place une organisation et des moyens adaptés pour nettoyer et désinfecter l'ensemble des points de contact des postes de conduite à chaque attribution d'un agent.

L'Inspection du Travail vous a laissé un délai d'exécution de cette mise en demeure fixé à 8 jours à date de réception.

Les questionnements importants pour nos salariés et nos voyageurs sont : les éléments attestant de l'efficacité de la nébulisation et combien de temps dure réellement son efficacité. Tout en sachant qu'au Métro et au RER les tests de la nébulisation sont toujours en cours et que tout le monde est en attente de ce nouveau procédé.

Le 11 mai, 1^{er} jour du déconfinement tout était plus ou moins prêt selon vous, malgré les alertes des élus sur la sécurité et notamment sur le respect de la distanciation sociale dans nos espaces et nos matériels roulants. L'activité « stickers » qui a été mise en place sur l'ensemble des locaux RATP et sur les matériels roulants toutes surfaces a mobilisé une partie du personnel de l'exploitation et un grand nombre de volontaires de tous les départements. Travail acharné sur les 3 derniers jours avant le déconfinement. Des sièges ont été condamnés pour faire respecter les distanciations sociales au Métro, RER, BUS. Le trafic a repris progressivement ce jour-là sans incidents majeurs sur les modes lourds à part une attente de 40 minutes sur la ligne 13 pour la première rame suite à des inondations et infiltrations la veille, une forte charge sur la ligne 9 ainsi que sur la 5, problèmes relevés sur les premiers départs du RER B et une forte charge à Chatelet et Fontenay Sous Bois pour le RER A. Les voyageurs dans la globalité portaient leurs masques car l'entreprise a déployé un nombre important d'agents de CAE et d'intérimaires. Et il faut souligner que des services de l'Etat ont fait de nombreuses distributions devant les gares et des terminus de Bus et Tramway. Le port du masque est rendu obligatoire dans les transports publics de voyageurs suite au décret n° 2020-545 du 11 Mai 2020. Pour le faire appliquer nous avons constaté une forte présence de la Police et de la Gendarmerie. Sur le réseau de surface : l'offre de transport mise en place a montré ses limites dans certains secteurs avec un taux de charge élevé sur beaucoup de lignes et une offre insuffisante sur les lignes de tramway afin de faire respecter les distanciations sociales.

L'UNSA RATP a noté la volonté et les efforts de l'entreprise à faire son maximum face aux traitements de cette crise sanitaire. Ce fut long et laborieux. Elle y a mis les moyens mais tardivement. Pour rappel un DGI a été posé le 27 janvier 2020 sur le Coronavirus par les

élus de la Commission SSCT Centrale. L'entreprise a d'ailleurs fait bien plus pour ses voyageurs que pour ses salariés, cela nous interroge car comme le disent les spécialistes en la matière, ce déconfinement est plus pour répondre à la crise économique qu'à la crise sanitaire elle-même ce qui est fort déplorable. L'ensemble du personnel RATP reste sérieux et professionnel. Il n'a jamais failli à sa mission de service public qu'il soit en télétravail ou sur son lieu d'attachement et cela dans l'ensemble de l'entreprise. La Direction a d'ailleurs remercié sur le réseau intranet « Urban Web » et dans les médias par les interventions de sa PDG les salariés qui ont continué d'exercer leurs métiers pendant le confinement. Tout ceci est bien mais n'aurait-il pas été plus judicieux également de les remercier en gelant les projets toxiques tel que diapason, Lyby + pour ne citer qu'eux et en attribuant une prime exceptionnelle comme les salariés de 1^{ère} ligne ou des points individuels et un avancement automatique pour cette année pour tous ? Une telle décision vous honorerait. Ne croyez-vous pas au vu des risques qu'ils ont encouru de leur apporter la reconnaissance qu'ils méritent et qui leur revient de droit ? Ils ont continué leur travail ou leur service, jour après jour, dans une période où ils ont vu leurs collègues, leur famille, leurs amis tomber malade par le virus et pour certains d'entre eux mourir.

L'UNSA RATP tient à vous rappeler ici qu'à ce jour, le Groupe RATP a perdu 9 de ses agents dont 6 à l'Epic. 10 sont hospitalisés dans un état grave. 110 cas ont été avérés testés positifs et des centaines de cas de suspicion ou diagnostiqués COVID-19 par leur médecin traitant sans avoir pu passer les tests. Certains ont prévenu l'employeur. Par contre, nous savons très bien qu'il y a aussi tous ceux qui ont eu le virus sans le savoir car asymptomatiques. Et ceux-là on ne peut pas les comptabiliser....

Pour conclure, l'UNSA RATP commence, à un peu plus d'une semaine de déconfinement, à recevoir les témoignages souvent bouleversants d'agents qui ont été atteints par le virus. Ils reviennent au travail bien souvent parce qu'ils se battent pour reprendre une vie normale en racontant avec beaucoup d'émotions ce qu'ils ont vécu. Un combat permanent....ils leurs restent une grande fatigue, une perte de poids et pour certains des séquelles plus ou moins importantes. Mais ils sont encore là...et tant qu'il y a de la vie il y a de l'espoir. L'UNSA RATP restera attentive quant aux conditions de reprises au travail des salariés et de la façon que l'entreprise gèrera ceux en difficulté.

Déconfinement ne doit pas rimer avec relâchement. Restons vigilants et surtout.....portez-vous bien !

Personnellement, je tiens à vous dire que j'ai un collègue qui était hospitalisé depuis 1 mois et demi dans le coma et qu'il vient d'en sortir. Il lui reste encore un long chemin à faire....réapprendre à parler et à marcher de nouveau !

Merci de votre attention.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci, Madame AZEVEDO. M. HONORÉ voulait compléter la déclaration.

M. HONORÉ.- Un petit complément pour insister à nouveau sur certains éléments. Nous venons de vivre une période de déconfinement compliquée. Tout le monde a pu mesurer que ce qui avait été envisagé avant la mise en place de ce déconfinement a été réalisé dans le fonctionnement de notre réseau.

Je souhaiterais revenir sur un message en complément de la déclaration préalable. Dans l'actualité, on a beaucoup entendu parler de la manière de récompenser les salariés ayant participé à « l'effort de guerre », ces termes ne sont pas les miens. Cela a permis la continuité du service public et le fonctionnement du pays.

À la RATP, nous sommes toujours dans l'attente de ce geste significatif. Des pistes ont été proposées dans la déclaration. On vous remercie de nous éviter la médaille. Vous vous doutez bien que ce n'est pas le remerciement qui est attendu par les salariés de l'entreprise. Une médaille a du mal à nourrir. Ils attendent un geste significatif en matière de pouvoir d'achat. Je pensais que vous auriez abordé ce sujet dans vos informations. Cela n'a pas été le cas, c'est la raison pour laquelle je me permets de poser la question maintenant.

M. Le PRÉSIDENT.- Dans le point complet que je ferai sur le Covid, il y aura un point sur la situation de l'entreprise. J'y reviendrai à ce moment-là. Madame FONTAINE ?

Mme FONTAINE.- Avant de penser le monde de demain, regardons la vie d'aujourd'hui. La CFE-CGC Groupe RATP a reconnu l'engagement de la direction pour oeuvrer au mieux à la réalisation du déconfinement. Elle a veillé à prendre en compte la sécurité et la santé de ses salariés, pour accueillir nos voyageurs dans un contexte de mesures contraignantes. Néanmoins, l'appel au civisme et à la responsabilité des voyageurs n'est pas suffisant, qui voyage en transport en commun le sait bien ! De facto, des difficultés, des dysfonctionnements sont apparus. Tout comme les opérateurs, l'encadrement s'est fortement investi pour stabiliser des situations de terrain encore fragiles aujourd'hui.

Dès le début de la déclaration d'urgence sanitaire, l'encadrement s'est trouvé confronté à des ordres et exigences contradictoires, tant pour l'organisation des services que pour préserver la santé des collaborateurs. L'accès aux masques est l'exemple le plus révélateur des accros d'une politique gouvernementale menée de façon autocratique. La CFE-CGC Groupe RATP l'a dénoncé, d'autant que l'encadrement, contraint de faire l'équilibriste entre décisions d'entreprise et réalité de terrain, subit une tension physique et psychique considérable. Toutefois, toujours mobilisé l'encadrement exerce ses responsabilités en pleine conscience mais avec les moyens dont il dispose. Ceci rappelle, que face aux injonctions gouvernementales, la direction générale a été confrontée à l'exercice délicat de la combinaison entre exigences de résultats et exigences de moyens. Aussi, la CFE-CGC Groupe RATP demande que ce sujet soit intégré au REX sur les événements actuels. Pour permettre à l'encadrement de tenir son rang, il est indispensable de retrouver un équilibre entre « moyens » et « résultats ».

De même, la discordance entre les discours de la direction générale et leur déclinaison sur le terrain, a engendré nombre de malentendus et créer des tensions. Cette situation de crise, inconnue pour tous, qui génère de l'anxiété, a révélé un dialogue social souvent écorné notamment au département BUS. Néanmoins les rencontres quotidiennes avec les responsables des OSR laissent percevoir la volonté mutuelle d'initier des échanges constructifs dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés. Au-delà d'un défi, pour la CFE-CGC Groupe RATP un dialogue social apaisé repose sur une confiance réciproque et est la clé de voûte du dynamisme d'une entreprise et du bien-être de ses salariés.

Par ailleurs, la CFE-CGC Groupe RATP rappelle qu'elle participe aux instances de consultation des dossiers de l'entreprise pour y porter positivement la contradiction et analyser les conséquences socio-économiques pour le personnel. A ce titre, la CFE-CGC Groupe RATP demande que chaque dossier intègre un chapitre sur l'impact organisationnel, économique et humain de la crise sanitaire. Personne ne peut feindre les ajustements qui seront nécessaires et ne peut ignorer le retentissement de la situation actuelle sur les enjeux stratégiques, le modèle économique, les organisations du travail et le dialogue social. La CFE-CGC Groupe RATP requiert la mise en place d'une instance direction OSR pour tirer les enseignements de la crise du COVID19 et pour penser l'entreprise de demain, qui devra hisser le respect de l'humain et la préservation des écosystèmes comme des valeurs absolues.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci, Madame FONTAINE. Monsieur DELEBARRE ?

M. DELEBARRE.- Qualifier, tout en faisant mine de les regretter, le 1^{er} mai de manifestations de « chamailleurs », c'est afficher son extraordinaire mépris ordinaire envers les

petites gens, les salarié.es. Celles et ceux qui pensaient à coup de courage et de sacrifice être devenu.es « des premiers de cordées », déchantent déjà...

Le 1^{er} mai une chamaillerie, une querelle légère, printanière, juvénile. Une comparaison délibérée qui renvoie la lutte des classes à la « guerre des boutons ».

Les familles des 8 « fusillés » de Fourmies, ce drame du 1^{er} mai 1891 qui enracina cette journée dans l'histoire nationale, apprécieront. Comme apprécieront, les participant.es gazé.es de la manifestation parisienne de 2018..., jour où Alexandre Benalla, alors toujours en poste à l'Élysée, était filmé place de la Contrescarpe à Paris, en train de frapper un jeune homme ? Ou bien du 1^{er} Mai 2019, où des manifestants avaient été contraints de se réfugier au pied des immeubles de l'hôpital de la Pitié-Salpêtrière pour échapper aux lacrymogènes et aux charges policières ? Voilà des années que les 1^{er} Mai ne sont plus « joyeux »

Certains diront qu'on voit le mal dans chaque déclaration présidentielle, qu'en l'occurrence, celle-ci était pavée de bonnes intentions. Permettez que le doute subsiste. Visiblement, Macron adore le 1^{er} mai... Surtout quand ce dernier est confiné et les manifestations interdites...

Cela en dit long sur l'opportunité qu'il entend saisir pour la sortie de crise et le monde d'après... Histoire de poursuivre, comme avant, la casse des acquis sociaux issus de tant de journées de « Chamaillerie » et mater ces querelleuses et querelleurs trop solidaires, trop révolutionnaires.

C'est donc bien en s'attaquant au temps de travail que le gouvernement et son bras armé le Medef entend trouver « la solution » à la crise économique, cela a commencé par l'ordonnance du 25 mars permettant aux entreprises dites « essentielles » de faire travailler leurs salariés jusqu'à 12 heures par jour et jusqu'à 60 heures par semaine, organisant le vol de jours de RTT et de congés, le tout valable jusqu'au 31 décembre 2020.

Il suffit d'entendre les dernières interventions de la ministre du travail approuvant l'idée d'un don de congés payés pour le personnel soignant et celle du patron du Medef appelant de ses vœux à revoir le temps de travail à la hausse afin d'accompagner la reprise économique pour comprendre que l'enjeu du temps de travail revient en force dans le débat politique.

L'essentiel de ces idées est donc bien de faire payer les salariés quand la CGT revendique le passage aux 32 heures !

Ces mêmes salariés confrontés aux nombreuses difficultés d'organisation tant personnelles que professionnelles depuis le 11 mai.

Depuis l'annonce du déconfinement par le gouvernement, il semble que la motivation unique semble être la relance économique du pays. À en juger par les propos de notre présidente, la décision de reprise d'activité et les intérêts premiers de notre direction ne diffèrent pas de ceux du Gouvernement.

Le plan de transport mis en place souffrait d'une inconnue, celle de la fréquentation attendue sur nos réseaux. Selon les premiers retours, celle-ci s'est trouvée assez faible dans l'ensemble.

Afin de réguler le flux voyageur, le gouvernement a décidé de se défaire de ses responsabilités sur la RATP et, en bout de chaîne, sur les agents de l'entreprise, singulièrement ceux qui sont au contact du public et qui vont se retrouver en première ligne pour gérer les flux d'usagers contraints de reprendre le travail alors que l'épidémie est loin d'être annihilée.

Le Gouvernement a décidé d'imposer dans les Transports Publics la distanciation sociale et le port du masque. Concernant les masques, encore faut-il que les usagers se les procurent, ou encore qu'ils soient disponibles à la vente..., et si nous avons pu constater que les voyageurs le portaient en début de reprise il semble que le relâchement soit de mise depuis ces derniers jours. Cette situation n'est pas sans conséquence pour les agents qui se retrouvent en difficulté pour ne pas dire en danger face à des usagers récalcitrants.

Concernant la distanciation sociale, il était fort à parier que cette règle aurait beaucoup de mal à s'appliquer dans les transports.

N'étant ni en mesure de distribuer des masques à tous les usagers, ni d'assurer la distanciation sociale, le Gouvernement a donc décidé de dégainer l'arsenal législatif et réglementaire. Dans le cadre de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire, les agents de SUR et du SCC sont aujourd'hui habilités à verbaliser les contrevenants au port du masque, au non-respect de la distanciation sociale. Ces mesures exposent inutilement les agents au contact du public amené à verbaliser.

C'est pour cela que nous sommes fermement opposés à ces verbalisations qui ne doivent être que du ressort de la Police.

De multiples organisations de travail dans les établissements ont vu jours ces dernières semaines sans que celles-ci, hormis quelques départements, n'aient fait l'objet de

discussions avec les organisations syndicales ni que ces nouvelles dispositions n'aient fait l'objet d'avis dans les CSE.

Les conséquences de ces organisations ne sont pas anodines pour les agents qui voient, pour certains, leurs conditions de vie familiales particulièrement modifiées depuis plus de deux mois notamment celles liées aux modifications d'horaire et de service qui pèse de plus en plus sur les agents sans compter la durée de 8h15 de travail journalier sans compensation pour certains.

Sans compter la mise en place des règles sanitaires dans l'entreprise préconisées par la médecine du travail et parfois interprétées par les directions locales quand elles ne sont pas dictées par ces mêmes directions.

Pour preuve la décision de l'unité SCC d'interdire l'accès aux vestiaires et la suppression des tables et chaises dans les salles de briefing alors que la médecine du travail ne le préconise pas ! Il n'y a pas loin de penser que cette décision est motivée par un empressement de voir rapidement les agents sur le terrain qu'une mesure de sécurité sanitaire.

Mais le comble vient du département SUR qui, contre toute attente, décide, sous couvert d'une recommandation de la médecine du travail, que les agents de SUR peuvent travailler au contact du public avec un masque chirurgical et des lunettes de protections alors que la médecine du travail sur l'établissement SEM/CML préconise le port d'un masque FFP2 avec lunettes ou, en l'absence de masque FFP2 le port obligatoire d'une visière avec le masque chirurgical ! Il semble pourtant que les agents de SUR tout comme ceux de SEM/CML travaillent au contact du public ! Alors qui dit vrai ?! Nous vous demandons, Monsieur le Président, de statuer sur cette contradiction qui peut avoir des conséquences importantes pour les agents de SUR.

D'autres sujets nous remontent concernant le pointage des agents et l'aspect rémunération qui en découle du fait de l'interprétation des notes GIS par les directions locales notamment à GDI où les agents voient leurs primes non remontées.

Nous tenons à préciser que ces problématiques de pointage engendrent une surcharge de travail pour les personnels en charge de la gestion RH qui, pour bon nombre, se retrouvent en télétravail sans avoir tous les outils à leur disposition tout en s'occupant pour certains de leurs enfants. Nous en profitons pour les remercier de l'investissement qu'ils font preuve dans le contexte que l'on connaît.

Le télétravail est un dossier que nous devons aborder prochainement au regard de ce qui se passe depuis la mise en place du déconfinement. Imposé à la hâte, le télétravail est

souvent effectué dans des conditions dégradées. Dans une étude menée par l'UGICT CGT, un tiers des télétravailleurs disent ne pas avoir été dotés d'équipement informatique par leur employeur, près de 80% ne disposent pas de droit à la déconnexion, 97% n'ont pas d'équipement de travail ergonomique, un quart n'ont pas d'endroit où s'isoler et un tiers – notamment les femmes – doit télétravailler tout en gardant les enfants.

Conséquence : les risques psychosociaux sont en augmentation avec 35% des personnes en télétravail qui se plaignent d'anxiété et près de la moitié qui pointent des douleurs physiques. Ce n'est pas une surprise au vu de l'augmentation du temps et de la charge de travail, comme l'indiquent 40% des encadrants.

Nous traversons une situation que personne n'a évidemment jamais connue, surtout sur une période de plusieurs semaines avec des perspectives qui s'annoncent préoccupantes pour plusieurs mois. Une situation qui appelle d'ores et déjà à réfléchir sur le « jour d'après », l'organisation de notre mode de vie sociale et économique et à penser autrement notre rapport au monde et à la planète.

Citoyens, acteurs politiques, économistes, scientifiques, de nombreuses voix s'élèvent pour rompre avec un système à bout de souffle destiné à servir les intérêts de certains au détriment du plus grand nombre et de la planète.

Au niveau des transports, au-delà des conséquences directes de la crise pour les usagers et les salariés, c'est l'occasion de réfléchir à nos besoins et par là même aux infrastructures nécessaires aux populations et à notre société qui devront nécessairement évoluer dans leur nature et leur finalité.

Il faudra bien évidemment que les entreprises de transport puissent bénéficier du soutien financier de l'Etat, si nous voulons que le secteur des transports continue d'assumer le rôle stratégique qu'il a toujours occupé, notamment dans les périodes de crises telle que celle que nous traversons.

Au-delà des mesures d'urgence nécessaires pour maintenir à flot les différents acteurs et redémarrer l'activité de manière sûre et efficace, il faudra mettre en place un grand plan d'investissements pour les infrastructures de transport.

Il nous faut concrètement redéfinir nos priorités et orienter nos financements vers les infrastructures nécessaires aux enjeux stratégiques de la Nation en termes de transport de masse mais également pour irriguer chaque parcelle du territoire, que ce soit pour les voyageurs ou les marchandises.

Les infrastructures de transport devront demain, non seulement répondre aux besoins actuels, notamment ceux liés aux déplacements domicile/travail, de loisirs et économiques, mais également anticiper les besoins futurs liés à une réindustrialisation du pays et à l'intégration des besoins environnementaux.

Cette crise a fait apparaître de nombreuses failles dans le modèle libéral, la manière de vivre, de produire et de consommer. Au-delà du drame social et humain que nous vivons, il nous faut en tirer les enseignements pour que demain soit différent, pour que l'humain et notre environnement soient au cœur de nos préoccupations. Certains employeurs n'en prennent pas le chemin et demandent d'ores et déjà des assouplissements voire des suppressions de règles environnementales.

Il nous faut repenser les transports, leur quantité, leur financement, leur fonctionnement, leur place dans la société si l'on veut qu'ils continuent d'exercer le rôle essentiel qu'ils occupent dans notre pays, notamment dans le domaine social et économique.

La CGT met à disposition du débat ses propositions, notamment celle de la création d'un Pôle Public de Transports. Sa conception s'inscrit dans une logique multimodale de la chaîne de transport, en complémentarité entre eux, en opposition aux logiques de concurrence.

Pour que le « jour d'après » qui commence dès aujourd'hui soit signe de renouveau, c'est tous ensemble qu'il nous faut construire le monde de demain.

Je profite de cette déclaration pour avoir un mot pour l'ensemble des agents de notre entreprise qui sont très sollicités, y compris ceux en télétravail. Tous ces agents ont su répondre à la demande, preuve de leur attachement à notre service public. La CGT a évoqué à de multiples reprises, en transversal ou localement, le travail effectué par les salariés. Il faudra réfléchir à une compensation peut-être en termes de carrière pour les agents de notre entreprise. Je vous remercie.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur DELEBARRE. Les trois déclarations ont évoqué un certain nombre de points sur la situation actuelle, je les ai notés. Je propose d'y revenir lors du point de l'ordre du jour consacré à la situation du Covid.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le Schéma Directeur des Ressources Humaines 2019-2021

Magali LOPES, Responsable gestion RH GIS
Françoise Etcheverry, Responsable d'unité spécialisée GIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

Nous accueillons Mme LOPES et Mme ETCHEVERRY.

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne doute pas que M. SARDANO se souvienne de la présentation qui a été faite en Commission économique de décembre 2019. M. SARDANO a la parole.

M. SARDANO.- Je suis déjà revenu sur le SDRH. Je ne vais pas refaire lecture du rapport, mais replacer quelques éléments de contexte. On a dissocié l'avis des orientations stratégiques de celui du SDRH. Entre la présentation en Commission économique de début décembre et aujourd'hui, il y a eu la crise sanitaire et l'expertise sur les orientations stratégiques, qui comprenait un chapitre important sur le Schéma directeur des ressources humaines. Suite à l'expertise, en amont de la consultation, nous avons convenu avec Mme ETCHEVERRY de traiter un certain nombre de points complémentaires.

J'aimerais que l'on revienne sur l'expertise et ses recommandations. J'ai transmis cette liste en demandant à l'entreprise de se positionner sur les recommandations des experts en termes d'amélioration des processus et de contenu du dossier, pour mieux comprendre cette politique. On peut féliciter le travail effectué en coordination avec l'équipe de Mme ETCHEVERRY, puisque le document a fortement évolué ces dernières années. Les déclarations l'avaient mis en avant et j'avais moi-même dit à l'époque que le travail effectué nous permettait d'avoir un document qui n'était pas un simple état des lieux, comme c'était le cas il y a longtemps. C'est un document d'analyse et de perspective. Les experts se sont positionnés dans ce sens et ont demandé un certain nombre d'éléments.

Je vais les reprendre rapidement. Les experts ont demandé la déclinaison du *mapping* des emplois. Je n'aime pas utiliser cet anglicisme, mais c'est le terme employé dans le milieu. Ils ont demandé un *mapping* à une maille plus fine sur les métiers et les organisations, de mieux qualifier l'ampleur des transformations sur les emplois et les compétences requises comme les qualifications par métier ou entité.

L'exemple cité par les experts est celui de la digitalisation : en quoi cela va-t-il modifier le contenu des métiers ? On pourrait faire le travail sur l'ensemble des métiers (machinistes, conducteurs de métro, contrôleurs de gestion). Certains sont déjà beaucoup digitalisés. Qu'est-ce que cela fera et quelles seront les tendances sur l'emploi ? Quels métiers seront en tension ? Quels seront les métiers critiques, que l'on perçoit d'ailleurs déjà à la maintenance ou à l'ingénierie où la concurrence est forte ?

Il s'agit également d'élaborer et d'analyser les causes d'un phénomène qui commence à prendre de l'ampleur, le *turnover*, même si l'on est en deçà de ce qu'il se passe par ailleurs. Des salariés quittent l'entreprise. Pourquoi ? Que font-ils après ? Pourquoi n'a-t-on pas réussi à les fidéliser ?

Il y avait une demande d'analyse sur la faible mobilité des opérateurs. Certes, il y a la promotion interne, mais peu de mobilités par ailleurs.

Il s'agit de mieux montrer les résultats obtenus lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des parcours professionnels. Cela ne fait pas de mal de faire état de ce qui fonctionne.

Deux points sous-jacents au dossier d'orientations stratégiques étaient importants. La volonté est d'avoir une réelle règle de gouvernance pour une meilleure déclinaison des projets transverses. On avait cité entre autres la mise en conformité des SDRH des départements. Si on apprécie le travail réalisé par le CSEC, on regrette que la trame du document ne soit pas reprise à leur compte par les départements. Certains traînent des pieds. La transformation des ingénieries a montré qu'il était normal d'avoir attendu le SDRH et le projet de regroupement avec RATP Infrastructures, mais il faut maintenant le faire. Dans d'autres départements, il n'y a pas de raison d'avoir mis en attente cette conformité, d'autant que Mme ETCHEVERRY nous avait dit que ses équipes étaient là pour soutenir les départements dans la conception de leur SDRH pour avoir la même philosophie.

Quand on parle de règles de gouvernance, j'ai envie de m'adresser directement à vous, Monsieur le Président. Il faut des règles claires et dire aux personnes ce qu'elles doivent faire. Il ne s'agit pas de leur dire qu'il faudra agir quand elles en auront envie. Quand quelque chose fonctionne et fait consensus, nous voulons que ce soit appliqué dans d'autres départements et dans de nombreux projets. Si ce n'est pas le cas, les projets se diluent et ne vont pas à leur terme. De façon plus générale, il faut des indicateurs de suivi.

Nous avons eu une visioconférence avec Mme ETCHEVERRY sur ces points. Je vais lui laisser la parole pour qu'elle explique le positionnement de l'entreprise.

M. Le PRÉSIDENT.- Votre intervention était très claire, j'ai noté les sept points principaux. Nous pourrions recueillir les déclarations, ce qui permettrait à Mmes LOPES et ETCHEVERRY d'apporter des réponses aux questionnements des déclarations.

M. SARDANO.- D'accord.

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

M. BOYER.- Ce n'est pas une déclaration. Je voudrais intervenir. Si une organisation souhaite prendre la parole pour une déclaration, j'interviendrai plus tard.

M. Le PRÉSIDENT.- Mmes FONTAINE, DROUAIRE.

Mme FONTAINE.- Lors de notre déclaration du 28 février 2020 sur la présentation du SDRH, nous avons salué l'enrichissement du document. Et pour toutes ces évolutions, la CFE-CGC Groupe RATP remercie à nouveau Mme Etcheverry, et ses équipes.

Malgré ces améliorations et les réponses apportées, la CFE-CGC Groupe RATP est prudente sur les indicateurs, qui ne peuvent être décorrélés du projet Diapason, et dont les impacts ne figurent pas au dossier.

En conclusion la CFE-CGC Groupe RATP note l'écoute et l'engagement novateur de GIS pour la construction du SDRH 2019/2021 et en souhaite l'appropriation par les départements notamment sur l'intégration d'une cartographie des métiers, des plans d'actions planifiées avec des indicateurs précis de suivi. N'ayant aucun engagement sur ces éléments, la CFE-CGC Groupe RATP reste circonspecte sur l'efficacité du SDRH 2019/2021 mais garde l'espoir, pour les années à venir, que la méthode et l'audace transversales seront concrètement déclinées dans les départements.

Le PRÉSIDENT.- Merci. J'aime beaucoup votre dernière phrase. Je me l'approprie volontiers. Mme DROUAIRE a la parole pour donner lecture de la déclaration.

Mme DROUAIRE.- L'UNSA s'est déjà longuement exprimé sur ce sujet aussi nous éviterons les redondances.

Par contre, le retour d'expertise sur les orientations stratégiques avec des recommandations et des commentaires de la part des experts nous amènent à compléter notre précédente déclaration.

Parmi les remarques formulées et qui devraient, nous l'espérons, être retenues par la direction, il en est une qui nous sommes primordiale. C'est celle de la gouvernance.

Tous, autour de cette table, nous avons apprécié la qualité du travail effectué par les équipes de GIS et les améliorations apportées au document qui au fil des années est devenu une base de travail et de réflexion pour l'entreprise, pour les élus mais aussi pour tous les salariés de l'entreprise.

Mais comme c'est trop souvent le cas, la difficulté que nous rencontrons dans nos CSE respectifs, c'est la déclinaison en local des décisions ou préconisations prises en transversal.

La demande des élus UNSA est claire M. le Président : « faites que chaque département reprenne la trame de ce SDDRH et qu'ils l'appliquent à leur niveau » ainsi des questions sur le maillage plus fin des informations trouveraient naturellement leurs réponses.

Ce problème de gouvernance est récurrent et l'expertise Secafi le démontre à plusieurs reprises, trop de projets se diluent et perdent de leur contenu et de leur intérêt tout au long de leur déploiement : il en a été ainsi de la formation et de l'application aléatoire de son protocole qui avait conduit l'UNSA à ne pas signer la dernière version. Il en fut ainsi aussi du protocole égalité qui malgré la bonne volonté de la direction générale peinait à faire sentir ses effets. Il a fallu dans la dernière version y rajouter des règles d'automatisme indiscutable pour que son application produise enfin une inflexion des courbes permettant très certainement à moyen terme à une réelle égalité.

La comparaison entre ces deux sujets démontre que : « quand on veut, on peut ! ».

L'UNSA vous le demande M.le Président, imposez à tous les départements de s'aligner sur ce qui est fait par vos équipes en central. Les conséquences des enjeux que nous affrontons et qui ne vont que croître font très certainement modifier nos métiers en profondeur et le SDRH est l'outil indispensable pour anticiper et accompagner ces changements.

Merci

M. Le PRÉSIDENT.- Merci, je répondrai sur ce point. Je n'ai pas d'autres demandes de prise de parole pour une déclaration. Je donne la parole à M. BOYER.

M. BOYER.- Merci Président. Je doute que vous vous appropriiez des éléments de mon intervention. 145 pages pour un dossier de séance, le tout à étudier sur un support informatique, ce n'est pas aisé pour les élus. Même si le papier ne refuse pas l'encre, il aurait été appréciable d'avoir un document plus synthétique pour engager nos travaux.

Malgré cela, si la CGT devait résumer ces 145 pages en un mot, ce serait « productivité ». Ce n'est pas une surprise, c'est même le maître mot qui ressort de ce document, et c'est normal puisque le SDRH est finalement la mise en musique de la politique de notre entreprise. Sous couvert d'une ouverture à la concurrence annoncée, notre entreprise de service public doit se

réformer, se restructurer, se transformer, et j'en passe, pour devenir toujours plus performante. On a envie de vous demander performante par rapport à qui et à quoi ?

En tant qu'entreprise intégrée, nous assurons 12 millions de voyages chaque jour. C'est toute la force de notre entreprise publique intégrée qui permet cette performance. Ce que le pays traverse depuis plus de deux mois a, semble-t-il, rappelé à certains, y compris au plus haut sommet de l'État, l'impérieuse nécessité d'avoir des services publics qui fonctionnent. C'est paradoxal parce que depuis des années, les gouvernements successifs poursuivent leur destruction en appliquant une politique d'austérité que nous qualifierons de mortifère. Il faut traverser la période actuelle, il faut une crise majeure, pour que ces dirigeants se réveillent et ouvrent enfin leurs yeux sur ce que doivent être les services publics.

Toutes les dernières réformes qui ont touché ces services publics ont consisté à limiter leurs capacités d'action, leurs moyens, pour mieux les livrer ensuite au secteur privé. C'est bien ce qui est en train de se passer et ce qui est en cours dans notre entreprise.

À la CGT, on en parle assez souvent, la période l'a encore démontré, c'est bien de plus de services publics dont on a besoin.

Je crois me souvenir que dans ses précédentes déclarations, le Président MACRON a appelé à des décisions de rupture et a considéré « qu'il est des biens et des services qui doivent être placés en dehors des lois du marché ». Si on devait prendre ses déclarations à la lettre, si ses ambitions se transformaient dans les faits, cela signifierait clairement que l'ouverture à la concurrence du réseau de surface au 1^{er} janvier 2025, puis des autres réseaux à des horizons plus lointains, devrait être abandonnée.

Depuis une vingtaine d'années, la libéralisation des transports publics est à l'œuvre sous le concept dogmatique de la concurrence libre et non faussée. En réalité, il est ambitionné la marchandisation des transports collectifs avec une remise en cause des services publics. Pour nous, la logique d'ouverture à la concurrence à d'autres buts que de permettre à des intérêts privés de faire du transport public, une source de profit et de rémunération pour des actionnaires, ce qui est loin de l'intérêt général et des valeurs du service public. C'est l'exonération des règles de concurrence et de nos atouts d'entreprise intégrée qui ont permis une certaine réactivité au début du confinement, avec la mise en place de navettes dédiées aux personnels hospitaliers. On peut vraiment s'en féliciter et saluer les machinistes qui, tous les jours, étaient au cerceau (?), comme ils disent, pour conduire ces bus.

Si on doit prendre au pied de la lettre ce qu'a dit le Gouvernement, le monde d'après ne sera plus le monde d'avant. La Direction générale de la RATP doit en tirer toutes les conséquences. Les orientations stratégiques de l'entreprise doivent être revisitées. Je pense notamment à la création du réseau de surface, à la fermeture du SCC -service auquel vous avez tout d'un coup retrouvé une très grande utilité, ce dont nous nous félicitons parce que nous n'en avons jamais douté- à Diapason, à la mise en chantier de LYBY +. À ce titre, nous avons constaté que les camions de déménagement s'étaient précipités dans la cour. J'espère que toutes les règles de confinement ont été respectées. Nous considérons que toutes ces orientations stratégiques doivent être revisitées, certaines devant faire l'objet d'un moratoire, d'autres devant être abandonnées.

C'est pourquoi nous considérons que le SDRH tel que présenté aujourd'hui, et au regard des événements présents, doit être revisité et suivre de nouvelles orientations. Pour nous, il est en grande partie caduc.

Sur ce sujet, la CGT s'est largement exprimée sur un certain nombre de points qui illustrent le SDRH. On ne peut pas s'empêcher de revenir sur Diapason, que vous qualifiez dans le document de programme de performance. Pour la CGT, c'est plutôt un programme de destruction, parce qu'il s'agit de détruire des centaines d'emplois avec des conséquences sur le personnel en place, qui doit faire toujours plus avec toujours moins. Ce n'est pas une découverte pour vous, la CGT ne partage pas l'ambition de ce plan social. Nous sommes toujours en attente des benchmarks qui ont servi de comparaisons. Il me semble que vous nous les aviez promis depuis longtemps, or nous ne les avons pas.

L'attractivité de l'entreprise est un autre point de fortes inquiétudes pour la CGT. Même s'il est vrai que vous envisagez des perspectives de recrutement en forte baisse, ce sujet est inquiétant. On constate dans et en dehors de l'entreprise qu'elle fait de moins en moins rêver et de moins en moins envie. Nous constatons des faits qui n'existaient pas avant. Des salariés quittent l'entreprise et les chiffres ne sont pas à la marge. Quand dans un service cinq ou six cadres manifestent l'envie de quitter l'entreprise, cela nous interroge. Pour certains métiers, il devient compliqué de recruter à l'extérieur, malgré le chômage de masse que connaît le pays. Nous considérons que ces faits doivent plus qu'interroger, ils doivent inquiéter.

Au regard de tous ces éléments, la CGT ne porte pas un regard positif sur le SDRH proposé aujourd'hui.

M. Le PRÉSIDENT.- Avant de donner la parole à Mme ETCHEVERRY qui nous a rejoints après l'intervention de M. SARDANO, je vais lui rappeler que M. SARDANO a évoqué les sept points

principaux qui ressortaient de l'analyse du SDRH de Secafi. Comme vous avez déjà partagé, je pense qu'elle aura des éléments de réponse.

Je voudrais d'abord répondre sur deux points : d'une part, l'appréciation de la fonction du SDRH et la qualité de celui présenté et d'autre part, l'interpellation sur la gouvernance de ce SDRH. Je souligne, comme vous l'avez fait, la qualité du travail fourni depuis plusieurs années par l'équipe de Mme ETCHEVERRY pour passer de l'ancienne version du SDRH, rappelée par M. SARDANO, à sa version actuelle. J'en profite au passage pour remercier la Commission économique et Secafi pour la qualité de la coopération avec les équipes de Mme ETCHEVERRY, qui a permis de faire évoluer ce dossier et l'approche que nous avons dans l'élaboration de ce document.

Il progresse d'année en année et mérite de continuer à le faire, parce qu'il n'est pas encore tout à fait à maturité. Nous sommes conscients avec Mmes ETCHEVERRY et LOPES que cette maturité sera d'autant plus rapidement atteinte que le SDRH central pourra se nourrir d'une démarche similaire dans les départements. On partage pleinement avec les intervenants précédents le fait que la méthode ne peut pas être différente en fonction des niveaux de l'entreprise. Pour y parvenir, il y a deux axes de travail, en plus de tout le travail effectué par l'équipe de Mme ETCHEVERRY.

Établir un SDRH comme celui-ci nécessite des compétences à part entière et un niveau d'expertise, qui n'est pas nécessairement présent dans l'ensemble des départements. La première responsabilité est celle de M. PUIGVENTOS, animateur de la filière RH. Elle consiste à proposer le plan de développement des compétences pour permettre aux départements de rentrer dans cette logique de SDRH.

Ensuite, il y a une question de gouvernance des filières dans cette entreprise, de la filière RH et de l'ensemble des filières des fonctions supports. Je reprends les propos de Mme DROUAIRE, un certain nombre de projets transversaux se diluent au lieu de se renforcer au fur et à mesure de leur déploiement. Je partage ce diagnostic sur un certain nombre de projets. Une note de gouvernance, qui est en chantier, est presque aboutie. Elle propose un mode d'animation, de coordination et de gouvernance qui devrait nous permettre d'avoir davantage la main sur la qualité des déploiements.

Je partage l'enjeu d'obtenir la même qualité dans l'ensemble des départements, dans les prochains mois. Mmes ETCHEVERRY et LOPES savent qu'elles ont tout mon appui pour les aider à l'obtenir. C'est notre feuille de route. Quelles que soient les difficultés rencontrées dans les

départements, nous devons obtenir cette même qualité dans les départements dans les mois et années à venir.

Mme ETCHEVERRY a la parole.

Mme ETCHEVERRY.- Bonjour à tous. J'ai eu un problème technique au début de la séance. Je pense que je vais revenir sur les préconisations du Cabinet Secafi sur lesquelles nous avons eu l'occasion d'échanger avec le Président. S'il y a d'autres questions, j'y répondrai.

Je vous remercie d'avoir salué dans vos déclarations la qualité du travail réalisé et l'évolution du document, au regard des préconisations du Cabinet Secafi et des benchmarks effectués auprès d'autres entreprises. Vous l'avez compris, nous souhaitons que le SDRH soit un véritable outil de pilotage des actions RH à mettre en œuvre, en accompagnement du plan d'entreprise. La forme et le fond doivent être évolutifs, parce qu'ils prennent en compte l'évolution de nos besoins d'analyses en fonction du plan stratégique de l'entreprise et de nos constats, différents chaque année selon les sujets et l'avancée des projets structurants pour l'entreprise, ainsi que leurs impacts sur l'emploi et les compétences des salariés attendues. Ce document ne cessera d'évoluer. C'est bien ce que nous souhaitons.

Quelques éléments de réponse sur les préconisations du Cabinet Secafi.

La vision organisationnelle du *mapping* des emplois est une nouveauté cette année. Nous avons fait le choix de présenter ce *mapping* par grand secteur d'activité de l'entreprise, sans aller jusqu'à la maille très fine du département. C'est une vision transversale du SDRH d'entreprise, raison pour laquelle nous avons fait une déclinaison par grand secteur : exploitation, maintenance, ingénierie, gestion de projets, gestion des ressources, SI, télécom. Ce *mapping* est déjà une forme de vision organisationnelle. Il est décliné dans le SDRH à une maille filière pour les principaux emplois des fonctions support. Se voulant une vision transversale des sujets et des problématiques RH, nous n'avons pas souhaité le présenter en le croisant avec les organisations plus fines des départements, afin de garantir la lisibilité. On pourrait aller jusqu'aux 250 emplois de l'entreprise, mais ce serait complexe et peu lisible. Nous avons surtout voulu éviter une présentation en silo.

Ce *mapping* a l'intérêt de montrer que des métiers sont attachés à certains départements, mais que beaucoup sont présents transversalement ou ont des cœurs de métiers, qui font appel à des compétences proches ou transférables d'un métier à l'autre. On tenait à ce que cela apparaisse dans le *mapping*, parce que le SDRH doit porter la transversalité. On souhaite garder cette présentation transversale par grand secteur d'activité.

En revanche, vous êtes revenus sur le fait que le SDRH présenté au niveau transversal devrait être décliné de la même manière par les départements. À notre sens, une présentation plus fine de l'ensemble des emplois dans les départements pourrait relever des SDRH de département. C'est la raison pour laquelle nous n'irons pas sous cette maille. Si on devait rentrer dans une maille fine qui ne serait plus transversale, le document comporterait plus de 145 pages. Il faut garder en transversal ce qui en relève et laisser aux départements la possibilité de présenter des *mappings* plus fins.

Il y avait une préconisation consistant à qualifier l'ampleur des transformations sur les emplois et les compétences requises ou à venir. Ce document SDRH est assez important en termes de nombre d'informations portées à votre connaissance. Je voudrais revenir sur les informations qui répondent déjà à cette demande. L'entreprise compte aujourd'hui 250 emplois et des centaines de projets. Il nous semble complexe et assez peu réaliste d'élaborer des cartographies exhaustives d'évolutions des emplois sur l'entièreté des 250 emplois et des projets, qui impactent les emplois en nombre ou les compétences.

Nous avons fait des choix dans le SDRH transversal dans lequel vous sont présentés certains éléments. Pour autant, je reviendrai sur la forme.

Il y a déjà dans ce SDRH les cartographies de dix métiers d'appel opérateur, qui couvrent 32 000 postes. Cela a été un choix : 32 000 postes sur 34 000, soit 94 % des postes des opérateurs se retrouvent dans la cartographie des dix métiers d'appel opérateur. Chacune de ces cartographies présente la tendance d'évolution des effectifs à trois ans (baisse, stable ou en hausse), les enjeux de Défis 2025 qui ont une incidence sur le métier, les problématiques de GPEC sur le métier concerné et les plans d'actions prévus pour y répondre.

Il y a des plans d'action. J'ai noté dans les demandes et les interventions de la séance précédente que l'on doit aller plus loin sur la réalisation des plans d'action. Nous tiendrons compte de cette demande.

Il y a également dans ce SDRH la cartographie de trois emplois stratégiques dans le cadre des démarches GPEC, que sont les chargés et responsables d'exploitation en UO et les chargés d'études en sécurité ferroviaire. Ces trois emplois représentent plus de 2 000 postes. Nous avons fait le choix de les présenter, parce qu'ils nous semblent très structurants. Nous en présenterons d'autres dans le prochain SDRH. Ils le sont avec la tendance d'évolution quantitative de ces métiers, les principaux facteurs d'évolution et les plans d'action pour les accompagner. Il y a une volonté de

commencer à présenter un certain nombre d'évolutions par les cartographies. Sur la forme, il y a peut-être des choses à revoir, mais elles sont déjà présentes sur le fond.

Une dernière entrée semble importante, même si elle ne répond pas tout à fait à vos attentes. Elle concerne les tendances d'évolution des métiers, cette entrée est réalisée par grands projets de transformation. Vous avez peut-être noté que le chapitre consacré au plan de transformation digital est présenté par grands domaines métiers : exploitation, maintenance, commercial, marketing, ingénierie et fonctions support. On y fait un point sur les impacts de la transformation digitale et des 150 projets innovants en cours de déploiement.

On est sur une approche qualitative, centrée sur l'évolution des compétences. Il est plus complexe de présenter à ce stade une approche quantitative. C'est complexe, parce que les projets sont souvent à la fois organisationnels et technologiques. C'est la combinaison des deux qui permet de mesurer la performance qui sera faite et l'incidence en termes de productivité, et donc la partie quantitative de l'emploi. Sur l'approche qualitative, ce chapitre est précis et reprend très précisément les évolutions sur les emplois. On verra la manière de vous apporter au moins des tendances d'évolution quantitative sur ces différents métiers. L'approche sur les métiers émergents sera confortée.

Pour résumer, je pense que le document contient déjà beaucoup d'informations. La forme peut sans doute être revue. On se pose la question de la manière dont on peut donner à voir aux salariés de façon plus précise sur ces évolutions qui ne sont pas simples. Les cartographies ont besoin d'être accompagnées d'informations. La lisibilité que l'on donne aux salariés sur l'évolution de leur emploi ne peut pas être un document envoyé sans avoir été expliqué. Cela relève du rôle du manager mais pas uniquement, c'est aussi le rôle de la fonction RH d'accompagner l'information sur la manière dont leur métier évoluera auprès des salariés. En accompagnement, il faut parfois avoir aussi des porteurs de projets de transformation pour porter l'information.

Par rapport à l'information qui peut être donnée aux salariés sur l'évolution des métiers, des outils ont été mis à disposition. Ils auront peut-être besoin d'être portés. Nous réfléchissons à la manière dont on peut porter l'information auprès des salariés. Des rendez-vous de la mobilité sont organisés et présentent les métiers qui recrutent en interne. Sur la Bourse de l'emploi, sont présentés 60 métiers sur lesquels il y a des flux. L'information est portée à connaissance de tous. Par ailleurs, dans les départements, les conseillers mobilité sont les interlocuteurs pertinents pour obtenir des informations sur les possibilités de mobilités.

Des informations sont plus particulièrement portées à la connaissance de la famille RH, notamment des *books* présentant les métiers et les possibilités de parcours d'un métier à un autre, qui doivent être explicités. Un certain nombre de salariés ne savent pas toujours où aller chercher l'information. Nous avons encore du travail à réaliser sur ce point.

Le rapport Secafi posait une question sur les tendances de l'emploi à trois ans en reprenant les notions de tension, de sensibilité et de criticité. Les cartographies présentées dans le SDRH précisent si l'emploi est sensible dans le sens où il devrait subir de fortes variations en termes d'effectifs ou d'activités exercées ou encore de compétences mises en œuvre. On réserve la notion de criticité aux compétences, on ne parle pas d'emplois critiques mais plutôt de sensibilité ou de tension. Il me semble possible, à partir des cartographies qui vous sont présentées dans le SDRH, de qualifier les tendances des évolutions qualitatives, sur les compétences, en les différenciant des tendances quantitatives. C'est une question de forme, puisque ces éléments sont déjà dans les cartographies. Pour les métiers d'appel, des éléments du SDRH précisent déjà si l'effectif sera à la hausse, à la baisse ou stable sur trois ans.

Je ne sais pas s'il a été fait mention du *turnover*. Parmi les préconisations de Secafi, on trouvait l'élaboration des indicateurs du turnover par métier et l'évaluation des causes. Le *turnover* évolue légèrement, puisqu'il est passé de 2,58 en 2017 à 2,64 en 2018 (hors retraites). Le taux et son évolution ne sont pas alarmants par rapport à d'autres entreprises. Quoi qu'il en soit, il constitue des indicateurs intéressants à suivre. Dans le SDRH, il nous a semblé bon d'enrichir l'analyse de ces données cette année. On vous a, pour la première fois, présenté le *turnover* par grands domaines d'activité pour voir s'il y avait des grandes tendances dans certains secteurs d'activité. On constate qu'il y a plus de *turnover* dans certains, mais rien ne se détache vraiment.

En revanche, il nous paraît intéressant d'analyser les démissions pour regarder de façon plus fine à quel moment elles se situent. On sera amené à donner des informations plus complémentaires dans le SDRH de cette année. Notre première analyse montrait qu'elles se produisaient plutôt dans les quatre premières années dans l'entreprise, dans des volumes qui ne sont pas alarmants. Il faut également regarder la catégorie professionnelle. Nous pensions qu'il s'agissait plutôt de l'encadrement, particulièrement à l'ingénierie. En fait, 75 % des démissions concernent des opérateurs, mais c'est corrélé à la structure des effectifs de l'entreprise qui compte 75 % d'opérateurs. Il n'y a pas d'éléments particulièrement alarmants, mais mener une analyse fine serait un indicateur intéressant pour nous. La cause est plus complexe, parce que la plupart des salariés qui quittent l'entreprise n'indiquent pas les raisons de leur démission. L'analyse plus fine pourrait être menée au niveau des départements, parce qu'ils ont les salariés à disposition pour

pouvoir leur poser la question au moment de leur départ. Beaucoup de salariés disent partir en province pour suivre leur conjoint. C'est une tendance nationale.

Par ailleurs, la volatilité est réelle parce que le marché de l'emploi est plus visible de tous, notamment par les nouveaux outils. On en a parlé lors d'un dernier CSE. Que ce soient pour nos personnels de l'encadrement ou les opérateurs, le marché de l'emploi est mieux porté à connaissance de l'ensemble des salariés par les outils digitaux, sans compter la chasse sur LinkedIn pour certaines catégories et des experts. Certains de nos salariés sont chassés, d'autres souhaitent pouvoir partir, y compris en province. On peut le voir dans ce frémissement d'augmentation du turnover.

Nous allons continuer à étudier ce taux de *turnover*, parce qu'il a des incidences en termes de plan de remplacement et d'ajustement des activités, notamment de recrutement.

J'ai entendu la remarque sur l'attractivité. L'entreprise reste attractive, mais il faut poursuivre les actions menées pour qu'elle continue à être vue, comme une entreprise qui recrute. Nous sommes le plus gros recruteur d'Île-de-France, en termes d'attractivité, il est important de le mettre en évidence.

Un certain nombre de métiers sont en tension, mais ce n'est pas spécifique à la RATP. Ces métiers étaient en tension en Île-de-France et le sont sur l'ensemble du territoire français où l'on retrouve les mêmes difficultés. Je pense, par exemple, à tous les métiers d'opérateurs (mécaniciens d'entretien, etc.) pour lesquels il existe une pénurie, mais ce n'est pas une problématique d'attractivité. Toutes les entreprises ont des difficultés à trouver des candidats dans ces métiers. Cela nous a amenés à développer nos propres formations, à travailler avec le centre de formation de Noisiel et le CFA pour trouver des solutions et former nos propres salariés. Nous avons les moyens de le faire.

Encore une fois, un peu comme le *turnover*, il ne faut jamais baisser la garde sur l'attractivité. C'est la raison pour laquelle nous continuons à mener des actions, notamment avec les ambassadeurs auprès des écoles, et des actions de communication. Malgré la crise sanitaire en cours, nous avons continué à dire que la RATP recrute. Le recrutement ne s'est d'ailleurs pas arrêté. Il se poursuit, les équipes du recrutement ont fait une communication pour que tout un chacun sache que la RATP continue à recruter. L'entreprise reste attractive. Cela étant, elle vit dans un monde où la volatilité existe, il faut en tenir compte.

Sur la mobilité des opérateurs, nous avons eu un échange en commission et à l'Observatoire des emplois. Elle reste faible d'après le rapport de Secafi. Je voudrais revenir sur la structure. Sept métiers d'appel opérateur à l'exploitation dans le métier de machiniste représentent la moitié de l'effectif. Nous recrutons essentiellement en externe, parce qu'il y a peu de candidats en interne. C'est le plus gros flux d'entrée parmi les métiers (entre 1 000 et 1 500 par an en fonction des départs). La mobilité s'opère naturellement du métier de machiniste vers les métiers de conduite métro et RER, sachant qu'une partie du plan de remplacement des conducteurs de métro est aussi constituée de recrutements externes. Il en est de même pour les animateurs agents mobiles pour lesquels il y a des entrées externes. Le métier de conduite RER est le seul à être exclusivement ouvert à la mobilité interne. Sur la maintenance, c'est particulier puisqu'il faut un diplôme. La mobilité se fait au sein des départements de maintenance, soit au sein du même département, soit entre départements de maintenance, mais sur des volumes moins importants.

En dehors du métier de machiniste pour lequel il s'agit de flux externes, les métiers d'opérateurs présentent un volume maximum d'environ 500 postes ouverts chaque année. J'appelle cela le marché de l'emploi interne, je pense important de le présenter de cette façon. Encore une fois, on y ajoute les mobilités au sein des départements, soit plus de 1 000 postes en mobilité par an. Je ne sais pas si c'est peu.

Avec les équipes, nous regardons ce qu'il se passe à l'extérieur. Nous avons recherché les chiffres de la DARES publiés en 2015. Sur une période de six ans, 22 à 25 % des ouvriers changent de métier, soit en moyenne 3,5 % par an. Cela comprend la promotion sociale. À la RATP, nous sommes à 5 %. Je ne sais pas si c'est faible. J'essaie de réfléchir au sujet différemment. Je regarde les opérateurs déclarés en mobilité, qui souhaitent bouger, sachant que l'accord APPM sur les parcours n'autorise pas de le faire sur les métiers d'appel quand ils ont moins de cinq ans de poste, de façon à permettre aux plus anciens de faire une mobilité. Ayant eu beaucoup de recrutements, beaucoup de salariés avaient moins de cinq ans de métier. Quant à ceux qui sont près de la retraite, ils ne souhaitent en général pas bouger. Environ 6 000 opérateurs se déclarent en mobilité. Notre taux de mobilités réalisées, avec la promotion sociale -comme le font les grandes enquêtes- est d'environ 20 % par an par rapport à ceux qui souhaitent bouger. Je ne sais pas si on peut dire que la mobilité est faible. L'important est que ceux qui ont vraiment le souhait de bouger puissent avoir l'information.

Nous sommes en train de réfléchir avec les équipes à la manière dont on donne à voir sur les métiers ouverts à la mobilité pour que ceux qui souhaitent bouger puissent avoir une

information portée à connaissance et au plus près du terrain. Il y a aussi des éléments structurels avec peu de métiers d'appel opérateur.

M. Le PRÉSIDENT.- Je pense que vous avez répondu à la quasi-totalité des questions.

MM. SARDANO et RISPAL souhaitent intervenir.

Mme ETCHEVERRY.- Sur la forme et le fond, ce SDRH est évolutif. Nous avons le souhait d'en faire un outil de pilotage transversal et de le porter de la même manière au niveau des départements pour qu'ils en fassent un outil de pilotage des actions RH mises en place, que ce soit la feuille de route avec les actions à mener ou les résultats qu'il conviendrait peut-être de mettre plus en évidence. Nous entendons les préconisations, qui rejoignent notre souhait de faire évoluer ce SDRH en ce sens.

M. SARDANO.- Deux ou trois commentaires sur ce que vous avez dit, Monsieur le Président, sur la note sur la gouvernance que l'on peut accueillir avec enthousiasme. Si cela permet de répondre à cette problématique, la réponse me convient.

Sur les compétences et les niveaux d'expertise, il y a des différences flagrantes en fonction des départements. Il faut faire une formation et un accompagnement, c'est certain. Dans certains départements, il y a une certaine frilosité à échanger, à communiquer sur les enjeux, au-delà des grands enjeux habituels de la mise en concurrence dont on nous rebat les oreilles et dont nous sommes au courant. Le terme n'est pas trop péjoratif, il faut en parler parce que c'est réel et que cela se rapproche vite. Il y a un sentiment de difficulté à communiquer, au-delà de cette ligne d'horizon connue de tous, sur la façon de faire.

À MRB, la transformation des métiers est flagrante. Quel est l'impact de la digitalisation sur les métiers, de l'électrification, du GNV ? Quel est l'avenir des métiers de diéséliste ? Quelles sont les perspectives ? Certains agents savent que 2025 sera peut-être la fin du bus diesel et qu'ils devront se reconvertir, mais on ne leur en parle pas. Ils écoutent, ils devinent, ils comprennent et se créent leurs propres perspectives. Ce n'est pas forcément réjouissant, parce qu'ils n'ont pas de retour. Il faut travailler sur la capacité à échanger que l'on ne retrouve pas à tous les niveaux. C'est d'une importance vitale.

Par ailleurs, les experts ont pu être un peu déçus de ne pas avoir le maillage plus fin des SDRH de département, qu'ils ont demandé au niveau du CSEC. La transformation des emplois à MRB et ailleurs, le *mapping* des emplois, descendre plus bas sur les qualifications, les tensions et les métiers critiques, tout cela est du domaine des SDRH de département. Si on devait l'intégrer dans le

SDRH transversal, il contiendrait 500 pages, voire plus. Cela complexifierait la tâche sans forcément l'éclairer car trop d'information tue l'information. Il faut citer des exemples de ce qui se fait au niveau en dessous de notre SDRH transversal, mais ce SDRH n'a pas vocation à présenter les 250 emplois. En revanche, ce travail devrait se faire dans les départements.

S'orienter vers un SDRH commun en termes d'objectifs et de présentation devrait répondre à un certain nombre de points formulés par les experts.

La mobilité des opérateurs, principalement de Bus vers métro ou RER, ou de SEM/CML vers MTS est limitée, mais il existe d'autres dispositifs qui sont davantage de la promotion sociale que de la pure mobilité, et qui font partie de la problématique. Je suis toujours un peu déçu du déploiement de l'entretien professionnel qui a été mis en place il y a six ans. Pour généraliser, les managers n'ont pas forcément la vision de tous les dispositifs qui pourraient permettre à des agents, au-delà du concours, d'accéder à la promotion sociale et de faire des mobilités en dehors du département. J'ai cité à Mme ETCHEVERRY l'exemple d'un agent, qui était en formation régulation pour devenir agent de maîtrise d'exploitation Bus et qui, dans le même temps, passait un BTS de logistique. C'était la logistique qui l'intéressait. Il a fait quelques mois en tant que régulateur, mais n'a pas pu faire reconnaître son BTS au sein de la RATP, parce qu'il l'avait passé sans accord préalable. La règle a été appliquée strictement. Il est parti au Canada où il a trouvé un métier. J'ai entendu parler aussi du cas d'un agent, qui a passé une licence informatique de développeur de site web. Quand il a demandé s'il pouvait rejoindre un département pour utiliser ses compétences, on lui a répondu que son diplôme ne serait pas reconnu parce qu'il l'avait passé sans prévenir. La réponse est la même sans étudier le dossier de l'agent et sans se demander si c'est intéressant. Il a créé sa start-up de développement, il a l'air heureux, tant mieux.

Les agents ne savent pas où se renseigner sur les mobilités. Le rôle du management lors de l'entretien professionnel doit être plus accompagnateur. Il ne doit pas s'arc-bouter sur des positions, même si elles ont du sens à un moment. Il faudrait étudier les dossiers sans donner une réponse négative a priori et cela, avant le départ de l'agent. Il faut que l'accompagnateur soit partie prenante dans l'accompagnement de l'agent dès sa décision de suivre une formation et de passer un diplôme. L'entretien professionnel a été mis en place. Il faut peut-être retravailler sur des pistes de progrès.

J'ai bien aimé les réponses. Mme ETCHEVERRY m'a aussi dit qu'il était question de faire évoluer le document sur le plan de développement de compétences en perspective des actions réalisées afin de montrer ce qui a été fait sur tel projet avec le nombre de journées de formation. Ce

nouvel élément pourrait intégrer le SDRH dans le cadre de l'évolution constante du document. On a un niveau de maturité, mais cela n'empêche pas de continuer à s'améliorer.

Merci.

M. Le PRÉSIDENT.- Je reviendrai sur deux ou trois points de votre intervention. Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- Je trouve qu'il est compliqué d'expliquer un dossier conditionné par la contrainte et qui est la conséquence de la productivité accrue réalisée dans les différents départements. Je partage l'idée que ces changements sont mal connus localement, que ce soit par l'encadrement ou les opérateurs. C'est sûrement dû au manque d'adhésion au projet. Dans d'autres entreprises qui ont mis en place ces systèmes, comme dans la nôtre, on voit la difficulté que cela pose pour œuvrer à différents niveaux. Il n'y a pas de volonté d'adhérer. C'est peut-être la raison pour laquelle le message ne passe pas si bien. Quand un projet est ambitieux et porteur d'avenir, beaucoup de personnes s'y intéressent et cherchent des informations en ayant un œil aguerrri.

On peut regarder le départ des agents, il y en a eu encore beaucoup dernièrement. Il y a une perte de repères par rapport à ce qui est mis en place avec la mondialisation et tout ce qui réduit l'emploi à l'heure actuelle, qui crée des difficultés au niveau national. Nous vivons cela directement sur la protection sanitaire des citoyens, c'est directement lié à la réduction des infrastructures et du monde du travail. Les personnes sont au fait de cela. C'est inquiétant au vu de l'orientation prise par l'entreprise.

La mobilité peut être intéressante pour les agents, parce que cela peut leur permettre d'élargir leurs compétences et de s'épanouir. Ce qui est regrettable est qu'il s'agit plutôt de mobilité par la fuite des départements. Je suis dans un secteur qui n'est plus très attractif au Département MRB. Quand les agents font une mobilité, ce n'est pas pour s'épanouir, s'enrichir ou évoluer mais pour se mettre en l'abri, parce que l'inquiétude est forte dans ce département. Cela ne les met pas dans de bonnes conditions en arrivant dans les autres départements, parce que leur ambition se résumait à quitter le Département MRB qui paraît plus sinistré qu'un département d'avenir.

Cela a des conséquences sur le recrutement. Il n'y a pas qu'à la RATP qu'il y a des problèmes, c'est sur le plan national. Quand on ne valorise pas l'emploi et que l'on ne donne pas l'envie aux personnes d'avoir un emploi, cela crée des difficultés dans ces secteurs.

Mme GUILLOUARD a commencé à dire que l'ouverture à la concurrence était compliquée. Il serait bien de sortir des injonctions du Gouvernement, même si cela nous est imposé, pour reprendre une autonomie de pensée et de structure de l'entreprise et essayer d'avoir un coup d'avance. Il ne faudrait pas que seules les organisations syndicales le demandent. La direction pourrait anticiper ces changements qui vont arriver. À notre petit niveau, on sait qu'ils se profilent. Je comprends que la temporalité ne s'y prête pas, mais il est compliqué de prendre des dossiers dans la continuité alors que l'on sait que la crise aura de lourdes conséquences sur les coûts. Nous savons que des changements drastiques interviendront dans les entreprises pour modifier nos infrastructures.

Nous avons évoqué en Commission économique la consultation sur le télétravail. Une partie de l'encadrement de la RATP pense que le télétravail sera généralisé, et que des personnes resteront en travail à distance après la reprise complète du présentiel. La consultation a eu lieu pendant la période. Je pense que ce n'est pas un bon indicateur, parce qu'une personne en télétravail est à l'abri du risque sanitaire. Le fait de rester à domicile n'est positif que dans un tel cas, mais pèse beaucoup psychologiquement. Pour nous, il n'est pas pratique de travailler dans ces conditions. Si c'est occasionnel, cela peut avoir du sens, mais le faire de manière excessive nuit forcément au développement d'une société. Je pense que l'on n'est pas fait pour cela. Ces mesures vont devoir faire l'objet de nouvelles consultations au moment où les personnes seront plus sereines et sortiront un peu de la crise.

Le contexte est compliqué, on n'est pas en capacité de modifier tout le dossier, mais il faut vraiment prendre le temps de se poser pour faire évoluer les choses en dépit du calendrier. Si une telle crise se reproduisait, les espaces partagés ne seraient pas un problème dans la mesure où on se remettrait en confinement et on serait à distance. En revanche, ils posent un risque de contamination en post-confinement parce que les espaces ouverts et partagés sont de nature à favoriser la propagation du virus.

Je n'invente rien, tout le monde le dit, ainsi que les scientifiques. Il faut revenir à un modèle qui a fait ses preuves parce qu'aujourd'hui, nous appréhendons le dossier sous la contrainte. L'arrivée du bus électrique est une contrainte politique, qui a changé d'appellation à de multiples reprises. On sait que cela aura d'autres conséquences. Il est dommage que la RATP s'interdise de penser par elle-même et d'anticiper sur d'éventuels changements d'injonction du Gouvernement.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur RISPAL. Je ne souscris pas au fait que la RATP ne puisse pas réfléchir par elle-même et n'anticipe pas. Monsieur SARRASSAT ?

M. Le SECRÉTAIRE.- J'aimerais revenir sur l'intervention de M. BOYER et les benchmarks qui devaient être transmis à l'instance. M. LOVISA avait été interpellé à ce sujet. L'épidémie étant arrivée, cela a pris du retard, mais la démarche du groupe intéressé pour avoir connaissance de ces benchmarks est toujours d'actualité. Il serait instructif d'avoir du factuel.

Je souscris pour partie aux propos de M. RISPAL sur le télétravail. Même si les premiers chiffres sont positifs, beaucoup de collaborateurs n'en peuvent plus pour différentes raisons. C'est désociabilisant. Il faudra veiller à trouver le juste niveau lors de la négociation du futur protocole télétravail. Étant donné l'urgence sanitaire, cela n'a pas toujours été le cas. Les agents n'ont pas toujours télétravaillé dans de bonnes conditions.

Enfin, il faudra aussi maintenir de bonnes conditions de travail dans cette instance. Je proposerai une pause salvatrice après la lecture de l'avis par M. SARDANO.

M. Le PRÉSIDENT.- Je partage le fait que le dialogue sur l'avenir des emplois et des compétences est l'un des dialogues sociaux les plus révélateurs d'un degré de maturité dudit dialogue social. Ce sont des sujets prospectifs, pas toujours faciles à assumer par les uns et les autres. Je peux en parler par expérience, cela joue souvent comme un révélateur de la qualité du dialogue social. Parmi les points que j'ai indiqués pour que cela se déploie dans les départements, j'avais mentionné la compétence des interlocuteurs, la note de gouvernance, mais cela s'accompagne aussi d'une capacité des interlocuteurs des deux côtés de la table, à en parler de façon distanciée parce que le sujet peut vite avoir un côté émotionnel du fait qu'il s'agit de personnes. C'est souvent une difficulté. Il faudrait aussi prévoir l'accompagnement méthodologique du point de vue du dialogue social.

Par ailleurs, le sujet de l'accompagnement de la mobilité, de la formation, du développement des personnes n'est pas l'exclusivité de la fonction RH, loin de là. C'est un rôle au moins partagé, si ce n'est un rôle principal du manager. C'est ce que nous essayons de porter dans la dimension C du rôle clé du manager. L'accompagnement à la mobilité et au développement professionnel fait partie de la dimension de *coaching*, d'accompagnement, de soutien que le manager doit avoir vis-à-vis de ses collaborateurs et de ses équipes. Je constate des écarts -pas uniquement à la RATP- et qu'il n'est pas toujours facile pour les managers de le faire. En revanche, le rôle de la fonction RH est de renforcer la capacité du manager dans cette mission. Renforcer le rôle des managers est un objectif que l'on partage avec Mmes ETCHEVERRY et LOPES.

M. SARDANO a la parole pour la lecture de l'avis.

M. SARDANO.- Je suis d'accord avec ce que vous avez dit sur le retour, y compris sur le rôle RH en support des managers. Nous avons partagé sur le sujet avec Mme ETCHEVERRY, j'étais sur le même portage.

M. Le PRÉSIDENT.- Mme FONTAINE demande la parole.

Mme FONTAINE.- Je voudrais réagir aux derniers propos du Président sur le rôle clé du manager. Je pense que le cursus manager clé devrait rentrer dans un parcours de formation complètement ancré dans celui des managers, parce que l'on sait que les formations qui ne sont pas rendues obligatoires sont souvent spoliées par l'opérationnel. Il faut absolument que ce parcours clé entre dans un parcours officiel.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- En amont de cette consultation, la commission économique a transmis à l'équipe en charge du SDRH une liste de recommandations issue du travail du cabinet Secafi .Ces recommandations proviennent du travail d'expertise réalisé dans le cadre des orientations stratégiques. L'avis des élus tiendra compte du SDRH tel qu'il nous a été présenté en décembre 2019 et donc du positionnement de l'entreprise sur les recommandations listées ci-dessous :

- Comment l'entreprise compte décliner le mapping des emplois sur deux dimensions : les métiers et les organisations ?
- Comment l'entreprise va qualifier l'ampleur des transformations sur les emplois et les compétences requises ou à venir ? Qualification par métier ou par entité.
- Mettre en place une qualification des tendances de l'emploi à 3 ans : tension, sensibilité, criticité.
- Élaborer et mettre en place des indicateurs de turnover par métier. Formation → recrutement → démission.
- Comment l'entreprise va analyser les causes de turnover.
- Analyser la faible mobilité des opérateurs.
- Mieux montrer les résultats obtenus par l'élaboration et la mise en œuvre des parcours pro.

A cela nous pourrions rajouter deux autres points :

- La définition de règles de gouvernance pour une meilleure déclinaison des projets transverses (ex mise en conformité des SDRH de département)
- Associer à chaque projet des indicateurs de suivi en termes économiques et humains.

Bien évidemment, le SDRH ne peut s’apprécier sans prendre en compte la dimension du projet Diapason et ses conséquences en termes d’emploi et de charge de travail dans un contexte de multiplication des projets.

Suite aux réponses apportées par la direction aux recommandations formulées, les élus demandent un engagement ferme pour une gouvernance renforcée et des directives claires envers les directions de département pour que celles-ci s’approprient la méthode de travail initiée en central. Le mapping des emplois pourrait ainsi se faire à une maille plus fine. Au regard de ces éléments, les élus émettent un avis réservé.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Je donne la parole à Mme LÉQUIPÉ pour qu'elle organise le vote.

Mme LÉQUIPÉ.- M. SAUTEL nous ayant quittés, je propose que M. LARDIÈRE vote à sa place. Nous aurons donc 10 voix pour l’UNSA, 8 voix pour la CGT et 2 voix pour la CFE-CGC. Je vais vous appeler pour savoir si vous êtes pour, contre ou si vous vous abstenez sur la proposition d’avis de la Commission économique.

(Il est procédé au vote.)

12 voix pour cet avis, 10 voix UNSA, 2 voix CFE CGC et 8 voix CGT.

L'avis est adopté à la majorité des élus présents.

Le PRÉSIDENT.- Merci. Il est 10 heures 55, je propose de nous retrouver à 11 heures 10 pour reprendre notre ordre du jour.

La séance, suspendue à 10 heures 55, est reprise à 11 heures 12.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information sur le projet de Travaux du Site de Championnet,
préparatoires au projet de transformation du centre Bus de Belliard**

Adeline BELLALOUM, Responsable Ressources Humaines BUS,
Françoise PERFETTINI, Responsable Maitrise d'ouvrage des projets urbains
Amandine LESSENT, Responsable gestion RH Projet Transformation

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre la séance. Monsieur SARRASSAT, vous êtes d'accord ?

M. Le SECRÉTAIRE.- Oui. Deux commissions ont travaillé sur le prochain point, la Commission économique et la CSSCT. Les deux vont intervenir. Étant donné que cela a un caractère spécifique pour le CE RATP, sachant qu'il y a des mètres carrés sociaux, M. PIGEARD fera un point sur le niveau d'échanges et de négociation avec l'entreprise notamment sur les OPC et la cafétéria.

Je propose de donner d'abord la parole à M. SARDANO, puis à M. NIVault pour qu'ils nous fassent part de leur compte rendu.

M. Le PRÉSIDENT.- Je souhaite la bienvenue à Mmes BELLALOUM, PERFETTINI et LESSENT, qui nous ont rejoints.

Dans la mesure où le dossier que vous portez et que nous étudions aujourd'hui pour information a été examiné par les deux commissions que vient de mentionner M. SARRASSAT, je donne la parole à M. SARDANO qui nous fera le compte rendu de la Commission économique, puis à M. NIVault pour le compte rendu de la Commission SSCT. Nous écouterons ensuite M. PIGEARD. Je demanderai s'il y a des déclarations syndicales, cela permettra ensuite d'apporter les réponses aux questions.

M. SARDANO.- La commission remercie les intervenantes : Mme Tignol du département Val en charge du programme « insertion urbaine » ; Me Perfettini, du département Val aussi et responsable du projet Belliard ; Mme Lessent responsable juridique du département MRB ; Mme Bellaloum RH département MRB et Mme Bodin juriste.

En préambule, je tenais à rappeler les circonstances qui nous ont permis de découvrir ce projet : en août 2019, le président du conseil de prévoyance nous a alertés car il avait été informé qu'une consultation des habitants du secteur avait eu lieu pour recueillir des avis sur un projet immobilier sur le site de Belliard. Suite à notre interpellation, le président du CSEC a fait mention de ce projet dans le cadre de ses informations. Dans le même temps, les élus ont à plusieurs reprises demandé la présentation de la stratégie immobilière concernant les espaces industriels et plus particulièrement le programme dit des 4000/400. Demande restée sans réponse à ce jour. Aujourd'hui nous pourrions peut être requalifier notre demande avec la présentation du dossier « Insertion Urbaine ».

C'est donc dans ce contexte que ce dossier arrive devant nous aujourd'hui. Et encore, il faut minimiser notre enthousiasme car comme l'ont précisé les intervenantes : le dossier ne

concerne que les travaux préparatoires qui seront réalisés au niveau du 34 rue Championnet...La suite du dossier ne sera présenté que devant les CSE concernés. Bien évidemment le CSEC n'a pas vocation à se substituer aux instances directement concernées par le projet et pour exemple le CSE 2 est totalement légitime à gérer les impacts des travaux sur le centre bus de Belliard et ce d'autant plus que les conditions de travail de nos collègues de bus et de MRB devraient subir d'importants changements durant la période des travaux .J'en voudrais pour exemple les conditions de remisage des autobus.

Ce que nous aurions souhaité c'est une présentation globale de la stratégie immobilière et utiliser le projet Belliard en illustration. Mon rapport sera donc extrêmement succinct puisqu'en soi le dossier est relativement simple.

Un programme immobilier va voir le jour sur le site de Belliard. Contrairement à ce qui a pu se faire sur Lagny, il n'y aura pas de remisage en sous-sol. Il a donc été décidé de construire une dalle au-dessus du remisage actuel avec pour compléter le dispositif une ombrière photovoltaïque. Le dispositif semble ingénieux mais combien de watts produits et à quels couts ? quelle couverture des besoins du centre par ce dispositif ? D'autres questions auraient pu être posées mais vous connaissez la réponse...

Donc au-dessus de la dalle sera construit par le promoteur Link City des bâtiments comprenant des logements sociaux, une résidence sociale, des logements en accession à la propriété, des bureaux, des commerces et un équipement sportif. Les travaux devraient démarrer en novembre 2020 et une emprise sera nécessaire sur la cour du 34 rue Championnet. C'est donc uniquement les conséquences et les travaux sur cette emprise qui nous sont présentées.

Le parking extérieur va disparaître et plusieurs bâtiments donnant sur cette cour vont être démolis. Les OPC et le conseil de prévoyance vont donc devoir déménager. Le CP ira rue Belliard, ce déménagement sera réalisé en coordination avec les élus du conseil avec une prise en charge des archives. Pour les OPC je laisserai la parole à M.Pigeard car il est en charge de la négociation avec l'entreprise .En effet ces OPC sont hébergées sur des mètres carrés dépendant du CE.

L'accès par le 34 sera limité et les piétons devront passer par le 30 rue Championnet. Les salariés des AC devront passer par le 11 rue Belliard et un accès supplémentaire sera aménagé rue des Poissonniers. Le parking en sous-sol continuera à être accessible.

Des places de parking à l'intérieur du site de Championnet seront créées et un parking en extérieur est prévu rue des Poissonniers .Je ne rentre pas plus dans les détails concernant

la sécurité et les conditions de travail car ce dossier a aussi fait l'objet d'une présentation en commission SSCT.

D'un point de vue économique, le promoteur Link City, filiale de Bouygues, a été choisi mais le site de Belliard reste la propriété de la RATP. Pour l'instant en tout cas mais en tant que bien de reprise il en sera différent en 2025. Le promoteur a donc acheté les droits aux volumes situés au-dessus des zones de remisage pour un montant de 13,6 M€ dont une partie est versée en numéraire (7,1 M€) et le reste en prestation et en particulier la construction de la dalle.

Les travaux décrits dans le dossier sont évalués eux à 2 M€. Depuis nous avons reçu un complément au dossier avec une estimation de 1.380.335 euros hors taxes. A noter que la crise sanitaire actuelle n'a pas d'impact sur le corps du projet par contre une clause COVID a été insérée dans la promesse de vente qui a été signée en avril. Cette clause concerne les délais en cas de pandémie.

Voilà ce qu'on peut dire du dossier tout en restant en attente de plus d'information sur le sujet de l'insertion urbaine dans sa globalité.

Merci

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO. Je donne la parole à M. NIVault.

M. NIVault.- Rapport de la commission Santé Sécurité et Conditions de travail du CSEC-RATP sur les travaux du site de Championnet, préparatoires au projet de transformation du centre bus de Belliard.

Cette présentation a été abordée en CSSCT Centrale le 12 mai en présence de Mesdames Bellaloum, Lessent et Perfettini, que nous remercions.

Dans la continuité de la politique immobilière de la RATP et de la valorisation de son foncier la RATP nous a présenté un projet de valorisation immobilière en superposition. L'appel d'offres lancé par le département VAL a été remporté par Linkcity, filiale du groupe Bouygues construction.

Sur une superficie de 2,6 hectares le projet envisage la construction de 26 000 m² englobant des logements en accession, des logements sociaux, un complexe sportif, une résidence sociale, des commerces, des bureaux et des logements en co-living. Une partie de la

halle de remisage sera semi couverte par des panneaux photovoltaïques. Sur ce sujet nous souhaiterions savoir à qui et à quoi va servir l'énergie recueillie par ces panneaux ?

Trois départements seront impactés par les travaux préparatoires, GIS, MRB, VAL et uniquement les salariés travaillant ou ayant accès à la cour du 34 rue Championnet.

Les travaux anticipés et les déménagements doivent commencer dès cet été, le permis de construire/ démolir a été déposé en janvier 2020.

Les élus se sont interrogés pour savoir si la crise sanitaire que nous traversons a été prise en compte par les entreprises. Est-ce que les 236 logements construits et devant servir à du co-living vont être maintenus ?

Nous rappelons la définition du co-living “concept consistant à vivre à plusieurs dans le même logement avec des services mutualisés et ayant des espaces communs et privés”. Ce concept a vu le jour aux États-Unis dans les années 2000 en France depuis 2017. Il repose sur 3 principes, la flexibilité, les services et la communauté. Pour cette dernière cela semble antagonique avec les mesures de distanciation sociale. Pour les membres de la commission il est indispensable que pour des projets d'une telle envergure les risques sanitaires soient pris en compte.

Aussi bien dans la conception des projets que dans les problématiques que vont rencontrer les entreprises pour mener à bien les travaux.

L'ensemble des travaux intégrera le plan BUS 2025 dans l'évolution technologique et écologique visant à convertir le parc de bus à l'électrique et au gaz naturel d'ici 2025.

Les OPC oeuvres à personnalité Civile au nombre de 13 vont devoir déménager, 9 d'entre elles seront réinstallées dans le bâtiment poissonniers, d'autres salles de réunion devraient être mise à disposition pour notamment organiser les assemblées générales.

Quelques interrogations, sur les places de stationnement qui vont être déportés dans un parking non visité et sur les stationnements des véhicules légers électriques, qui, si le plan est à l'échelle ne pourront pas manoeuvrer.

Tous ces travaux auront un impact non négligeable pour les agents des ateliers de Championnet, d'où l'importance de s'assurer que les informations redescendent bien au niveau des salariés et que les CSSCT soient informés en temps réel des avancées des travaux.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur NIVAULT. MM. PIGEARD, puis RISPAL, HONORÉ et JONATA.

M. PIGEARD.- Les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise peuvent être gérées par des entités ayant la personnalité civile appelées « œuvres à personnalité civile » ou communément OPC),

Ces OPC viennent se substituer au CSEC pour proposer aux agents et à leurs ayants droits des activités sociales et culturelles que le Comité ne peut ou ne souhaite assurer.

Elles sont presque toutes constituées en associations loi 1901 et subventionnées par le comité d'entreprise à hauteur de (7,6 M€ pour cette année 2020).

Au 31 décembre 2019, il y avait 16 OPC, dont les deux plus importantes, bénéficient de plus de 80 % des subventions que sont la fondation « les enfants du métro » et l'union sportive métropolitaine des transports dit **USMT**.

Les 14 autres OPC reçoivent une subvention annuelle de quelques milliers d'euros et ont la particularité d'être située au 34 rue Championnet et par conséquent 9 d'entre elles seront donc touchées par ce déménagement en vue de la démolition du Bâtiment B pour envisager d'être réinstaller dans une partie des locaux sociaux de l'ex-brasserie du restaurant Poissonniers.

Il faut savoir que depuis le début de cette année 2020 un certain nombre de réunions se sont organisées entre **GIS** représenté par Mesdames Claire Léquipé et Sandrine Mardon, **Val** avec **M. Jacques Plot** et le comité d'entreprise avec ses Coordonnateurs M.Prodhomme, M.Cologne et moi-même pour essayer de minimiser au maximum l'impact sur ces OPC.

Alors après diverses propositions et de nombreuses discussions avec nos associations sans oublier le Secrétariat du CSEC il nous a semblé important de centraliser l'ensemble des OPC au même endroit comme l'ex-brasserie du restaurant Poissonniers nous le permettait.

Mais aussi de pouvoir utiliser de nouveaux locaux situés 3 rue de Rampon près de la République que le comité d'entreprise pourra mettre à disposition à ces OPC qui en feront la demande et ainsi leur permettre d'organiser leurs réunions.

Maintenant au regard de cette nouvelle configuration la direction doit pouvoir s'engager par le biais d'une convention à restituer l'ensemble des mètres carrés sociaux perdu par le comité d'entreprise RATP sur ce projet.

Merci de votre attention.

M. Le PRÉSIDENT.- On va laisser les discussions en cours se poursuivre.

M. RISPAL.- Cette déclaration concerne le dossier intitulé, "travaux du site de Championnet, préparatoires au projet de transformation du centre BUS de Belliard." Aujourd'hui, il nous est donné l'occasion d'aborder un projet ambitieux, dans la même ligne engagée depuis une quinzaine d'années par l'EPIC RATP en lien avec la Région, le STIF, et la ville de PARIS, ayant pour objectif la valorisation immobilière du patrimoine RATP, quinze années durant lesquels deux projets sont sortis de terre et sont aujourd'hui opérationnels.

Le premier, est le centre bus de Lagny situé dans le 20ème arrondissement, inauguré en 2016. Ce centre cohabite avec le ministère de l'intérieur, l'éducation nationale, une crèche et un collège.

Le deuxième, est le centre bus de Corentin dans le 14ème arrondissement inauguré en 2017, accompagné de logements sociaux et d'hébergements pour étudiants, ainsi que d'équipements publics pour la ville de Paris.

La CGT a toujours défendu l'idée de préserver notre activité industrielle au sein même de Paris intra-muros, afin de répondre à la demande exponentielle de l'offre de transports en IDF. Nous considérons qu'il est important de maintenir nos infrastructures industrielles tout en implantant dans le décor environnemental urbain, des bâtiments favorisant l'accès aux logements sociaux pour les agents RATP. Ceux-ci se voient de plus en plus repoussés au plus profond de la région, car les prix d'accession à la propriété, comme à la location, ne cessent d'augmenter à Paris et en première couronne.

Pour ce qui est du 18ème arrondissement, qui concerne le dossier de transformation de Belliard, le M² est à 9370€, avec une hausse de 5,4% en un an.

C'est pour cela qu'il est important que les agents RATP puissent avoir la possibilité de se loger au plus près de leur lieu de travail.

Ce nouveau projet d'aménagement du centre sera réalisé sur 26 000 M², avec seulement 34 logements sociaux. Pourtant, six entités RATP se trouvent à proximité : 2 centres bus, 2 unités MRF,

les ateliers de Championnet et UOVA.

Le projet de développement du centre bus s'inscrit à la fois dans la transition énergétique ainsi que dans une valorisation immobilière comprenant cinq bâtiments.

Ce nouveau dépôt se verra construire une dalle recouvrant le remisage pour partie et développera également un parc de panneaux photovoltaïques.

Cette surface énergétique soulève plusieurs questions : quelle sera la quantité d'électricité produite ? Qui pourra en bénéficier ? Sera-t-elle suffisante ou excédentaire et dans un tel cas, ce surplus sera-t-il revendu ?

Mais plus que tout, ce projet doit être présenté en CSE Central, phasage, mouvement de voitures, remisage, organisation du travail à MRB, tableaux de marches, coût, prise en charge des travaux, etc. Enfin un véritable dossier économique car plusieurs départements sont concernés : GIS, BUS, MRB, GDI.

Mais avant d'entamer l'aménagement du centre bus, il est indispensable de travailler sur l'aménagement des Ateliers de Championnet.

Si nous pouvons nous féliciter du projet de transformation du centre bus, ayant pour ambitions de se moderniser tout en mêlant activités industrielles, sociales et environnementales, nous contestons par la lecture de ce dossier, que le site industriel de Championnet fasse l'objet de dommages collatéraux liés à ces travaux.

Alors Mr le Président, pour la CGT, l'Atelier Central qui a su démontrer depuis toutes ses années son professionnalisme, mérite une bien meilleure considération, que la seule question des impacts liés aux travaux de Belliard.

Alors que nous sommes en train de vivre une crise sanitaire historique, qui a mis en exergue le manque crucial de structures industrielles pouvant apporter une solution sanitaire par la fabrication de masques, de respirateurs et de protections en plexiglas.

Nous avons pu constater aux premières heures de l'épidémie, la stratégie industrielle déplorable du gouvernement, puisqu'elle reposerait sur une imprimante 3D d'une chambre d'étudiant, ou de particuliers et d'entreprises volontaires, mais ne disposant pas d'un dimensionnement nécessaire permettant une production importante. Alors pour la CGT, plus que jamais le caractère intégré de la RATP, a démontré son efficacité en permettant le maintien de l'offre de transport multimodale, ainsi que la maîtrise d'exploitation de toutes ces infrastructures.

C'est en partie pour ces raisons, qu'il ne serait pas responsable de reprendre un tel dossier, comme s'il ne s'était rien passé, comme si nous n'avions rien appris de ce séisme sanitaire, psychologique, économique et social que nous traversons. Nous devons bien au contraire, tirer toutes les leçons qui

nous permettront d'avoir les armes nécessaires à la protection des citoyens si une nouvelle crise sanitaire refaisait surface. Vous l'aurez compris, l'heure est à la ré industrialisation du pays. C'est pour cela que la RATP, entreprise sous tutelle de l'état, doit s'inscrire pleinement dans un projet d'Autonomie Industrielle Nationale.

Championnet doit être le site industriel éco responsable au cœur de la capitale pour une mobilité durable.

Ce site est un outil sans équivalent, il représente donc un potentiel important pour la RATP. Il doit faire partie d'un projet de reconquête de la filière industrielle des transports. Sa situation géographique lui permet d'être au cœur du réseau francilien, tout en respectant les normes environnementales et de sécurité.

C'est aussi des dizaines de métiers différents couvrant toutes les catégories.

Réparation complète d'un bus, contribution à la rénovation des rames de métro, réparation tramways, remise en état des escaliers mécaniques, fabrication des armoires électriques dans les stations, prototypes du potelet d'arrêt etc...

Il doit apporter une solution éco responsable, en rénovant des pièces dédiées à une deuxième monte, comme il contribue à préserver l'ensemble des matériels roulants.

Il faut pour que cela soit possible, redimensionner les effectifs.

Il s'agit d'accroître les effectifs pour nous permettre d'être en capacité de répondre à toutes sollicitations industrielles.

Ce dossier ne doit pas seulement traiter les dommages collatéraux des travaux de Belliard, mais il doit permettre enfin, de concevoir un vrai projet industriel pour Championnet, qui doit en premier lieu, continuer à apporter un soutien aux centres bus, comme aux autres secteurs de l'entreprise.

La formation aux nouvelles technologies doit faire partie des priorités pour être en capacité d'appréhender dans des conditions optimales les nouveaux matériels. Il doit jouer son rôle dans la transition énergétique avec l'arrivée du Bus électrique. La maintenance, la réparation, l'innovation, l'ingénierie doit permettre à la RATP de maîtriser l'évolution des nouveaux matériels et par conséquent celle des nouvelles technologies. Cela lui permettra de maîtriser ses coûts ainsi que la qualité de ses matériels et infrastructures tout en ayant une politique industrielle ambitieuse. Championnet doit apporter une solution dans tous les domaines de l'industrie. Une activité pouvant participer à la protection sanitaire des agents doit être créée, avec l'acquisition d'imprimantes 3D qui ont démontré leurs utilités dans cette période. Il doit aussi apporter toutes ses compétences en termes d'innovation, pour contribuer à

l'amélioration des conditions de transport en modifiant l'ergonomie intérieure du matériel roulant et celle de ses infrastructures pour les personnaliser en tenant compte des besoins des usagers et des spécificités de chaque ligne en ayant une politique de santé publique. Comme il doit apporter une solution sur tous les secteurs de la RATP et ses filiales. Un projet industriel pour Championnet, parce qu'il représente un atout important pour la RATP et doit proposer une solution industrielle avec un haut niveau de technicité sur toute la filière du transport.

Ce projet doit avoir l'ambition de faire de Championnet, l'usine de la RATP pouvant répondre à toutes sollicitations des transports sur la totalité du territoire nationale et internationale.

Les autres impacts de ces travaux, concerneront le Conseil de Prévoyance ainsi que les OPC du CE RATP.

Là aussi, nous resterons vigilants sur le maintien des surfaces tertiaires permettant de pouvoir travailler dans de bonnes conditions et par conséquent d'être en capacité de pouvoir recevoir les agents ainsi que leurs familles dans les meilleures conditions possibles. Et pour finir, les locaux et conditions de travail des personnels du gardiennage, doivent elles aussi faire l'objet d'amélioration.

Merci pour votre attention

M. HONORÉ.- En ce jour, 20 mai 2020, la direction de l'entreprise informe les élus du CSE Central sur le projet de travaux du site de Championnet, préparatoires au projet de transformation du Centre Bus Belliard.

Informe, enfin les élus seraient-ont tenté de dire !

Car si le projet de transformation du Centre Bus Belliard (initialement lié au programme BUS 2025) était de notoriété publique, il n'en allait pas nécessairement de même des travaux préparatoires visant le « site de Championnet » et des impacts du projet immobilier lié au programme de valorisation immobilière des sites RATP dit des « 4000-400 ».

Concernant l'impact de ces derniers, le moins que l'on puisse dire c'est que le dialogue social est loin d'avoir été exemplaire... ce n'est en effet pas par l'intermédiaire de la direction de l'entreprise que l'UNSA-RATP a eu connaissance des répercussions de ceux-ci...

Le mérite en revient au président du conseil de prévoyance, lui-même averti le 07 août 2019 par l'Association pour le Suivi de l'Aménagement Paris-Est, qu'un vaste projet immobilier

viendrait se substituer, notamment, aux locaux du Conseil de Prévoyance et des OPC du CSEC, qui s'est enquis de ce projet et en a informé le Comité d'entreprise !

Depuis, les choses se sont quelque peu normalisées, mais, vous conviendrez, Monsieur le Président, qu'une telle entrée en matière ne nous met pour le moins pas dans les meilleures dispositions !

C'est fort dommageable, car pour l'UNSA-RATP, un tel projet, sous réserve qu'il soit mené avec le souci de bien traiter les agents RATP, ne devrait entraîner que l'adhésion de ceux-ci !

Après la réalisation de programmes tels que ceux de Lagny, Jourdan ou celui en cours sur Vaugirard, il paraîtrait naturel que l'entreprise ait acquis une certaine expérience voir maîtrise, sur les projets immobiliers de ce type et leur pendant juridique et financier !

Néanmoins, tout en ayant un a priori initialement assez favorable concernant les projets immobiliers permettant à l'entreprise, tout en modernisant ses infrastructures à moindre coût, de contribuer à une meilleure insertion urbaine, au développement de logements, commerces et services permettant une meilleure mixité sociale tout en veillant à ce que ceux-ci soient efficaces en matière environnementale, l'UNSA RATP souhaite formuler un certain nombre de remarques, réserves et/ou revendications.

Impossible d'y échapper au vue de la période, la crise sanitaire actuelle impacte nécessairement le calendrier de ce projet.

Vu de la direction, le retard pris serait limité à un trimestre.

Pour l'UNSA-RATP, au délai supplémentaire imposé par le confinement, doit, à minima, s'ajouter celui nécessaire à l'évaluation et l'adaptation des organisations et pratiques envisagées pendant, et à l'issue des travaux afin que cela ne vienne en aucune façon, jamais, questionner ni la santé, ni la sécurité des salariés.

Il y aurait ici, la possibilité de faire une énumération sans fin de toutes les préconisations existantes et matière de santé, d'hygiène et de conditions de travail, qu'elles soient issues de la crise sanitaire actuelle ou antérieures à celle-ci !

A cela, l'UNSA-RATP préfère n'émettre qu'une recommandation : Mr le Président, merci d'entendre les demandes des Organisation Syndicales Représentatives en la matière, celles de

leurs élus CSE, CSEC et bien plus encore celles de leurs représentants au sein des Commissions SSCET et faite également en sorte que ceux-ci soient entendus dans leurs établissements respectifs !

Les travaux préparatoires au projet Belliard vont modifier en profondeur les habitudes des agents RATP. Ce, bien au-delà de l'impact induit pour les salariés « en attachement sur le site ou en proximité ».

Ils vont notamment supprimer le principal accès au site et les stationnements les plus usités mais également modifier l'accès au restaurant d'entreprise, au Conseil de Prévoyance et aux OPC du Comité d'entreprise.

Dès lors il nous paraît nécessaire que la direction, à l'initiative des travaux, mette en place une information à l'échelle de l'entreprise permettant à chaque agent de s'y retrouver.

Pour sa réalisation par le lauréat « Linkcity », le programme immobilier de Belliard nécessite des travaux préparatoires qui passent par la destruction de certains bâtiments.

- La destruction du bâtiment B va entraîner une relocalisation du Conseil de Prévoyance et des OPC du Comité d'Entreprise.

Les associations et OPC du Comité Social Economique Central seront relogées dans les locaux de l'ex Brasserie de Restaurant d'Entreprise de Poissonniers et bénéficieront d'un espace de réunion rue Rampon.

Les travaux nécessaires à leur installation seront pris en charge par l'entreprise.

A l'issue de ceux-ci l'entreprise restera « redevable » de 26+0 m² de locaux sociaux envers les Comité d'Entreprise, situation qu'il sera nécessaire de régulariser !

Le Conseil de prévoyance a pour sa part opté pour une relocalisation au 31 rue de Belliard sur 2 niveaux. L'UNSA-RATP renouvèle ici sa demande concernant le stationnement sécurisé et à proximité pour les élus du CP, ceux-ci pouvant avoir à transporter des fonds sous forme numéraire.

- Le bâtiment J4 subira le même sort que le bâtiment B (la destruction) ce qui va entraîner une délocalisation de la Formation et des équipements « ad hoc » vers le bâtiment V.

L'UNSA-RATP demande que la nouvelle installation soit faite en concertation avec les agents concernés et tienne compte des recommandations actuelles en matière d'occupation et de dimensionnement des espaces de travail.

- Tout comme le parking, le local vélo et 2 roues, le pied du bâtiment E et le PEF situé en sous-sol seront également amenés à disparaître.

L'UNSA-RATP demande à la direction de veiller à la protection de l'ensemble des salariés qui pourraient de par la localisation de leur poste de ce bâtiment subir les nuisances consécutives aux différentes destructions prévues. La question se posant également pour les personnels du 30 rue de Championnet, notamment ceux exerçant dans le bâtiment F.

L'accès du 34 rue de Championnet disparaissant (celui-ci sera restreint aux, secours, livraisons et stationnements du Bâtiment F), l'entrée du site se fera via le 11 rue de Belliard. Un aménagement secondaire sera également créer rue des Poissonniers et un petit parking de 40 places est prévu au 138 rue des Poissonniers.

La proximité de la porte de la Chapelle et de sa tragiquement célèbre « colline du crack » amène l'UNSA-RATP à exiger de la direction qu'elle s'engage à mettre en place tous les éléments de protections des biens et des personnes nécessaires et n'en néglige aucun aspect.

La relocalisation de places de stationnements VL, bornes électriques, local 2 roues, parking motos et le projet de futur remisage partiel des autobus du Centre Bus Belliard sur le site interrogent quant à eux, sur la préservation des capacités et des espaces industriels, mais également sur la dégradation possible des conditions de travail et de sécurité des agents de Championnet.

Enfin et pour en terminer sur ce propos liminaire, un regret, une déception que l'UNSA-RATP souhaite faire entendre ! Si nos informations sont correctes, sur un total de 398 logements (de tous types) prévus par ce projet immobilier, seuls 17 logements seront réservés à RATP Habitat (l'ex logis transport) et accessibles pour agents RATP via demande par l'espace habitat. Pour l'UNSA-RATP c'est beaucoup trop peu, notamment si l'on considère le nombre de demandes de logements en souffrance et les difficultés des agents RATP dans ce domaine.

Pour finir, le programme immobilier « Belliard » comportant également de l'accès à la propriété, l'UNSA-RATP demande que les agents de l'entreprise puissent bénéficier d'une information la plus complète, ce, le plus tôt possible.

Merci

M. Le PRÉSIDENT.- Avant de donner la parole à Mme BELLALOU, je donne la parole à M. JONATA.

M. JONATA.- Merci. Certaines de mes questions ont déjà été posées dans les déclarations. Je vais rester dans le domaine qui me concerne, celui du logement. Nous sommes tous informés de la pénurie de logements en Île-de-France, il est important que l'entreprise agisse pour développer ses capacités de transmission de logements aux agents RATP.

Comment définissez-vous le périmètre d'utilisation des espaces ? Je parle des logements. Le définissez-vous pour les agents de la RATP ou pour le Groupe ? Les logements seront-ils attribués aux agents RATP ou sont-ils prédestinés au Groupe RATP ? Qui commercialise les logements privés dans le cadre de l'accession ? Avez-vous déjà défini une étude de ressources : le nombre de logements en PLAI, PLS ou PLUS ?

Au niveau des réservations, un financement est-il déjà prévu ? Action Logement a-t-elle prévu un financement dans la construction de ces logements ? Y a-t-il une préférence pour les agents RATP en termes d'accession ? Quelle part exacte sera proposée au Point Habitat pour la RATP ?

Des parkings sont-ils prévus pour les personnes qui vont y résider ? Je parle également des vélos et des motos.

95 logements sont prévus en accession contre 59 pour le locatif et 236 en co-living. Pourquoi ce choix ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais donner la parole à nos intervenants. Je pense que l'une de vos questions, Monsieur JONATA, a déjà eu une réponse dans la déclaration de M. HONORÉ. J'ai cru comprendre que la part réservée à RATP Habitat était 17.

M. JONATA.- Je voulais confirmation de la direction.

Mme BELLALOUM.- Je vais répondre à vos questions. Je laisserai Mme PERFETTINI répondre à celles posées sur LinkCity et la valorisation immobilière.

Pour répondre à la Commission économique, le document complémentaire qui vous a été renvoyé fait état de 1,3 M€ qui se substitue aux 2 M€, puisque les études ont été affinées depuis.

Comme nous l'avons dit en Commission économique et en CSSCT, toutes les mesures relatives à la situation particulière que nous vivons seront prises en compte dans ce projet, notamment la question des travaux. En effet, nous allons travailler, comme nous l'avons déjà fait, sur

les travaux de Bus 2025 qui ont redémarré, pour que toutes les dispositions soient prises afin que les prestataires travaillent dans les mêmes conditions que celles que nous avons mises en place pour nos agents. Toutes les dispositions qui doivent s'appliquer aux travaux le seront. Cela se passe plutôt bien pour les travaux qui ont redémarré. J'ai bon espoir que ce soit le cas pour ces travaux aussi.

Concernant les travaux de Belliard, les audiences démarreront dès juin pour pouvoir informer les CSE 2 et 10, comme vous l'avez noté.

Nous ferons une information très large de ces déménagements, puisqu'au-delà du site de Championnet, ces relocalisations impacteront les agents de l'entreprise avec le restaurant de l'entreprise, les OPC et le Conseil de prévoyance. Il est prévu une communication large sur ces nouvelles adresses.

Nous avons noté les demandes de sécurisation concernant les parkings.

Le PRÉSIDENT.- Je voudrais répondre à la première question de M. JONATA : quand on parle d'option préférentielle pour les salariés de la RATP, est-ce qu'il s'agit de ceux de l'EPIC ou du Groupe ?

Un jour, le Groupe comprendra des filiales qui auront des salariés de l'EPIC. Il faut être prudent sur la façon de répondre à la question. On sera peut-être content à un moment d'avoir une offre à faire à des salariés de filiales qui sont aujourd'hui dans l'EPIC.

Mme PERFETTINI.- Qui commercialise les logements privés ? Ce sera LinkCity ou un promoteur à qui elle aura vendu.

Vous avez évoqué la préférence aux agents. Je pense que l'on peut demander à LinkCity une information en avant-première aux agents. On peut en discuter, mais cela ne dépend pas de nous.

Pour répondre sur la part de PLS, PLAI et PLU, je crois que c'est une subvention 100 % PLAI. Il s'agit de 34 logements sociaux, et non pas 17. Cela ne paraît très important, mais c'est lié au PLU de la Ville de Paris, aux exigences de la Ville sur le nombre de logements sociaux dans le 18^{ème} arrondissement. Cela fait partie des points qui se discutent avec la Ville.

Il y aura un parking sous le bâtiment, à la place du bâtiment B. Les autres bâtiments auront des locaux pour vélos au rez-de-chaussée.

Par ailleurs, le co-living faisait partie du programme de LinkCity. Pour l'instant, ce n'est pas remis en cause. Ils seront peut-être obligés d'augmenter les surfaces communes pour cela.

Mme BELLALOUM.- Monsieur le Président, si vous en êtes d'accord, afin de répondre à la demande des élus, je pourrai revenir pour un point d'étape au CSEC, après passage du dossier Belliard aux CSE 10 et 2.

M. Le PRÉSIDENT.- Je pense qu'en accord avec le Secrétaire, M. SARRASSAT, ce point sera apprécié.

Mme PERFETTINI.- Sur les 4000-400, on pourra aborder la partie plus générale.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je pense que c'est nécessaire, il y a eu de nombreuses demandes en ce sens. C'est pertinent. Des points d'étape sont toujours prévus sur la politique immobilière de la RATP, mais des informations plus transversales sont indispensables.

Je répète les propos du Président de la Commission économique, chaque CSE a des attributions spécifiques, entre autres sur les conditions de travail. Cela ne relève pas du niveau central, contrairement à l'aspect économique, en effet cela impacte l'ensemble des salariés qui sont dans le secteur de Belliard Championnet.

Quant aux salariés qui seront peut-être dans les filiales de l'EPIC, j'entends mais la question se pose en 2020. On doit y répondre dans cette temporalité. Nous savons qu'une partie des agents de bus sera filialisée sauf si, comme de nombreux élus l'ont demandé ce matin, la politique nationale et régionale changeait fondamentalement. Cela date de 2009, il me semble compliqué de revenir sur la loi. Il faudra mener une réflexion à long terme sur l'intégration des filiales dans ce schéma. Pour l'instant, la question est posée pour l'EPIC.

M. Le PRÉSIDENT.- MM. HONORÉ et VENON ont demandé la parole.

M. HONORÉ.- J'ai plusieurs questionnements. Le premier d'entre eux porte sur les 34 logements sociaux. Il avait été précisé que parmi eux, seuls 17 étaient à destination de la RATP, les autres 50 % de logements sociaux étant destinés à la Mairie de Paris ou à un autre acteur. Est-ce une erreur les 34 logements ayant été présentés à la Commission économique comme non exclusifs aux agents RATP ?

Je prends bonne note de la réponse de la direction concernant la présentation de la stratégie immobilière des 4000-400. C'est une réponse qui nous convient puisqu'elle avait déjà fait l'objet d'une demande réitérée à plusieurs reprises.

La direction s'engage également sur les éléments relatifs à la santé et la sécurité des salariés, y compris au regard du prisme de la crise sanitaire actuelle. Cela nous permettra d'avancer plus que cela a été le cas jusqu'à présent sur le périmètre du CSE concerné.

Je note que l'entreprise prendra en charge une information la plus large possible sur les impacts des travaux et notamment une communication permettant à chacun de connaître les interlocuteurs, et qu'elle s'engage à faire bénéficier les agents RATP d'une information anticipée, la plus large possible, sur les différentes possibilités d'accès aux logements du programme Belliard.

Je reste sur ma faim quant à l'avenir industriel des AC et aux éléments de protection ou de sécurisation mis en place sur le site consécutivement aux nouvelles ouvertures. Je souhaiterais avoir la certitude que les ouvertures supplémentaires sur le site, du côté de la Porte de la Chapelle, ont été étudiées en prenant en considération le quartier et les dérives constatées à quelques centaines de mètres. Les personnes délogées de la colline du crack ont seulement traversé la rue et sont maintenant Porte de la Chapelle, qui est à proximité de Belliard. La sécurisation concerne également les ouvertures, notamment celles qui sont prévues au 11 rue de Belliard et rue des Poissonniers.

M. VENON.- Ce dossier pourrait sembler complet mais il nous laisse quand même sur notre faim. Plusieurs interrogations se posent.

Le 18^{ème} arrondissement est en très grande évolution et en cours d'aménagement. Le prix au mètre carré a fortement évolué. Des agents RATP travaillent à des horaires atypiques, comme cela a été dit dans la déclaration CGT, et sont relayés de plus en plus loin pour se loger. Nous en sommes à notre troisième expérience de construction au-dessus d'une activité industrielle. Pour autant, c'est la deuxième qui prévoit de construire des logements sociaux. Seulement 34 seront construits sur l'ensemble de la surface, et j'apprends que 6 logements sociaux seraient éventuellement réservés aux agents RATP.

Cela pose la question de l'accession à la propriété dans un arrondissement qui connaît une augmentation de 5 % du prix du mètre carré en moyenne. Comment les agents de la RATP pourront-ils y accéder ? Comment allez-vous pouvoir répondre à cette demande ? Ces interrogations sont importantes au regard de ce que nous vivons avec le Covid, de la réactivité des

agents et de leur disponibilité. Il faudra donner plus d'échanges pour que les agents puissent se loger au plus proche de leur lieu de travail, en tous cas dans les meilleures conditions.

On parlait déjà de ce projet dans les CDEP. La CGT est intervenue à plusieurs reprises et pendant plusieurs années pour demander une présentation de l'évolution du 18^{ème} arrondissement en matière immobilière. Elle s'est heurtée à chaque fois à une fin de non-recevoir ou à une réponse expliquant que la RATP n'était pas informée. M. MERET*, Mme BELLALOUM étaient, avec M. BATIER, les dirigeants du département à ce moment. Je ne remets pas en cause leur bonne foi, mais ce type de projet ne se décide pas en quelques mois, il est réfléchi depuis plusieurs années. La CGT n'a pas attendu les CSE pour intervenir sur le projet du 18^{ème}, l'aménagement de Belliard et l'activité industrielle de Championnet.

Quel est l'avenir des ateliers de Championnet ? Il n'y a aucune création de nouvelles activités, y-a-t-il de la mobilité, de la formation ? Des bâtiments seront détruits et réaménagés. Il restera de grandes surfaces vides, sans activité, au sein de Championnet. Qu'est-il proposé pour que l'atelier de Championnet soit celui de la RATP au profit de l'EPIC ? Pourquoi ne pas avoir une réflexion sur le Groupe et la prise de service de ses personnels ?

Une filiale RATP remise ses véhicules à Championnet. A-t-elle été informée de ces travaux ? Les instances représentatives du personnel de cette filiale ont-elles été contactées pour savoir où seront remis leurs véhicules ?

Vous n'avez pas répondu à ma question sur les aspects énergétiques, avec le parc photovoltaïque à Belliard. Sera-t-il suffisant pour répondre à la consommation propre d'énergie du centre bus ? Si le parc est excédentaire, qui le gèrera et comment ?

M. Le PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur VENON. Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- Il faut comprendre la dernière intervention de M. VENON. Au vu des échanges qui ont eu lieu à la suite des prises de parole, je me suis demandé si mon micro était ouvert pendant la lecture de la déclaration ou si je n'avais pas été assez clair. J'ai l'impression que l'on est passé à côté de beaucoup de sujets évoqués.

Visiblement, l'avenir du site de Championnet ne crée pas d'engouement. On peut reprendre les propos que vous avez tenus tout à l'heure, Monsieur le Président, sur l'anticipation d'éventuelles filiales et de l'ouverture à la concurrence. Plusieurs propositions ont été faites dernièrement sur le site de Championnet pour anticiper. Cela va se faire par étapes. Nous espérons

qu'il y aura une réflexion importante sur l'avenir du site. Il serait dommage de ne traiter que des dommages collatéraux. Aujourd'hui, l'intérêt de l'entreprise intégrée est démontré.

S'agissant du parking, j'espère que ce sujet va intéresser du monde. Dans la période, on a été obligé de doubler la capacité du parking actuel, parce que les personnes se déplacent en véhicule. Le projet est de créer le même nombre de places. Elles seront à l'extérieur du site, sauf pour la direction et les personnes en situation de handicap. Les ouvriers devront se garer à l'extérieur du site. Il est regrettable de l'avoir fait comme cela. Il faudrait reconsidérer le dimensionnement, il est sûrement possible de faire des prouesses architecturales avec des parkings en sous-sols ou au-dessus. Il faudra le reconsidérer dans le temps, parce qu'il y aura un dimensionnement différent même pour les deux-roues, en raison de la crise actuelle.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous examinons un dossier. On comprend qu'il interroge les représentants du personnel sur une autre question, à savoir l'avenir industriel de Championnet, mais nous n'avons pas aujourd'hui les moyens de répondre à cette question légitime qui nécessite d'être documentée. Nous essayons de traiter le point à l'ordre du jour. Nous avons entendu la question. MRB y réfléchit, documente. Le moment venu, nous aborderons le sujet dans toutes les instances où il doit l'être.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Les déclarations et interventions dénotent une frustration sur ce dossier. Je l'ai dit dans mon rapport, il ne s'agit que de la présentation des travaux préparatoires aux futurs travaux relatifs au projet Belliard. On nous dit que le projet Belliard sera présenté uniquement aux CSE concernés. Or, comme le Secrétaire l'a rappelé, les logements sociaux concernent dans un premier temps tous les agents de l'EPIC et, peut-être à plus long terme, ceux des filiales. L'impact portera sur MRB et Bus mais aussi sur VAL, et certainement sur RATP Real Estate. La nécessité de présenter la politique d'insertion urbaine, terme utilisé par nos intervenants, et de faire une présentation plus globale nous aurait permis d'avoir un suivi des projets au fur et à mesure de leur état d'avancement. Cela aurait pu être évoqué préalablement avec les élus, pour éviter que l'on nous dise que c'est du ressort du promoteur et que la direction ne peut pas s'engager, parce que cela dépend de lui. Au cours de cette présentation globale, des questions auraient pu être posées, comme celles de M. JONATA, spécialiste du logement, sur le type de logement, la répartition, et le nombre de logements sociaux.

Ce qui est demandé par les élus aurait peut-être pu être inséré dans un appel d'offres et le promoteur aurait pu y répondre sans attendre cette présentation tardive. La promesse de vente a été signée mi-avril, il est trop tard pour la modifier. On aurait pu le faire avant.

Nous avons des réponses floues, ce ne sont pas des prises de position fermes mais des déclarations d'intention. On restera avec notre frustration.

Dans mon rapport du président, j'ai parlé de la partie électrique. M. RISPAL l'a reprise. C'est un sujet intéressant pour les élus. En matière d'électrification, on pourrait avoir des éléments de comparaison. Le centre Bus de Lagny, qui n'a pas ce système photovoltaïque, sera connecté au réseau public. Il faudrait savoir comment cela fonctionne, combien cela coûte, et avoir des estimations de ce que représente cette ombrière photovoltaïque en termes de capacité de production et d'utilisation.

On a l'impression d'avoir un dossier bradé. M. HONORÉ a dit que l'on ne pouvait pas être contre le projet, mais qu'il était dommage de ne pas en parler. Cela me fait penser à la frilosité évoquée dans le premier dossier de la journée, alors qu'il n'y a pas de raison.

Une réponse m'a un peu gênée sur la sécurité du parking. La rue des Poissonniers n'est pas un endroit des plus sûrs. Nous avons demandé comment était assurée la sécurité du parking. Il nous avait été répondu que c'était un parking normal, comme tous les parkings. En théorie, la sécurité est assurée mais nous ne savons pas s'il y a un système de vidéosurveillance ou des dispositifs d'alerte. Le quartier n'est pas un endroit sûr, il se dégrade sérieusement. La réponse est que nos remarques ont été prises en compte. Je ne sais pas ce que cela veut dire. Cela me gêne, parce qu'il y a des risques. Je n'ai pas l'impression qu'ils ont été pris en compte. Je ne sais toujours pas comment les accès et le parking de Championnet seront sécurisés. Je pense surtout au parking, puisque ce n'est pas le territoire RATP, que l'on ne maîtrise pas la vidéosurveillance ni le gardiennage. Cela reste une problématique majeure pour les agents du site.

Nous attendons des présentations précises, au niveau nécessaire.

M. Le PRÉSIDENT.- Les réponses seront apportées ultérieurement, pas forcément au CSEC, mais au niveau plus local. Mme BELLALOUM a pris en compte votre observation sur la qualité du dialogue social, on essaie d'y remédier au fur et à mesure. J'ai noté plusieurs questions dont la précision sur la répartition des 34 logements entre Mairie de Paris et RATP, la question sur l'ouverture de la Porte de la Chapelle, celle de l'information de la filiale qui remise ses bus, la

question sur la consommation des panneaux photovoltaïques qui permettrait aux centres bus d'être en autosuffisance ou qui dégagerait un surplus, auquel cas comment est-il géré ?

Quant à l'avenir Championnet, il y aura un point à part entière quand nous serons en mesure de le faire.

Mme BELLALOUM.- Je confirme, il est prévu 34 logements sociaux dont une partie sera destinée aux agents RATP. Cette décision de 34 logements sociaux a été prise au regard de l'équilibre financier du projet.

Quant au parc photovoltaïque, la production d'électricité n'a pas vocation à satisfaire la transition énergétique. Il est mis en place par LinkCity pour les besoins des logements, et non pour le centre bus.

Le remisage des bus sur le site par la filiale fait partie des éléments pris en compte pour la deuxième partie pour laquelle je reviendrai vers vous. À l'échéance de cette première partie, ce remisage n'est pas remis en cause. Nous allons travailler avec la filiale pour que le remisage soit différent d'aujourd'hui.

Merci Président pour votre précision sur l'avenir des ateliers de Championnet. Nous y travaillons ardemment avec le directeur des ateliers de Championnet puisqu'au sein du CSE 10, de nombreux dossiers portent sur ce sujet de l'évolution de l'unité Ateliers de Championnet et des activités. Cela va continuer. Ce sujet est bien sûr régulièrement à l'ordre du jour du CSE que je préside.

Compte tenu de la situation dans laquelle nous nous trouvons, la visite du parking de la rue des Poissonniers n'a pas encore pu être réalisée. Nous allons tout mettre en œuvre pour que la sécurité des agents soit effective.

Par ailleurs, le site est déjà ouvert sur la Porte de la Chapelle. J'ai compris que la question portait sur le parking, qui est à proximité de la Porte de la Chapelle. Le site est gardienné.

M. Le PRÉSIDENT.- MM. JONATA, VENON, SARDANO et SARRASSAT.

M. JONATA.- J'ai du mal à comprendre. J'ai parlé tout à l'heure de périmètres, c'est important pour les agents RATP. Aujourd'hui, il y a à peu près 3 000 demandes de logements pour les agents de l'EPIC. Vous évoquez 34 logements. Il y a environ 1 500 demandes de logement pour Paris. C'est déjà beaucoup. Je ne vois pas comment on peut parler d'ouverture de périmètre au Groupe,

sachant que la demande est déjà importante à l'EPIC. On devra en discuter à plus long terme, mais la complexité du sujet est aujourd'hui de loger au maximum les agents de l'EPIC dans le périmètre qu'ils souhaitent.

Vous avez parlé de l'accession. Pour rappel, ce n'est pas le promoteur qui décide de qui en bénéficiera. Un périmètre est défini par les financeurs du projet. La question est de savoir si les agents RATP auront le privilège d'accéder à un logement avant les personnes d'une autre entreprise.

J'ai posé une question sur la part de financement. Action Logement finance-t-elle une partie du projet ?

J'ai également posé une question sur les parkings attribués aux logements. Sur les croquis présentés dans le dossier, je n'en vois pas. Chaque logement aura-t-il un parking ?

Mme BELLALOUM.- Mme PERFETTINI vous a répondu qu'il y aurait des parkings pour les logements, sous les bâtiments actuels qui seront démolis.

Mme PERFETTINI.- Cela ne couvrira pas tous les logements parce qu'à Paris, on n'impose pas un parking par logement.

M. JONATA.- Vous confirmez que tous les logements n'auront pas de parking ?

Mme PERFETTINI.- Oui, particulièrement le co-living et l'accession sur la dalle. Il y aura quand même des logements avec parking au 34 rue de Championnet.

Mme BELLALOUM.- Les 34 logements sociaux correspondent à une volonté de la Ville.

M. JONATA.- Quelle est la répartition ?

Mme BELLALOUM.- Ce sera réparti entre les agents de la RATP, la Ville de Paris et la Préfecture.

Mme PERFETTINI.- Il y a des contingents. Je vous donnerai la précision si RATP Habitat me la communique.

M. JONATA.- Ce sont éventuellement 10 % qui seront destinés à la RATP ?

Mme PERFETTINI.- Je ne sais pas vous répondre.

M. Le PRÉSIDENT.- Sur la part de financement ?

Mme PERFETTINI.- La part de financement d'Action Logement est, me semble-t-il, de 100 %.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous vous confirmerons la réponse, comme la précédente.

M. JONATA.- Si le financement d'Action Logement est de 100 %, toutes les autres réponses sont fausses.

Mme PERFETTINI.- Nous sommes d'accord.

Mme BELLALOUM.- Nous reviendrons vers l'instance pour répondre aux deux questions posées.

M. VENON.- J'ai écouté avec attention. 260 m² seraient redevables au CE suite au déménagement des OPC. Où en êtes-vous dans la réflexion sur ces mètres carrés sociaux ? La question de la mise à disposition de mètres carrés sociaux pourrait se poser dans l'Ouest parisien, car ils font défaut depuis 15 ans, depuis la fermeture de la restauration et de l'antenne de la Défense. À l'époque, la RATP avait eu le réflexe de nous demander de fermer, parce qu'il y avait de la poussière d'amiante dans les souffleries. Cela manque cruellement dans l'Ouest parisien. Une partie de ces mètres carrés pourrait être destinée au Comité d'entreprise pour l'Ouest parisien.

Mme LÉQUIPÉ.- Comme l'indiquait tout à l'heure M. PIGEARD, le dossier des mètres carrés sociaux attribués au Comité d'entreprise. Pour être parfaitement transparente sur l'état d'avancement de nos réflexions, le dernier recensement de ces espaces attribués au CE a été réalisé en mars 2018, en associant Mme YVELIN qui me précédait, le Département VAL et le précédent trésorier du Comité d'entreprise. Nous sommes actuellement en train de procéder à l'actualisation de ce recensement, puisqu'un certain nombre de projets immobiliers sont arrivés entre mars 2018 et aujourd'hui. Il y a aussi eu l'ouverture de la cuisine centrale à Sucy. L'objectif est de revoir ce recensement pour savoir si la RATP doit à nouveau des mètres carrés sociaux au CE, si nous sommes à l'équilibre ou si le nombre de mètres carrés sociaux du CE est supérieur. Nous pourrions ainsi savoir comment le projet de Belliard et le déménagement des OPC impactent cette question des mètres carrés sociaux.

S'il reste des mètres carrés sociaux à disposition du CE, une réflexion avec le CE sera menée sur les projets immobiliers existants ou à venir, comme c'est toujours le cas, sur l'implantation de restaurants, comme pour Val-Bienvenue.

M. VENON.- J'entends la réponse de Mme LÉQUIPÉ. Pour autant, cette actualisation avait été faite avec l'ancien secrétariat, M. CADOR, M. IMBERT, M. SARRASSAT. Aujourd'hui, si j'ai bien compris l'ensemble des éléments fournis dans le document et ce qui a pu être dit en Commission économique, vous annoncez 260 m² pour le CE, non pas en moins mais dans l'attente d'une redistribution. Je me permets de reprendre la parole pour dire que ces 260 m² ne sont pas perdus ni voués à disparaître. Jusqu'alors, ils étaient destinés aux OPC. S'ils sont disponibles, réfléchissons maintenant à leur mise à disposition dans l'Ouest parisien.

Mme LÉQUIPÉ.- Je suis navrée si je n'ai pas été claire. Du fait du projet Belliard, il y a l'impact des 260 m², mais nous devons aussi regarder tous les autres projets immobiliers qui ont eu lieu, je fais référence à l'ouverture de l'UPC et de Sucy, pour savoir si les espaces dont dispose le CE sont bien en deçà de l'engagement de maintenir les mètres carrés sociaux ou si le CE dispose d'un nombre de mètres carrés sociaux supérieur. Ce travail de recensement est en cours. Je ne suis pas en mesure de vous dire si l'entreprise doit des mètres carrés sociaux au CE ou inversement. Si c'est le cas, il y aura une réflexion sur le sujet avec le CE. Votre idée peut être intéressante, mais il peut y en avoir d'autres.

M. Le PRÉSIDENT.- MM. SARDANO, puis SARRASSAT.

M. SARDANO.- Je vais répéter, je m'étonnais dans ma précédente intervention de la qualité des réponses. Je m'en étonne encore plus aujourd'hui. Mme BELLALOUM nous a dit dans un premier temps que le nombre de logements sociaux était lié au PLU de la Ville de Paris et de l'arrondissement. Or, elle vient de dire que c'était lié à l'équilibre financier du projet. Au fur et à mesure des échanges, les réponses varient. Je pense que cela doit être les deux.

Mme BELLALOUM.- J'ai dit les deux, Monsieur SARDANO.

M. SARDANO.- Vous avez dit l'un, puis l'autre.

Mme BELLALOUM.- J'ai dit les deux.

M. SARDANO.- J'ai entendu les deux, mais à deux moments différents sans faire de lien entre les deux.

Je découvre qu'il y aura des places de parking sous le bâtiment avec un accès Championnet, sous les bâtiments qui seront démolis. Cela ne fait pas partie du plan page 10 du document. J'ai donc eu des informations sur ce qui ne nous concerne pas, mais je n'en ai pas sur le périmètre qui nous concerne. C'est gênant.

Depuis le mois d'août 2019, le dossier a très mal démarré en termes de niveau d'information des élus. Ce n'est absolument pas normal. Je vois encore le trouble dans les réponses apportées ou les non-réponses, puisqu'il faudra discuter avec RATP Habitat.

En Commission économique, on nous a dit que 50 % des logements sociaux seraient attribués à RATP Habitat. Je découvre que cela a évolué depuis. Cela risque encore d'évoluer quand nous aurons des réponses plus précises. On ne peut pas se satisfaire d'une telle présentation. En tant que Président de la Commission économique, je suis mécontent de la présentation du dossier et de son contenu. Je tenais à l'exprimer solennellement.

M. Le PRÉSIDENT.- On peut toujours améliorer un dossier. Je regarderai ce qui vous a été présenté. Je trouve votre conclusion sévère, je ne la conteste pas mais je vous exprime, moi aussi, ma réaction. Je vais regarder. En tout cas, nous nous attacherons à anticiper les questions qui pourront être posées dans les prochaines présentations. Il faut accepter que les réponses soient différées quand les intervenants sont questionnés sur des éléments qu'ils n'ont pas pu documenter.

Monsieur SARRASSAT ?

M. Le SECRÉTAIRE.- Nous acceptons quelques imperfections dans une présentation, mais pas les incohérences des chiffres. Un certain nombre de questions ont été posées, une réponse écrite transmise à l'ensemble des élus est nécessaire, judicieuse et pertinente.

En ce qui concerne la politique immobilière du secteur industriel, il faudrait décliner cet item de la même manière que le secteur tertiaire.

J'aimerais dire un mot sur les 260 m². Ils n'appartenaient pas aux OPC mais à la cafétéria qui n'est plus utilisée depuis des années et est dans un état de vétusté avancée. Elle sera réhabilitée. L'interpellation de M. VENON sur un restaurant dans l'Ouest parisien est cohérente et d'actualité, si l'on trouve quelques mètres carrés sociaux dans le secteur.

La réflexion des élus du Secrétariat a porté sur un autre objet. Dès qu'il y a un nouveau bâtiment, une nouvelle structure de la RATP, l'idée est de mettre un certain nombre de services du CE au plus près des agents. Il y a d'autres sujets avec l'USMT, que nous pouvons développer lors des discussions. Certes, la cuisine centrale qui était un besoin est un peu plus grande en termes de ratios, mais entre ce qu'il s'est passé en 2016 et le premier point d'étape de 2020, nous allons devoir travailler sur l'évolution et la proximité du CE. C'est dans ce sens que ces mètres carrés sociaux seront discutés. Nous en ferons état aux élus, M. PIGEARD est chargé de ce dossier.

Vous avez lu dans mes pensées, nous arrivons à la pause méridienne. Je pense qu'il faut reprendre vers 14 heures, si vous en êtes d'accord.

M. Le PRÉSIDENT.- M. JONATA souhaite intervenir.

M. JONATA.- Un petit retour rapide sur une explication que je pense plausible vis-à-vis du 18^{ème}. C'est un arrondissement qui a déjà énormément de logements sociaux. Est-ce que ce n'est pas une politique de l'arrondissement voire de la Ville de Paris que de vouloir développer l'accession dans cette zone ? Eu égard aux futurs mouvements liés au Grand Paris, l'entreprise ou la Ville souhaite peut-être développer davantage l'accession que le logement social pour avoir un autre visage.

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne sais pas si on est capable de répondre à cette question. La RATP n'est pas complètement comptable de la politique du logement de la Ville. C'est une question générale.

Mme BELLALOUM.- Je ne suis pas compétente pour répondre à cette question.

Mme PERFETTINI.- Le 18^{ème} n'est pas considéré en déficit de logement social, d'où la demande de la Ville de développer plutôt des logements en accession.

M. JONATA.- Merci.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci à tout le monde, à Mmes BELLALOUM, LESSENT et PERFETTINI pour leur présence. Nous aborderons le point d'information sur le projet de déploiement du CSRH après la pause déjeuner. Il est 12 heures 42, je propose de reprendre notre séance à 13 heures 45, si M. SARRASSAT en est d'accord.

M. Le SECRÉTAIRE.- 13 heures 45, c'est parfait.

La séance, suspendue à 12 heures 42, est reprise à 13 heures 50.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet de déploiement du Centre de Services Ressources Humaines (CSRH)

Marie PEYRONNET, Responsable Gestion Ressources Humaines GIS

Gwenaël DE CONTI, Responsable processus Ressources Humaines et
prestations GIS

Raoul MONTEL, Responsable centre de service Ressources Humaines GIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- J'espère que vous avez bien profité de votre pause. Nous allons reprendre.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous accueillons Mme PEYRONNET, M. DE CONTI et M. MONTEL. Ce dossier a été présenté en Commission économique. Je cède la parole à M. SARDANO pour nous en faire le compte rendu.

M. LALLEMANT.- Un mot, Président, si vous le permettez. À la demande expresse du Secrétaire du CSE DSC, je ne sais pour quelle raison, je vais le rejoindre à 14 heures. Je vous laisserai donc à 14 heures. Je reviendrai vers vous, si j'en ai l'occasion.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci de nous en avoir informés. Peut-être à tout à l'heure.

M. BAZIN.- N'était-il pas question que les CSE ne se tiennent pas en même temps que le CSEC ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne connais pas la nature de cette séance CSE. Il s'agit peut-être des séances extraordinaires qui s'organisent au fur et à mesure des consultations nécessaires pour les modalités de déconfinement.

M. LALLEMANT.- C'est une séance extraordinaire.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est un rendez-vous avec le Secrétaire, ce n'est pas une séance, me dit Mme LÉQUIPÉ.

M. FAUCHEUX.- M. PATRAVE sera absent cet après-midi, il est en CSE 2 pour restitution d'expertise.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est le calendrier propre aux expertises déclenchées sur le périmètre Bus. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Les intervenants pour la direction étaient Mme Marie Peyronnet et M. Gwenaël De Conti que nous remercions pour leurs explications et la qualité du dossier fourni.

Ce dossier revient devant cette instance, il a déjà fait l'objet d'une première présentation en avril 2019. Il fait aussi l'objet de présentation dans les CSE concernés et en particulier celui de DSC sur l'aménagement des locaux de Neuilly-Plaisance. Malgré tout, la commission s'est longuement attardée sur ce point qui pour l'instant ne prends pas en compte les règles définies par le protocole de déconfinement, en particulier sur la séparation des espaces de travail. Nous nous

sommes aussi inquiétés de la situation en zone inondable et des conséquences possibles sur la continuité des activités en cas d'inondations. La crise actuelle montre que le télétravail est possible au CSRH, d'ailleurs les intervenants nous ont informés que le télétravail était aussi une réponse à l'éloignement du site par rapport à la localisation actuelle. L'augmentation du recours au télétravail n'aura pas de conséquences sur les surfaces prévues ce qui est une bonne chose. Cela devrait permettre une meilleure application des règles de distanciation mais aussi répondre à l'un des problèmes actuel : le bruit.

La crise actuelle aura aussi un impact sur le calendrier en sachant que le déménagement à Neuilly Plaisance est un préalable à l'accueil des nouveaux collaborateurs prévus dans le dossier.

Donc pour revenir au cœur de ce dossier : celui-ci concerne la finalisation du transfert de la gestion RH des départements MRF, GDI et SUR au sein du CSRH.

Le choix de ces départements a été fait en raison de l'utilisation d'outils RH commun (type Chrono). Par contre, il a été décidé de ne plus transférer la partie formation au regard des besoins de proximité entre le manager et le salarié mais aussi pour des raisons de réactivité et de qualité. La productivité sera donc moindre par rapport au dossier initial. Un relais RH local sera aussi créé pour gérer les spécificités des départements concernés en particulier sur les pré-pointages et les primes qui étaient difficilement réalisable à distance. La création de ces relais locaux entraîne elle aussi une productivité moindre.

Le calendrier prévoit le transfert en deux temps : novembre 2020 le département SUR et en janvier 2021 les départements MRF et GDI.

Pour ce qui est du personnel, celui-ci est composé d'agents de maitrises et d'opérateurs dans les départements concernés. Au CSRH, les postes sont tous de niveau maitrises. Il est prévu, si les agents ont le potentiel de faire changer de catégorie quelques opérateurs (à ce jour 1 peut être 2 à MRF et 1 à SUR et aucun à GDI).

Au CSRH 24 postes seront créés dont 17 couverts par des transferts des équipes actuelles (7 venant de MRF, 6 de GDI et 4 de SUR). Il restera donc 7 postes à couvrir dont certains pourront l'être par les opérateurs en parcours pro.

In fine la productivité réalisée sera de moins 18 postes.

L'organisation du CSRH ne sera pas modifiée avec pour la partie RH, un accueil (front office) et deux pôles de gestion en back office (GAPCP 1 et 2). Et pour la partie formation un pôle assurant le front et le back office. La seule modification concernera l'augmentation des effectifs sur les deux pôles GAPCP.

Pour permettre cette gestion à distance, et en prenant en compte le projet Pulse, il est prévu une remise à niveau des équipements au département MRF. Pour GDI et SUR, il n'y a pas de problème, les agents étant équipés. Donc pour MRF c'est 9 bornes qui seront remises en état et 21 PC qui seront installés. Ce point est positif puisque nous avons lors de séances précédentes mis en avant les difficultés pour les agents de certains départements à se connecter. Il faut espérer maintenant que ce matériel soit opérationnel avant janvier 2021 et le reste dans la durée. Le coût lié à ce matériel sera réparti entre MRF et GIS (information en séance : prise en charge de SIT dans le cadre du projet PULSE). Un tableau en page 27 reprend le détail des déploiements par site.

Sur un point de vue purement financier, ce projet permettra en année pleine une économie de plus de 913 k€.

On retrouve dans le budget le coût d'achat des licences supplémentaires, ainsi que les coûts de remplacement de l'outil de gestion des congés, Colisée, qui devient obsolète. Les montants mentionnés dans le dossier ne concernent que les investissements permettant d'accueillir les 24 nouveaux agents.

Il y a bien évidemment des coûts de formation. C'est une estimation.

Des gratifications exceptionnelles liées à un relevé de décision.

Des coûts d'aménagement des locaux. Ne sont pris en compte que les coûts liés, là aussi, aux effectifs supplémentaires.

Sur une durée de deux ans et 2 mois les économies générées seront de 1 564 816 euros. Dont 978 k€ par année lorsque les dépenses du redéploiement seront terminées.

Quelques précisions sur les gratifications qui concerneront :

Les agents rejoignant le CSRH qui percevront 200 euros en octobre puis de nouveau 200 euros six mois après leur transfert.

Les agents de catégorie opérateurs dont le poste est supprimé. Ils percevront 300 euros en octobre puis 300 euros le mois suivant leur redéploiement sur un nouveau poste.

Les agents de catégorie maîtrise qui ne rejoindront pas le CSRH et dont le poste est supprimé. Ils percevront 200 euros en octobre puis 200 euros un mois après leur prise de fonction sur un nouveau poste.

Il n'y a pas de date limite, les intervenants espèrent que les agents en mobilité retrouveront vite un nouveau poste. Pour cela, ils bénéficieront de dispositifs d'accompagnement habituels dans l'entreprise. Mais avec Diapason des doutes subsistent. D'ailleurs en écrivant ce rapport, je m'interroge sur le sort de ces collègues qui, ne trouvant pas de postes, choisiraient de faire valoir leur droit à la retraite. Toucheraient-ils la deuxième partie de la prime ?

Un regret que les négociations n'ait pas permis d'aboutir à un protocole, la mise en place de ce relevé de décision est donc un minima. Minima que l'on retrouve hélas dans l'application stricte de l'IDG 436 alors que dans le dossier de transfert de SCC vers bus celle-ci est calculée dès la première minute d'éloignement et non à partir de la 16ème. Regret aussi sur le niveau des gratifications exceptionnelles qui ne représentent qu'un peu plus de 3% de la productivité d'une année alors que celle-ci est pérenne. En effet avec l'arrivée successive de départements dans le giron du CSRH le nombre d'agents par gestionnaire passera de 114 en 2008 à 199 en 2020.

Merci.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous regrettons aussi l'échec des discussions de la négociation. Monsieur FAUCHEUX, vous avez la parole au nom de M. HONORÉ pour la déclaration de l'UNSA sur le déploiement du CSRH.

M. FAUCHEUX.- L'UNSA-RATP, comme elle a su le faire en commission, partagera une nouvelle fois ici ce que nous avons pu retrouver dans les périmètres des CSE directement impactées à savoir l'inquiétude liée à la non prise en compte des conséquences engendrées par la structure et la nouvelle localisation sur la QVT des salariés, les conditions de travail et la charge de travail.

Les élus UNSA ont apprécié la présentation chiffrée et détaillée. Pour autant, l'UNSA-RATP à l'écoute des salariés, reste grandement sur sa faim en l'absence, encore une fois, de reconnaissance de l'implication des agents. Aucun véritable dialogue social avec les organisations syndicales représentatives ! Qu'est-ce qu'un relevé de décision qui reverse un si faible pourcentage de redistribution sur un gain attendu en déploiement complet à 1 million d'euros par an et chaque année ? Que dire de l'application de l'IDG 436 à minima alors que dans un précédent dossier, le transfert de SCC vers bus, l'indemnité est versée dès la première minute ? La position de l'entreprise

qui consiste à lier cet avantage à l'éventuelle signature ressemble plus à du chantage qu'à un réel dialogue social sincère et constructif.

Nous sommes en droit de vous demander des comptes sur ce point ! Comment voulez-vous fidéliser, encourager et motiver vos salariés sur un tel projet. A la RATP, nous avons entendu dire que le LEAN qui s'applique est différent de celui pratiqué dans les hôpitaux. Encore là, nous avons peine à croire que vous ayez écouté vos salariés car ce n'est pas ce qu'ils nous remontent!

Ce programme est dans la continuité du programme Diapason avec ses gains de productivité sous couvert de l'amélioration des performances des salariés, de la qualité de service supposée. C'est dans ce contexte que la RATP a décidé la poursuite du déploiement du CSRH à Neuilly Plaisance sans attendre le retour des impacts de la pandémie mondiale actuelle. Nous attendons d'ailleurs de l'entreprise qu'elle n'oublie pas de revoir avec la commission SSCT du département DSC les conditions d'aménagement des locaux en conformité avec les règles sanitaires.

L'UNSA-RATP estime que ce projet est trop impactant sur le bien-être et la santé des salariés en raison de l'augmentation conséquente des salariés suivis par les gestionnaires du CSRH, en raison de l'éloignement des salariés de leur attachement initial, en raison d'une absence de l'appropriation de l'espace et d'une plateforme RH déshumanisée... Cela n'est pas exhaustif. Sur l'éloignement géographique il est d'ailleurs surprenant de ne pas avoir une étude sur les conséquences de la nouvelle localisation. Combien de personnes subiront un allongement du trajet domicile/travail ? Et pour quelles valeurs ?

L'UNSA-RATP s'interroge sur cet empressement à réaliser des schèmes du passé alors que le monde du travail change profondément et qu'il nous faudrait être précurseur dans les domaines du bien-être au travail, la plus grande ressource de notre productivité et notre assurance de traverser les crises avec nos équipes.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur FAUCHEUX. Y a-t-il d'autres déclarations ou avis ?

Avant de donner la parole à M. DE CONTI pour réagir sur un certain nombre de points, je veux revenir sur la question du dialogue social. Comme c'est dans le périmètre dont j'ai la responsabilité, j'y ai prêté une attention toute particulière. Je veux bien que l'on m'interpelle sur la responsabilité que nous avons en matière de dialogue social, mais je vous interpelle également, car il faut être deux et que les deux positions soient raisonnables dans un dialogue social.

Je ne suis pas certain que tous les salariés concernés par la potentielle négociation se soient retrouvés dans les positions exprimées. Je vous le dis comme je le pense et comme je l'ai entendu des salariés. Le management a aussi un rôle d'écoute des salariés. Nous regrettons aussi cette situation. Nous avons négocié en toute bonne foi, vous l'avez souligné, en mettant tous les chiffres sur la table. La situation est celle-ci. Je veux bien prendre ma part de responsabilité, mais tout le monde doit prendre la sienne.

M. DE CONTI.- Il n'y a pas de question, hormis une de M. SARDANO pour savoir si un agent qui part à la retraite a le droit au complément de prime. Nous ne nous sommes pas posé la question. Il me semble évident que dans ce contexte, on versera le complément de prime au salarié qui part à la retraite à l'issue.

Vous avez parlé à juste titre de l'augmentation du nombre de salariés gérés par le gestionnaire. Il est important de souligner que cette augmentation au sein du CSRH résulte en grande partie des travaux réalisés sur la digitalisation des processus et de l'automatisation d'un certain nombre de process qui permettent cette productivité et les gains en termes de ratios de salariaux gérés par le gestionnaire.

Je ne reviendrai pas sur la question du dialogue social, puisque M. AGULHON l'a fait. Je regrette que l'on n'ait pas pu parvenir à un accord.

M. DELEBARRE.- Je voudrais apporter une précision. On parle de dialogue social au SCC. Selon l'IG 436, une prime allouée pour indemnité de dépassement géographique doit être versée dès la première minute de l'éloignement et pas au-delà de la 15^{ème} minute. C'est un forfait. S'il y a une minute d'allongement, les agents touchent l'équivalent de 15 minutes, un autre calcul intervenant au-delà de la 15^{ème} minute. L'instruction générale s'applique quand des changements s'opèrent dans les unités ou les départements et génèrent le déplacement des salariés. Ce n'est pas la première fois que j'entends cela.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur DELEBARRE. Monsieur KHELLAF ?

M. KHELLAF.- Pour faire suite au rapport de M. SARDANO, la délégation CGT a évoqué les locaux de Neuilly-Plaisance qui sont en zones inondables, sachant qu'il y aura des salariés. On sait que cette zone sera inondée par des crues dans le futur, on ne va pas y échapper. Il n'y a aucune donnée dans le cas où cette zone serait inondée. Où iront les salariés ? Il n'y a aucune donnée économique. Cela me gêne. J'aimerais quelques compléments d'information sur les locaux de Neuilly-Plaisance en cas d'inondation.

M. DE CONTI.- Nous avons évoqué ce point en commission. Cela fait partie des travaux sur le plan de continuité d'activité de GIS et du plan de traitement des inondations. Le sujet n'a pas été précisé dans le dossier. Je rappelle que le dossier ne porte pas sur le déménagement du CSRH à Neuilly, qui fait l'objet d'un autre dossier déjà passé devant le CSE DSC, pour lequel un avis a été émis. Les opérations sont d'ailleurs en cours pour l'arrivée du CSRH. La question que vous posez est traitée dans le cadre des plans de continuité d'activité du Département GIS. Cela fait partie des éléments de continuité d'activité. La période que nous venons de vivre a démontré la capacité du CSRH à fonctionner avec un recours intégral au télétravail. Cela montre notre capacité à faire face à des événements spécifiques, l'inondation ou la pandémie aujourd'hui. Nous saurons le remettre en œuvre en cas d'inondation.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. KHELLAF.- Je n'ai pas de réponse à ma question. Je me projette dans le futur. On sait que cette zone sera inondée. Vous dites que l'on sera capable de prendre des mesures si les locaux étaient inondés, mais ce n'est pas une réponse qui peut me convenir. On aurait pu établir un plan d'action immédiate et en avoir connaissance pour donner un avis. Je ne vais pas me contenter de la réponse qui m'a été faite.

M. Le PRÉSIDENT.- Si on vous dit qu'on fera dans ce cas du télétravail, ce n'est pas satisfaisant ?

M. KHELLAF.- Ce n'est pas entendable de proposer du télétravail si les locaux sont inondés. Il faut un plan d'action sérieux. Qu'est-il prévu en dehors du télétravail ? Si vous n'avez pas de réponse aujourd'hui, je veux bien l'entendre, nous verrons cela plus tard. Ce n'est toutefois pas le télétravail qui résoudra tous les problèmes de l'entreprise RATP, j'ose espérer.

M. Le PRÉSIDENT.- On ne parle que de Neuilly-Plaisance. Par définition, une inondation est temporaire. Le fait que le télétravail puisse être la réponse adaptée pour proposer une solution de continuité d'activité aux salariés le temps de l'inondation et de la réfection des locaux une fois l'inondation terminée me paraît être l'essentiel de la mesure de la continuité de l'activité. Il y a sûrement des choses à faire sur l'archivage, le stockage. Si c'est le cas, il n'y a aucun problème à partager avec les élus les éléments du PCA. Il n'y a aucun secret.

M. DE CONTI.- Dans cette situation, le recours au télétravail est la réponse du PCA. Ce mode de fonctionnement permet d'assurer temporairement le maintien de l'activité du CSRH s'il n'y a plus d'accès aux locaux. Par ailleurs, un travail est réalisé sur l'archivage, puisque c'est l'un des

sujets. En parallèle, un chantier est en cours au CSRH. Nous l'avons présenté à l'instance il y a quelque temps. Il s'agit de la dématérialisation des dossiers administratifs, qui permet de supprimer l'archivage physique. Il n'y aura plus besoin d'accéder à ces données dans un format physique et plus de risque de les voir détériorées dans le cadre d'une inondation. Cela fait partie du plan de continuité : télétravail et dématérialisation, projet lancé suite au passage dans l'instance.

M. Le PRÉSIDENT.- Madame PEYRONNET ?

Mme PEYRONNET.- Je voulais apporter deux compléments d'information sur la déclaration de M. SARDANO. S'agissant des opérateurs identifiés dans les Départements MRF, GDI et SUR comme pouvant être présentés devant un jury filière RH dans la perspective de passer agent de maîtrise, il y en a deux à MRF qui ne sont pas encore validés à ce stade. Ce sont des potentiels identifiés. Le troisième qui est du Département SUR, et non pas GDI, en est au même stade. Il y a une identification par le RHU, mais ce n'est pas encore validé par le jury filière RH.

Quant au financement des postes informatiques pour le Département MRF, nous avons eu un complément d'information. Dans la mesure où le projet Pulse ! a les mêmes besoins que nous en termes d'accès à un poste informatique, le financement de ces postes a été pris en compte dans l'équilibre économique du projet Pulse ! mais ils sont financés par SIT. C'est bien un budget SIT, mais cela apparaît dans l'équilibre économique du projet Pulse !.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je remercie Mme PEYRONNET pour les précisions apportées. Néanmoins, il me paraît important d'informer l'instance de certains points. Le dossier CSRH a été présenté à la mandature précédente, puisque M2E a intégré le CSRH et retrouvé les locaux de Neuilly. Les questions de M. KHELLAF avaient été abordées à cette époque et n'avaient pas eu de réponse. Vous avez profité de la crise sanitaire et donc du confinement pour mettre facilement du télétravail partout dans l'entreprise, de manière plus qu'impressionnante. On peut le comprendre, ce n'est pas mon propos.

Vous nous aviez annoncé, Monsieur le Président, que le télétravail n'avait pas vocation à être pérenne mais la crise étant passée par là, vous avez changé de portage. Cela ne fera pas forcément du bien aux personnes qui travailleront à distance tout au long de l'année. La question de M. KHELLAF portait sur le site de Neuilly-Plaisance et des intempéries. À un moment, la paie avait été inondée. J'entends qu'il y a une dématérialisation des dossiers administratifs, mais pourquoi maintenir ce lieu puisqu'on est capable de télétravailler et de tout dématérialiser ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je pense qu'un certain nombre de questions s'adressent aux schémas d'implantation tertiaire. La question de l'empreinte tertiaire avec l'intensification du télétravail risque de se poser dans les mois et années à venir. C'est intéressant d'observer qu'un certain nombre d'entreprises -je pense à PSA qui a fait des annonces assez fortes- sont en train d'en tirer des conclusions radicales. Cela dépasse le sujet et le périmètre du projet CSRH. Votre question s'adresse à la politique immobilière. Je comprends mieux la question, on va essayer de la compléter avec les éléments que VAL peut nous apporter.

Madame FONTAINE ?

Mme FONTAINE.- Je voulais réagir à la réponse sur le PCA. L'une des solutions serait de reproduire le télétravail. Je pense qu'avant de reproduire, il faut se questionner sur son efficacité et surtout sur le vécu des salariés. On était en travail à distance et pas en télétravail. La différence lexicale est importante. Il faudra savoir comment le personnel du CSRH a vécu ce travail à distance, les difficultés qu'il a rencontrées avec l'accès aux outils. Il ne faudrait pas que le télétravail ou le travail à distance devienne une réponse universelle à toutes les questions qui se posent sur l'organisation du travail et la QVT.

M. Le PRÉSIDENT.- On n'est pas en train de dire que le télétravail devient la norme organisationnelle du travail du CSRH. En cas d'inondation qui est une situation temporaire, l'idée de considérer le télétravail comme une alternative au fait de se rendre physiquement sur un lieu de travail inondé n'est pas la solution définitive de remplacement. Néanmoins, votre suggestion de tirer les enseignements de la manière dont le télétravail a été vécu par le CSRH, qui n'était pas forcément le périmètre habituel, me paraît intéressante. Je vais laisser M. DE CONTI ou M. MONTEL en parler. Je donne la parole à M. SARDANO.

M. SARDANO.- Merci, Madame PEYRONNET, d'avoir rectifié les chiffres. J'ai modifié mon rapport dans la foulée.

Sur le dialogue social, vous avez des retours, nous avons les nôtres. Il y a une grande inquiétude. Ce qui a beaucoup perturbé le personnel est l'éloignement géographique. On ne peut pas balayer cela, c'est une réelle problématique. Vous parlez de l'empreinte tertiaire. On a choisi Neuilly-Plaisance plutôt que de rester à Paris pour des raisons de coûts certainement, et parce que c'est plus vendeur de louer des espaces de coworking à des entreprises extérieures à Paris. Ce serait plus compliqué et moins rentable à Neuilly-Plaisance. On conserve des espaces attractifs intra-muros pour la vente ou la location, et on envoie les salariés en banlieue, sans que ce mot soit péjoratif.

Combien de salariés seront éloignés géographiquement et auront un temps de trajet rallongé ? Vous le saurez, puisque l'application de l'indemnité de déplacement géographique vous oblige à faire ce recensement. Quelques minutes peuvent sembler peu, mais sur 200 jours de travail, cela fait beaucoup. Pour quelqu'un qui va de la gare de Lyon jusqu'à Neuilly-Plaisance, il y a près de 15 minutes de RER, soit 30 minutes par jour. Quand c'est multiplié par 200 jours, le total n'est pas négligeable et a un impact dans l'équilibre vie privée vie professionnelle.

Je ne parlerai même pas des incidents techniques que peuvent rencontrer les personnes qui prennent le RER A. En tant qu'utilisateur, j'ai pu constater des améliorations ces derniers temps, mais il reste des journées problématiques. La gare de Neuilly-Plaisance n'est parfois pas desservie. Cela rallonge le temps d'attente sur un quai en plein air où il y a souvent du vent.

Je vous alerte parce que c'est une problématique, les agents le vivent mal. Cela se ressent dans leur motivation au travail. Nous avons eu ces retours en interrogeant les agents du CSRH. Il est difficile d'estimer la proportion de ceux qui vont se rapprocher et de ceux qui vont s'éloigner. Nous n'avons que le ressenti de nos adhérents.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous répondrons à votre question sur le nombre de personnes qui verront leur temps de trajet s'allonger ou se raccourcir, quand nous reviendrons devant l'instance pour l'avis. Je vais laisser M. MONTEL répondre sur le REX sur le télétravail du CSRH pendant le Covid.

Il faudrait retrancher de votre opération sur le rallongement du temps de parcours, le nombre de jours de télétravail -et non pas le travail à distance- qui permet de diminuer ce temps. À l'occasion de la crise que l'on traverse, nous avons pu démontrer que des personnes peuvent être en télétravail durant un certain nombre de jours, ce qui diminue le nombre de jours pendant lesquels elles sont exposées au rallongement du temps de trajet. D'après toutes les études menées sur le télétravail, le principal bénéfice que l'on peut en tirer est la diminution du nombre d'heures que l'on perd dans les transports.

M. MONTEL.- J'ai quelques éléments de réponses chiffrées aux questions posées par M. SARDANO. Ils ne concernent que les personnes actuellement au CSRH, pas celles qui ont vocation à le rejoindre. Quand j'ai annoncé il y a maintenant deux ans que nous allions à Neuilly-Plaisance, j'ai reçu chaque agent pour m'enquérir de leur situation géographique par rapport à ce nouveau lieu. À l'époque, 71 % des salariés voyaient leur temps de trajet s'allonger. Nous avons en parallèle mis en place le télétravail au CSRH, dans l'optique de le poursuivre sur le site.

Je rejoins M. AGULHON en matière de gain de temps passé dans les transports pour les salariés. Depuis cette époque, un certain nombre de salariés ont fait des mobilités, notamment ceux qui s'éloignaient le plus en allant travailler à Neuilly-Plaisance. Une personne qui a déménagé s'est même rapprochée. La proportion a baissé. Je n'ai pas calculé la statistique précise mais j'ai en tête le nombre des personnes, il doit y avoir 63 ou 64 % des personnes pour qui cela présente un éloignement.

La situation de crue, qui peut dans une certaine mesure -bien qu'elle soit localisée- être assimilable à ce que nous vivons aujourd'hui, pas durable et pérenne. J'ai bien entendu Mme FONTAINE, proposer le travail à distance de manière durable et à tout le monde n'est pas envisagé. En revanche, pour ces situations d'urgence, nous ne manquerons pas de le mettre en œuvre. C'est une solution qui n'est pas pérenne puisque, suite à la crise que nous connaissons, nous regagnerons nos bureaux, nos ateliers et retrouverons nos collègues. Il y a un collectif de travail au CSRH. Je suis attentif au maintien de la cohésion entre nous en nous contactant le plus souvent possible, mais je m'aperçois que ce n'est pas une situation idéale, ce n'est qu'un pis-aller.

Nous avons cette solution du télétravail pour les cas de crise que vous évoquez, inondations, crises sanitaires voire d'autres événements que nous n'avons pas encore rencontrés. Toutefois, nous restons dans un fonctionnement qui nous permet de rester en contact physique les uns avec les autres, les fonctionnements sont plus fluides, je le constate.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je voulais évoquer à nouveau le fond du dossier Diapason. Depuis la mise en place du CSRH et son déplacement à Neuilly, toutes les personnes reçues par leur RH d'unité ou de département ont eu une proposition. Celle-ci pouvait être de rejoindre le CSRH. Pour d'autres, il n'y avait pas de solution. Il leur était proposé de quitter l'entreprise pour voir si l'herbe est plus verte ailleurs. Or ces personnes se sont engagées dans l'entreprise et ont beaucoup donné. Au final, elles abondent le compte Diapason d'une manière sévère.

Cette crise nous a démontré que nous avons besoin du service public, de personnels attachés à la défense du service public ou en tout cas à le faire fonctionner de manière optimum. Or, pour pouvoir tout optimiser, on va encore se passer de ces personnels. C'est un constat. Je suis désolé que l'on maintienne le cap dans des dossiers qui finissent par amoindrir les capacités de l'entreprise. Vous allez me dire que nous sommes dans une posture qui permet d'être flexible mais cela devient infernal pour les salariés de l'entreprise, d'autant que les charges de travail ne diminuent pas, mais augmentent.

Pour ma part, travailler à distance et cumuler plus de 10 heures de visioconférence en réunion d'instance est très difficile. Je ne sais pas comment font les personnes qui sont en télétravail, ni si elles sont correctement payées, mais elles ont du mérite. Il serait bien que la reconnaissance ne se borne pas à des petites primes en début et fin de dossier. Au vu des sacrifices qui sont faits, elles méritent mieux.

M. BOYER.- Étant donné que le sujet du télétravail ou du travail à distance s'invite dans la conversation, la CGT souhaite s'exprimer sur le sujet.

Vous allez un peu vite en besogne, Monsieur le Président. Vous évoquez le travail à distance comme un succès total en disant qu'on avait démontré dans la période que cela fonctionnait. Pour la CGT, rien n'a été démontré. Aucun bilan issu d'une quelconque étude n'a été produit. Pour vous, la période actuelle a servi de laboratoire pour mesurer ce que serait le télétravail à très grande échelle. Sans attendre qu'un réel bilan en soit tiré, vous vous montrez enthousiaste par rapport au résultat. Pour vous, un nouveau lieu de travail s'est imposé naturellement, à savoir le domicile, qui peut lui aussi devenir un futur espace de coworking, souvent partagé avec le conjoint quand il est lui-même en télétravail.

Pour nous, il faut se poser des questions essentielles. Celle des collectifs de travail, de l'envahissement de l'espace intime qu'est le domicile, des contraintes professionnelles imposées à toute la famille -c'est encore le cas avec la séance d'aujourd'hui-, des horaires extensibles sans limite, des réunions Teams qui débutent parfois à 18 heures -il y en a eu beaucoup-, des aménagements imposés au domicile pour travailler un minimum confortablement, des frais générés par cette situation, des capacités d'intervention de la médecine du travail, etc. Pour nous, toutes ces questions se posent. On est loin d'un succès total.

La CGT est signataire du protocole qui porte sur la mise en place du télétravail à la RATP, parce qu'il répond à des attentes des salariés de façon organisée et qu'il offre des garanties individuelles et collectives. Pour la CGT, il n'est pas question de basculer dans une logique où la règle serait de travailler au domicile et l'exception de se rendre sur son lieu de travail. Quand j'entends certains propos, j'ai l'impression que c'est la direction que l'on risque de prendre.

Par ailleurs, la vie personnelle et les besoins des salariés peuvent évoluer à chaque instant. On revendique le fait que le télétravail reste intégralement à l'initiative des salariés. Rien ne doit être imposé. Il faut qu'ils aient la possibilité de revenir sur leur choix à tout moment. Une situation familiale peut changer en cours d'année, ce qui peut avoir des impacts sur une telle

organisation. Pour nous, il est impératif de maintenir un équilibre indispensable entre le travail, le télétravail et le maintien d'une nécessaire proximité sociale. Il faut un collectif de travail.

Dernière remarque plus en rapport avec le sujet. Nous sommes sensibles au fait que des élus autour de table évoquent avec insistance la question, souvent problématique, de l'éloignement domicile/travail. On aurait aimé qu'il en soit de même quand ils ont apposé leur signature sur le protocole SCC, car plus de 1 000 salariés ont été impactés par le protocole. Pour certains, cela représente de vrais drames, cela remet en question le sujet du transport domicile/travail. C'est compliqué pour eux aujourd'hui. Il est bien que ce soit abordé aujourd'hui, mais il aurait été bon de le faire dans le même axe dans le dossier que j'évoquais précédemment.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci de nous avoir donné une lecture rapide du tract de l'UGICT sur le sujet du télétravail. Je ne voudrais pas que vous laissiez penser que j'ai affirmé avec autant d'aplomb ce que vous auriez entendu de mes propos. Au contraire, M. MONTEL a mentionné le fait qu'il n'était pas question de généraliser, de systématiser et d'imposer du télétravail cinq jours sur cinq à tout le monde. Le REX de ce que nous vivons est à mener.

Je me félicite depuis que l'on parle de ce sujet, car 8 000 personnes ont été capables de se projeter dans le télétravail avec un certain nombre des effets que vous avez mentionnés et que personne ne conteste. 8 000 à 10 000 personnes n'ont pas été en chômage partiel, parce qu'on a été capable de les faire travailler autrement.

Cette capacité à se projeter, encore une fois avec les difficultés que vous avez évoquées, dont je me félicite. Dans cette instance et lors des discussions avec les organisations syndicales, nous avons dit que nous prendrions le temps de discuter des éventuels ajustements qu'il faudra apporter à l'accord télétravail. On s'est dit que l'on se laissait jusqu'à la fin de l'année pour le faire. D'ici à ce que nous ayons rediscuté et renégocié avec succès -je l'espère- un accord télétravail, ma position n'est pas arrêtée.

Monsieur NIVERT ?

M. NIVERT.- Je vais compléter l'intervention de M. BOYER. On comprend que l'entreprise s'est adaptée pendant cette période exceptionnelle, comme toutes les autres entreprises d'ailleurs, en essayant de favoriser au maximum le recours au télétravail. L'entreprise a intérêt à avoir un regard très attentif sur la façon dont va se gérer l'après-crise. Si tout le monde continuait à télétravailler, je ne sais pas qui nous transporterions.

M. Le PRÉSIDENT.- J'y reviendrai peut-être dans le point suivant. Je propose d'arrêter là le point d'information sur le projet de déploiement du CSRH. Nous aurons l'occasion d'y revenir lorsque nous solliciterons votre avis sur ce projet. En attendant, je propose de remercier Mme PEYRONNET, MM. DE CONTI et MONTEL pour leur participation à cette séance et leur présentation du dossier.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Point d'information sur la situation sanitaire liée au COVID - 19

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT, si vous en êtes d'accord, je propose de passer au point d'information sur la situation sanitaire liée au Covid-19.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je ne sais pas si le Secrétaire de la CSSCT a prévu une intervention sur le sujet en préambule. Il y aura certainement des questions des élus de Bus sur la mise en demeure envoyée par la DIRECCTE à M. LOVISA et sur son caractère, de notre point de vue, transversal. Même si on ne remet pas en cause le travail local qui est efficient et devra être fait correctement, il faudra au niveau central avoir le résultat de toutes ces enquêtes, surtout si la mise en demeure a été couronnée de succès avec une application factuelle sur le terrain.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de commencer ce point par le respect d'une minute de silence en souvenir de M. Florent KIVOUVOU, machiniste au centre bus de Pavillons-Sous-Bois, qui est décédé le 9 mai dernier après avoir été hospitalisé pendant de très nombreux jours. Il l'était depuis la fin du mois de mars, me semble-t-il. Si vous le permettez, je propose de respecter une minute de silence en sa mémoire.

M. Le SECRÉTAIRE.- Bien évidemment.

(Une minute de silence est observée)

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous remercie d'avoir respecté cette minute de silence. Sans plus tarder, je donne la parole à M. NIVault, s'il la souhaite.

M. NIVault.- Merci, Monsieur le Président. Je pense que vous allez développer quelques points d'information sur la situation sanitaire liée au Covid-19. Il y a eu quelques agressions. Je connais au moins deux situations d'agents, qui se sont fait agresser par des voyageurs, l'une au métro et l'autre au RER. À Bus, il y a eu la mise en demeure de la DIRECCTE. Vous allez sans doute aborder quelques informations telle que la nébulisation dans les RER, opération à laquelle je participerai à une heure du matin. Je vais vous laisser intervenir, nous prendrons la parole au fur et à mesure selon vos informations.

M. Le PRÉSIDENT.- Très bien. Je vais faire un point le plus complet possible sur la situation sanitaire, le déconfinement. Je dirai quelques mots sur la mise en demeure et la façon dont on est en train d'y répondre. Je vous apporterai une précision sur l'organisation des HIS et j'évoquerai peut-être avec vous l'examen de la situation financière à laquelle on est en train de procéder, parce que cela fait partie des sujets sur lesquels il faut organiser des échanges.

Concernant la situation sanitaire à date, comme l'a indiqué Mme AZEVEDO ce matin, nous comptabilisons aujourd'hui 110 cas avérés, c'est-à-dire des cas dont on a connaissance et qui ont été testés ou diagnostiqués avec un résultat du test. On sait que ces chiffres sont à prendre avec précaution, parce qu'ils sont sans doute sous-évalués. Néanmoins, tout le monde compte de cette façon et nous le faisons de la sorte depuis le début. Il n'y a pas de déformation de méthode.

Le nombre des cas est stable depuis plusieurs jours. À la lumière des contacts que nous avons avec l'AP-HP, c'est d'ailleurs à l'image de ce qui est constaté dans les hôpitaux en région Île-de-France où, malgré les premiers jours du déconfinement, la situation est stabilisée. Un cas suspect a été évoqué en début de semaine sur la ligne 2, mais il n'est pas confirmé à date. Sur l'ensemble de ces cas, trois agents sont encore hospitalisés. Nous essayons, quand c'est possible, de maintenir avec eux le contact le plus régulier possible par l'intermédiaire de la médecine du travail et des familles pour suivre l'évolution de leur état.

Je vais passer à un premier bilan prudent, intermédiaire, de ce qu'il s'est passé depuis le 11 mai. Après une première semaine de déconfinement, on peut considérer que l'on n'a pas connu d'incidents majeurs dans les transports. Je ne parle pas forcément que de la RATP. Compte tenu de ces observations, l'entreprise a continué à faire évoluer son offre au maximum de ce que permettent les conditions sanitaires et au regard des ressources disponibles. Cette évolution de l'offre est une réponse au taux d'utilisation qui a été observé, notamment aux premières heures du jour, au cours des premiers jours de la semaine. Il y a bien sûr des moments de la journée ou des endroits du réseau où le respect de la distanciation n'est pas possible. Globalement, le respect de cette distanciation est toutefois constaté dans une grande plage horaire de la journée et sur une grande partie du réseau.

Le deuxième constat est que l'appel à la responsabilité de l'ensemble de nos concitoyens sur le port du masque semble porter ses fruits, puisque l'obligation du port du masque est globalement largement respectée.

Le trafic n'a pas repris dans l'amplitude horaire et à 100 % le 11 mai. Sur le réseau ferré, quand nous mesurons la fréquentation de notre mode de transport par les validations, nous constatons qu'entre 15 et 17 % de nos voyageurs habituels sont transportés depuis le début du déconfinement. Cela dépend des jours de la semaine.

Le port du masque est bien respecté, on peut le dire dans la mesure où depuis le 11 mai, la statistique des contrôles effectués par le GPSR et le SCC nous amène à constater lundi soir 3 519 reconduites et évictions de personnes. Sur ces 3 519 reconduites, 719 étaient motivées par le

défaut de présentation de l'attestation. Il a été procédé à ces évictions à partir du jeudi de la première semaine de déconfinement, et pas dès le lundi comme pour le masque. On a procédé à 467 verbalisations dont 121 pour le défaut d'attestation.

Ce qui permet de respecter la distanciation est la mise en place d'un très solide dispositif mis en œuvre sur le terrain pour filtrer les entrées à l'intérieur de certaines gares -avec la présence policière chaque fois que possible-, avec une action de régulation et de canalisation d'un certain nombre de flux grâce à la mobilisation d'environ 3 403 agents présents chaque jour sur les points névralgiques du réseau qui avaient été identifiés.

Les stickers, destinés à inciter au respect de la distanciation, ont été posés en un temps record. On peut remercier l'ensemble des collaborateurs qui se sont mobilisés. Bien sûr, des stickers ont été décollés à certains endroits, mais c'est resté un phénomène assez minoritaire. Ils ont été remplacés au fur et à mesure.

On a bénéficié de l'appui des forces de police, cela a été d'une grande aide notamment pour les opérations de filtration mises en place sur une centaine de sites choisis au préalable avec la Préfecture et l'autorité organisatrice. La co-action de la police et/ou des équipes du GPSR a permis cette filtration. Ces actions de filtration ont été mises en œuvre aux terminus des métros de certaines lignes (4, 5, 7, 9 et 13), ainsi que dans les gares RER hors tronçon central, en amont du transport, là encore avec l'appui des forces de l'ordre.

On ne peut pas passer sous silence que l'on a joué de malchance avec les conditions météo le premier jour. Du fait des inondations dans la nuit du dimanche au lundi, on a constaté un démarrage tardif de la ligne 13 à cause d'infiltrations d'eau sur quatre isolateurs. Grâce à la rapidité et à l'efficacité de l'intervention des équipes de GDI, le premier train n'est parti qu'avec 15 minutes de retard, mais cela s'est vu.

Grâce aux dispositifs d'observation que nous avons décrits lors du CSE précédent le 11 mai, au fur et à mesure que remontaient des observations sur l'encombrement de telle station ou de tel train, des trains supplémentaires ont été positionnés un peu avant l'ouverture sur plusieurs lignes de métro pour répartir la charge.

Dès le premier jour, la ligne 13 avait fonctionné à 100 % du capacitaire sur l'amplitude 6 heures 22 heures, même si des trains supplémentaires ont été introduits avant 6 heures depuis.

Quant à l'interconnexion du RER B à la gare du Nord, ont été rajoutés plusieurs trains supplémentaires sur la tranche 6 heures 6 heures 30 pour tenter de résorber la charge des trains qui venaient du nord. La SNCF a du mal à filtrer la totalité des stations au nord de cette ligne, ainsi qu'au Nord des lignes D et E qui alimentent la gare du Nord et provoquent cette « charge ».

Assez rapidement, comme je le disais, nous sommes passés à 100 % sur la ligne 13, ainsi que sur l'offre de la ligne T1. Depuis, nous continuons à augmenter l'offre sur les autres lignes de tramway où il est constaté une forte fréquentation. Il n'y a pas eu de remontée significative de très forts encombrements très réguliers sur les lignes de bus. Pour compléter le paysage des transports depuis le 11 mai, nous n'avons pas eu de remontées de phénomènes significatifs de surencombrements ou de situations que l'on ne savait pas gérer sur le réseau bus.

Ces constats rassurants sur la façon dont les transports publics ont redémarré depuis le 11 mai sont partagés et soulignés, avec des remerciements appuyés des autorités et des Pouvoirs publics d'une part, et de l'autorité organisatrice d'autre part, adressés à la RATP. Les enquêtes d'opinion réalisées par les instituts de sondage auprès des voyageurs d'Île-de-France rendent hommage au travail que la RATP a pu faire en matière de préservation de la santé et de la sécurité à la fois des voyageurs et de ses agents.

La plupart des chantiers connaissent une reprise d'activité progressive. Par exemple, le projet OPAL 4 avec la mise en service du nouveau PCC le 3 mai. Les travaux du prolongement à Bagneux ont recommencé depuis le 5 mai. Pour le prolongement de la ligne 11, le chantier du viaduc a repris le 27 avril, ainsi que la totalité des autres chantiers de ce projet progressivement à partir du 4 mai, avec le tunnelier Sofia fin mai.

S'agissant du prolongement de la 12, l'activité a repris le 11 mai. Pour le prolongement au nord de la 14, il y a eu une reprise progressive sur l'ensemble des lots depuis le 4 mai, et une poursuite des essais avec des ITC au cours des derniers week-ends.

Concernant le prolongement de la 14 au Sud, les travaux sur les quatre lots principaux de génie civil ont repris depuis le 27 avril dernier. Enfin, sur le programme Bus 2025, les travaux ont repris progressivement dans les centres bus entre le 4 et le 13 mai. Tous les chantiers MRF ont aussi repris.

Depuis le 11 mai, le trafic a été croissant -même très légèrement- tout au long de la semaine du 11 mai, tout en restant dans l'intervalle des 15 à 17 % par rapport à la référence d'avant le confinement que j'évoquais tout à l'heure. C'était en partie lié au message très fort passé par le Préfet de la Région Île-de-France, qui enjoignait les entreprises à autoriser le maximum d'étalement

des heures de prise de poste en début et en fin de journée, et appelait au maintien du travail à distance le plus longtemps possible. Il était prévu dans la convention signée régionalement que les entreprises diminuent un peu le nombre de personnes travaillant à distance. À l'issue de la première semaine, le Préfet a demandé le maintien du niveau de travail à distance de la période de confinement cette semaine, voire la semaine prochaine.

Pour illustrer ce que je vous disais sur les enquêtes d'opinion, je voulais porter à votre connaissance que la RATP fait partie des entreprises reconnues par les Franciliens comme ayant été particulièrement engagées et mobilisées pour assurer la continuité des services essentiels durant le confinement. Ce qui a été fait vis-à-vis du personnel sanitaire a été largement reconnu. Les Franciliens déclarent avoir une bonne image de l'entreprise. On a d'ailleurs l'impression que l'image de l'entreprise est meilleure à l'extérieur qu'à l'intérieur ! Une grande majorité des Franciliens déclarent avoir une bonne image de l'entreprise, en tout cas notre image s'est améliorée depuis janvier. Au-delà du remboursement de l'abonnement Navigo qui est la première mesure à avoir frappé les Franciliens, ce sont les mesures de nettoyage et de désinfection renforcées de nos matériels, ainsi que le port du masque et les mesures prises pour protéger les agents, notamment dans les bus avec la montée par la porte arrière, qui les ont frappés.

Nous préparons le prochain pas d'augmentation de l'offre, qui interviendra à partir du lundi 25 mai. Il est principalement marqué par le fait que l'on va revenir à des horaires d'exploitation en trois services, comme c'était le cas avant le confinement. On va revenir à une offre très proche de quatre sur cinq pour Bus et le RER B, proche de 100 % pour le RER A et un certain nombre de lignes de métro, avec un trafic quasi normal sur la 1 et sur le tramway. On sait d'ores et déjà que les lignes T6, T7 et T8 fonctionnaient normalement. Ce sera le cas de l'ensemble des autres lignes de métro. Nous étions déjà à 100 % sur les lignes 13, 1 et 14.

La préparation de cette nouvelle offre fait l'objet de discussions et de consultations dans les CSE et les CSSCT concernés. Néanmoins, il n'est pas affiché que l'on revient à 100 % de l'offre, puisque des règles sanitaires encore en vigueur nous en empêchent, et que l'on ne peut pas encore compter complètement sur l'ensemble du personnel. Je vais y revenir en vous donnant les chiffres de l'absentéisme et des personnes en garde d'enfants.

Quant au nettoyage et la nébulisation, le process de nettoyage a été généralisé à l'ensemble du parc des bus. Des travaux sont toujours en cours pour tester des solutions sur les lignes 1, 12, 13, 14 et sur la ligne A. Ce n'est pas tout à fait le même process pour les bus et les RER.

Deux mots sur la nébulisation à Bus. L'industriel, à qui nous nous sommes adressés pour réaliser cette nébulisation, a procédé à celle-ci à partir du 11 mai sur la totalité du parc, avec des moyens qui n'étaient pas prévus en phase industrielle complète. Le 11 mai, un certain nombre des matériels nécessaires à la nébulisation dans la dimension industrielle était bloqué en Asie. Le matériel est arrivé à MRB lundi et commence à être en service. Nous sommes en phase nominale du processus de nébulisation des bus.

Je porte à votre connaissance une évolution de l'application RATP, qui offre depuis le 13 mai à l'ensemble des utilisateurs la possibilité de nous signaler l'encombrement du mode de transport qu'ils utilisent ou l'encombrement de l'emprise RATP sur laquelle ils sont, afin de fiabiliser la remontée d'informations sur le taux d'utilisation et d'encombrement de notre matériel et de proposer, grâce aux informations recueillies, des dispositifs permettant d'améliorer la sécurité ou d'informer nos clients pour qu'ils puissent choisir à quel moment circuler ou opter pour un moyen de transport alternatif. L'idée est d'avoir le même type d'usage que Waze sur les déplacements en voiture, dans le sens où c'est l'information que l'on recueille des voyageurs qui permet de fiabiliser et de rendre pertinente celle que nous pouvons leur donner sur leur voyage.

Toutes les ressources ne sont pas encore disponibles. Je vais faire un point sur l'absentéisme maladie. Au point le plus haut de l'absentéisme, 7 600 personnes étaient pointées en absence maladie. J'exclus celles alors pointées en absence maladie pour cause de garde d'enfants ou parce qu'elles étaient vulnérables au sens des pathologies qu'elles pouvaient avoir. Aujourd'hui, l'absentéisme est de l'ordre de 3 650 personnes. En mai, l'absentéisme maladie est habituellement de l'ordre de 2 000 personnes. Pendant la grève, le niveau d'absentéisme avait atteint un niveau important. Avant le confinement, il y avait encore 2 500 personnes absentes pour maladie.

Les personnes en garde d'enfants, qui sont dorénavant pointées sur un code qui les indemnise par l'intermédiaire du chômage, et les personnes vulnérables représentent environ 2 900 personnes aujourd'hui. Parmi les 2 900 personnes, nous estimons à 500 le nombre de personnes arrêtées à raison de leur profil vulnérable.

Au plus fort du confinement, environ 3 500 personnes se trouvaient dans l'une de ces deux situations, garde d'enfants ou personnes vulnérables.

À ce titre, je précise que la priorisation de scolarisation des enfants du personnel d'exploitation et de maintenance est maintenant clairement actée en Île-de-France, en tout cas dans les instructions passées par l'Éducation nationale et la Préfecture d'Île-de-France. Cette instruction se déploie inégalement. Je vous informe que nous avons mis en place un dispositif permettant à chaque

collaborateur de la RATP, qui rencontre une difficulté à rescolariser son enfant dans la commune où il habite, de le signaler à son gestionnaire RH. Un point central de GIS coordonne toutes les difficultés. Nous avons dans chaque académie des interlocuteurs spécialement dédiés au traitement des questions de scolarisation pour les personnels de la RATP.

Vous avez raison, Monsieur NIVAULT, nous avons constaté des agressions. Pour l'instant, on n'est pas encore revenu au niveau d'avant le confinement, c'est une bonne nouvelle mais nous avons tous été marqués par ce qui est arrivé à notre collègue à Joinville samedi. On sait qu'un certain nombre de machinistes-receveurs peuvent être pris à partie quand ils essaient gentiment d'indiquer que la distanciation physique est à respecter. On rappelle bien la consigne : ils n'ont pas à aller plus loin que cela et ne doivent pas s'exposer pour faire respecter la distanciation. Nous observons attentivement ces incidents et mobilisons les équipes de sécurité sur ces sujets.

Avant de vous parler de la mise en demeure au Département Bus, je voulais, comme indiqué au début de mon intervention, partager un point rapide sur la situation financière en cours d'examen. Nous aurons l'occasion d'y revenir de façon plus précise. Les équipes CGF font un très gros travail de réévaluation des comptes de l'entreprise. Entre l'impact de la perte de recettes liée à la grève entre janvier et février et celui de la perte de recettes depuis le début du confinement, il y a une très forte probabilité que les comptes soient au rouge à la fin de l'année. Par ailleurs, il y a un risque, que nous sommes en train d'évaluer et de gérer avec Île-de-France Mobilités, que des dispositions du contrat qui nous lie à Île-de-France Mobilités soient actionnées par Île-de-France Mobilités. À ce moment, le risque financier serait de l'ordre de plusieurs centaines de millions d'euros.

Nous avons une discussion tripartite. Île-de-France Mobilités se retrouve dans une situation compliquée, avec plusieurs centaines de millions d'euros de moins pour financer les transports, du fait d'une baisse des recettes du versement transport versées par les entreprises elles-mêmes souvent au chômage. La recette fiscale reçue par Île-de-France Mobilités pour financer les transports se situe, d'après la presse, entre 700 M€ et 1,2 Md€, et met Île-de-France Mobilités dans une situation difficile. Elle a plusieurs solutions pour essayer de compenser ce déficit. Elle peut se retourner vers l'État ou les exploitants, voire éventuellement les deux. Cette impasse financière n'est pas sans conséquences potentielles sur les comptes de la RATP. Nous aurons l'occasion de l'évoquer à nouveau de façon précise. Entre la perte de recettes très significative et la hausse significative d'un certain nombre de coûts au seul titre de la propreté et de la désinfection, plus de 100 M€ supplémentaires ont été investis ou seront dépensés par l'entreprise par rapport à une année traditionnelle.

Nous allons devoir préparer des plans d'économie. Je ne sais pas si l'entreprise a déjà été dans cette situation, mais je tiens d'ores et déjà à partager cette information avec vous : l'évaluation de la reprévision est en cours, mais la probabilité que nous soyons dans une situation négative est extrêmement forte.

En effet, en date du 13 mai 2020 et à la suite d'un certain nombre de contrôles effectués par des inspecteurs du travail, qui eux-mêmes faisaient suite à un certain nombre de dépôts de danger grave et imminent, le Directeur régional de la DIRECCTE a adressé au directeur du Département Bus une mise en demeure. Les principaux points ont été évoqués par Mme AZEVEDO ce matin dans sa déclaration.

Un certain nombre d'entre eux sont relatifs à la mise à jour des DUER dans chaque centre bus, à la mise à jour, à l'élaboration ou à la meilleure prise en compte circonstanciée des plans de prévention élaborés avec les prestataires de nettoyage et de la désinfection, à l'assurance que l'on a une traçabilité du respect de la distanciation sociale des collaborateurs dans les lieux de travail, par exemple en marquant plus facilement et plus évidemment les sens de circulation dans les attachements, les lieux où l'on doit se tenir dans les zones où l'on se retrouve à plusieurs, à la traçabilité des instructions données sur le respect des mesures barrières et du port du masque, à la preuve apportée sur les vérifications du respect des mesures barrières par le management, à l'adaptation des moyens mis à disposition des machinistes-receveurs pour nettoyer et désinfecter leur poste de travail. Il a été évoqué la taille des lingettes dans cette instance. Les instructions d'utilisation de ce matériel pour nettoyer les 15 points de contact sont-ils suffisamment clairs ? Assure-t-on la traçabilité du respect du nettoyage de ces 15 points de contact ? Ce sont les principaux points mentionnés par la mise en demeure.

Nous avons accusé réception de cette mise en demeure par un courrier du 15 mai, qui commençait à apporter des éléments de réponse. Cette réponse a été communiquée aux élus des CSE du périmètre concerné. Nous sommes en train de travailler aux réponses complémentaires que nous devons apporter aux éléments de cette mise en demeure. Les CSE 2 à 5 ont procédé à la tenue d'une séance extraordinaire des CSSCT afin de présenter le contenu de cette mise en demeure et les premières réponses apportées. On complète les mesures et on s'est adjoint les services d'un certain nombre d'experts pour nous permettre d'accélérer la mise à jour des DUER et les plans de prévention.

Il y a peut-être un point que je n'ai pas mentionné, qui est clé dans la mise en demeure, dont je n'ai pas bien pris note dans la déclaration de Mme AZEVEDO : l'ensemble de ces dispositions doivent faire l'objet d'une association des représentants du personnel plus soutenue que

jusqu'à présent. La mise en demeure contient ce point commun à l'ensemble de ceux que j'ai évoqués : les mesures correctrices doivent être amenées en associant les institutions représentatives du personnel compétentes.

Concernant les HIS, l'IG 407 permet à tout salarié de l'entreprise d'assister en principe sur le temps de travail, une fois par mois et pendant une heure, à une réunion d'information syndicale. Je rappelle que cette réglementation est plus favorable que la loi, qui ne prévoit qu'une heure entre les adhérents de la section syndicale en dehors du temps de travail. Les HIS sont organisées en accord avec l'employeur selon des modalités fixées localement. Il y a une réelle concertation à organiser sur la date l'horaire et le lieu de la réunion. Cette concertation s'impose d'autant plus dans la mesure où les HIS se tiennent sur le temps de travail. Les agents dans ce cas restent soumis à la réglementation en matière d'accidents du travail. De ce fait, la RATP reste tenue à son obligation de sécurité.

Au regard de la situation pandémique actuelle qui a conduit à suspendre les HIS dans leur format présentiel classique, nous sommes en mesure d'adapter le dispositif. Les mesures de distanciation sociale obligeront à multiplier les créneaux d'HIS disponibles à une période où nos agents auront moins de temps pour s'y rendre pour d'évidentes raisons de service. Par ailleurs, les protocoles de nettoyage, ainsi que la gestion des flux induiront une logistique extrêmement importante à une période où nos encadrants doivent prioriser la sécurité dans la reprise du travail. À ce jour, les conditions ne sont pas réunies pour permettre la tenue d'HIS en présentiel.

Cette suspension n'a pas pour objectif de limiter l'information syndicale aux salariés, information d'autant plus importante au vu du contexte. C'est pourquoi nous avons décidé, à titre exceptionnel et tant que la situation sanitaire l'imposera, d'autoriser la tenue d'HIS par la voie d'outils de communication à distance. Ces HIS [...] lorsque les deux justificatifs suivants sont fournis au service RH : l'attestation sur l'honneur du salarié indiquant le jour et les horaires de sa participation à l'HIS et une attestation sur l'honneur du représentant de l'organisation syndicale qui organise l'HIS à distance, indiquant quels salariés y ont participé, ainsi que le jour et l'heure de la réunion. Nous avons donné l'information sur ce dispositif aux trois délégués syndicaux des organisations représentatives ces derniers jours. Cette information a également été transmise à l'ensemble des départements.

Une dernière information que je partage avec vous sur la reprise des activités du Conseil de discipline dont on avait suspendu le fonctionnement. Il va reprendre en présentiel à partir du 27 mai. Une note précise les mesures de protection mises en œuvre, ainsi qu'un plan de la salle Lamarck Curie Pasteur qui permet de visualiser les mesures barrières. Cette information a été

diffusée au réseau RHD, au président du Conseil de discipline et aux organisations syndicales. Cette note et son annexe vous seront communiquées à l'issue de cette séance par voie électronique.

Voilà le propos introductif à notre échange que je souhaitais porter à votre connaissance sur la situation. J'espère ne pas avoir été trop long. Je cède sans plus tarder la parole à Mmes AZEVEDO, MEUNIER, MM. DJEBALI, SARRASSAT, BAZIN et Mme DROUAIRE.

Mme AZEVEDO.- Un point me gêne dans votre dernière intervention. Le Conseil de discipline se réunit de nouveau en présentiel, mais on ne peut pas le faire pour les HIS. Les représentants syndicaux pourraient mettre en place les mesures barrières nécessaires.

Je vais intervenir sur l'image des voyageurs qui est apparemment meilleure à l'extérieur qu'à l'intérieur. Je pense que les voyageurs n'ont peut-être pas tous les éléments que nous pouvons avoir en tant qu'élus.

Je voulais surtout informer les élus sur la mise en demeure à Bus, sujet qui tient à cœur à certains d'entre nous. Il était prévu une séance le 25 mai de la CSSCT centrale pour un point Covid. Nous avons demandé un point sur la mise en demeure de la DIRECCTE concernant le Département Bus. Vous devez en être informé, Monsieur le Président, puisqu'à la suite du retour des expertises des CSE 1 à 5, il a été demandé la mise en place d'une communication avec la CSSCT centrale. M. CARILLO nous a répondu qu'il prendrait un moment pour aborder le sujet. Les élus de la CSSCT centrale aimeraient que ce soit plus qu'un moment, mais le temps nécessaire pour aborder un sujet aussi important.

Je regrette que vous ne soyez pas accompagné en CSEC d'un médecin du travail ou d'une personne qui pourrait répondre à certaines de nos questions sur les points sanitaires. Beaucoup d'agents se posent des questions sur le port du masque. Des bruits courent selon lesquels ils pourraient procurer une éventuelle hypoxie (apport réduit en oxygène) ou une ischémie (arrêt ou insuffisance de la circulation du sang). J'aimerais savoir ce qu'en pense la médecine du travail. Si c'est un bruit et que ce n'est pas exact, il faudrait nous le confirmer.

Une autre question se pose pour beaucoup d'agents. Avec des températures en hausse, quelles réactions risquent de se produire s'il faut conduire un bus avec un masque avec de telles températures ? Certaines personnes ne vont pas se sentir bien et ce sera pire avec un masque.

Confirmez-vous qu'il n'y a plus que trois hospitalisations ?

M. Le PRÉSIDENT.- Oui, c'est le chiffre que nous avons aujourd'hui.

Mme AZEVEDO.- Il a baissé puisqu'il était de dix il y a peu de temps.

M. Le PRÉSIDENT.- Il y a dix jours.

Mme AZEVEDO.- Il y a beaucoup d'interventions après moi. Je vais donc laisser la parole, sachant que je la reprendrai tout à l'heure.

M. Le PRÉSIDENT.- J'ai noté vos questions. Madame MEUNIER ?

Mme MEUNIER.- Comme Mme AZEVEDO, je vais intervenir sur Bus et la mise en demeure de la DIRECCTE.

Vous nous dites que les usagers ont une bonne image de la RATP, des mesures qu'elle met en place, etc. Effectivement, elle a une bonne image parce que nous avons une très bonne communication, notamment de notre P.-D.G. au travers de ses différentes interventions. En revanche si, comme bon nombre d'élus, ils allaient sur les sites, je pense qu'ils déchanteraient. Leur appréciation, en tout cas celle que vous relayez, en serait modifiée.

Vous nous dites qu'il n'y a pas de remontée de difficultés particulières sur Bus concernant, par exemple, la charge. Cela semble montrer que le manque de dialogue ou de communication à Bus n'est pas réservé qu'aux représentants du personnel. Il semble que Bus ait des difficultés à faire remonter des informations à sa propre direction, puisque des droits de retrait ont été déposés il y a encore deux jours. En effet, des machinistes conduisent des bus bondés en raison de la fermeture de 60 stations de métro. Quand le ferré fermait à 22 heures, les voyageurs se reportaient sur les bus.

En l'occurrence, les stations fermées ne sont pas anodines : République, Opéra, Strasbourg-Saint-Denis, Place Clichy, Barbès. Les usagers se reportent sur les bus, sachant que les équipes du GPSR, de SCC et les forces de l'ordre sont principalement sur le ferré. Les usagers savent qu'on ne leur demandera pas d'attestation s'ils voyagent en bus, qu'on ne les embêtera pas trop s'ils n'ont pas de masque et que le machiniste ne pourra pas contrôler. Si vous n'avez pas de remontées, nous allons vous en donner.

Vous dites être conscient que les machinistes sont exposés mais qu'il ne leur est pas demandé de faire la police, qu'ils peuvent se contenter d'un rappel des gestes barrières. On ne peut pas demander à un machiniste-receveur de faire un rappel si l'entreprise elle-même crée les situations ou, en tout cas, ne met pas en place les mesures pour limiter les situations rencontrées.

Concernant la mise en demeure, il n'y a encore aujourd'hui aucun marquage au sol dans certains sites du Département Bus, il n'y a pas de système d'entrée et de sortie ni d'étude de flux alors que les sites le permettent et que les représentants du personnel ont été force de proposition. Depuis quelques jours, les lingettes ont fait leur retour parce qu'il faut épuiser les stocks.

Nous avons constaté que dans certains centres, la nébulisation n'avait même pas atteint 10 à 15 %. Vous nous avez expliqué le problème de matériel. On nous assure aujourd'hui que la désinfection manuelle sera maintenue jusqu'à la fin du mois. Je vous alerte quand même, une nébulisation ne désinfectera jamais les ouvertures de porte, les rétroviseurs et le pare-soleil par exemple.

Quant à la désinfection des postes de travail des machinistes-receveurs, je rappelle qu'une information ne vaut pas formation. Dans les bus, il y a des pratiques pendant des matinées où il est question d'accidentologie, d'addiction ou d'hygiène de vie. Il est dommage qu'en période de crise, comme celle que nous rencontrons, l'entreprise ne se donne pas les moyens d'organiser des journées de sensibilisation sur les gestes barrières, les risques encourus. Cela pourrait être aussi un moyen de les sensibiliser et peut-être de les informer davantage que par le biais d'une simple distribution de plaquettes. Trop d'informations tuent l'information. Or, les informations changent aujourd'hui toutes les semaines dans les centres bus. Finalement, personne ne les lit, ce qui est dommage.

Je signale que le machiniste-receveur a un temps limité pour désinfecter son bus. Le retour des services en deux fois pose problème, les machinistes sont censés rester au centre bus pendant trois ou quatre heures entre deux services. Cela pose des problèmes de relève en station. À Bus, des relèves ont lieu en pleine ligne. L'agent désinfecte son poste de conduite tout en bloquant la circulation, comme sur certaines lignes de Pavillons. Il y a une autre problématique, le machiniste est censé désinfecter son poste de conduite au moment de sa prise de service en station ou en terminus, parfois avec des voyageurs à l'intérieur, sans temps supplémentaire. Une fois de plus, on leur demande de faire, mais on ne leur en donne pas les moyens.

La réponse de la RATP à la DIRECCTE m'inquiète, elle consiste à dire que la RATP s'organise chaque jour pour s'adapter à l'indispensable protection de ses salariés. Je veux bien, mais comment s'adapte-t-on ? Avec des initiatives locales, sans aucune uniformité de process sur les sites ou difficilement ? Chacun bricole dans son coin. Il n'y a pas de communication ni d'uniformité sur les bonnes pratiques entre les unités. Là encore, les représentants du personnel n'ont pas cessé depuis le début de la crise de mentionner les pratiques pertinentes de certains centres bus pour les généraliser. On nous répond oui, mais ce n'est pas fait ou c'est fait et défait 15 jours plus tard.

Les représentants du personnel sont depuis le début force de proposition et acteurs de la prise en compte de cette crise sanitaire. Un dernier exemple avec le document unique. Depuis le début, les représentants des élus des CSE demandent une réévaluation du document unique et notamment des risques psychosociaux. Je suis étonnée par la réponse de la Direction du département mais heureuse puisqu'elle dit qu'elle se fera accompagner du cabinet Astric* pour y remédier rapidement. Pourtant, depuis deux mois on dit aux représentants du personnel : « Circulez, il n'y a rien à voir, on ne touchera pas à l'évaluation des risques psychosociaux ». Entre les belles paroles et les actes, malheureusement, il y a encore tout un monde.

M. DJEBALI.- Je voudrais intervenir sur la problématique de désinfection et de nébulisation du métro et du RER. Notre organisation syndicale est intervenue sur cette demande de nébulisation dans le métro, le bus et le RER. On a eu le sentiment que cela avançait, mais finalement... Notre demande a reposé sur la confiance, mais on s'est fait berné. Début mai, vous avez fait un état des lieux en disant que des tests étaient prévus. Au métro, ils ont été concluants notamment sur les lignes 1 et 13. Vous avez annoncé que vous ne pourriez peut-être pas être prêts pour le 11 mai, mais juste après.

Or, depuis hier, les éléments nous indiquent que seules quatre lignes seront concernées par la nébulisation à partir de début juin pour le métro et le RER (les lignes 1, 12, 13, 14) et la ligne A. On inclut les lignes automatiques pour montrer une belle vitrine RATP.

Par ailleurs, votre stratégie de désinfection repose sur les agents. Vous annoncez un trafic à 100 % à partir du 25, et la seule idée que vous avez imaginée est de laisser plus de temps aux agents pour désinfecter. Je vous rappelle que ce n'est pas leur rôle. S'ils le font, c'est parce qu'ils ont peur. Ils savent que les prestataires embauchent des personnes qui ne passent peut-être pas le temps nécessaire à la désinfection. La seule stratégie appliquée au métro et au RER consiste à laisser un peu de temps aux agents pour désinfecter. Cela va poser un problème, parce qu'on n'est pas formé et que ce n'est pas notre rôle.

Si vous voulez que cela avance, il faut de nouveau être transparent avec nous. La communication doit reposer sur une confiance réciproque. Quand toutes les lignes de métro et de RER, puisqu'apparemment la B ne sera pas concernée par la nébulisation, seront-elles désinfectées par nébulisation ? Quatre lignes, ce n'est pas suffisant. Nous aimerions avoir des certitudes.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARRASSAT ?

M. Le SECRÉTAIRE.- M. DJEBALI a déjà dit beaucoup sur le ferroviaire et les inquiétudes légitimes des agents sur le terrain.

Je rebondis sur votre expression par rapport à la situation économique de l'entreprise qui sera sûrement dans le rouge en fin d'année et sur le positionnement d'Île-de-France Mobilités. Île-de-France Mobilités va faire valoir l'article 111 du contrat STIF pour ne pas payer ce qui était prévu dans le contrat 2015-2018, ce qui mettrait en péril les finances de la RATP. La négociation est en cours. La SNCF a des difficultés et a demandé dès à présent un plan de relance ferroviaire dans les transports urbains et interurbains, j'espère que la RATP le fera aussi. Est-ce le cas ?

Il y a cependant un problème de fond. Il y a un autre sujet financier sur lequel j'aimerais partager car le politique demande beaucoup d'efforts aux agents et à la RATP, combien cela coûte-t-il ? On parle du doublement de la facture de nettoyage, de nombreux prestataires extérieurs pour effectuer la pose des autocollants, la canalisation, la sécurisation. Ces dépenses sont nécessaires, mais ce sont les agents qui vont payer l'addition.

J'entends les difficultés financières de nos donneurs d'ordres et de la RATP, mais les agents demandent des comptes. On leur dit souvent que ce sont des nantis, mais ils étaient au front pendant que certains étaient ailleurs. Visiblement l'entreprise n'aura aucun geste pour eux, c'est simplement intolérable.

M. BAZIN.- Au vu des éléments que vous rapportez sur la situation économique de l'entreprise qui risque d'être dans le rouge en fin d'année ou, en tout cas, assez critique pour envisager un certain nombre de mesures, j'ai pensé à deux questions. Il y a déjà un plan qui ne porte pas son nom, mais qui permet de licencier du personnel, qui s'appelle Diapason. Envisagez-vous un autre plan ? Merci de nous en informer, même si c'est un peu tôt pour vous. Si vous prévoyez cette issue, il serait temps de nous tenir informés. Le président de la République a dit qu'il n'y aurait aucun licenciement dans notre pays étant donné qu'il est beaucoup demandé aux personnels.

Quant à la reconnaissance des Franciliens qui utilisent notre réseau, ils ont pu apprécier la présence et le sacrifice du personnel RATP, un service public malgré tout de qualité dans la période. Malgré les insultes, les propos des ministres et le côté attentiste d'une partie de la direction qui n'a jamais réagi face aux propos calomnieux sur le personnel qui a été en permanence qualifié de nanti et de feignant, le service public rendu a répondu présent dans la période et a surtout permis au personnel hospitalier d'aller travailler. En revanche, il n'y a pas eu de message en ce sens de la part de notre direction, ou tardivement. Tant mieux si les Parisiens renvoient une bonne image de l'entreprise. Nous attendons de même de notre direction, or ce n'est pas arrivé. Au vu de ce qui a été fait pour permettre à l'entreprise de rayonner et de ne pas avoir une image écornée, nous espérons que cesseront les blocages dans les commissions de classement de l'entreprise ces prochains mois.

Je reviens sur les questions évoquées dans cette instance sur le sujet du Covid lors des séances précédentes, qui n'ont pas encore eu de réponse à ce jour. Nous sommes en attente de réponse sur les difficultés respiratoires que peuvent rencontrer les agents qui travaillent avec un masque. Mme AZEVEDO les a évoquées. Cela devient de plus en plus compliqué. Le travail permet parfois de s'épanouir, mais tue aussi. Quand on diminue la capacité des agents de vivre en bonne santé par de multiples organisations de travail (3x8...), le corps humain en prend un coup. Beaucoup d'agents subissent des troubles respiratoires du sommeil. Il serait temps de faire un point sur le sujet pour nous dire ce qu'il en est ; il faudrait que la médecine du travail s'en empare. La question sur les étouffements a été posée lors de la dernière séance, la réponse apportée jusqu'à présent semble assez lunaire. Peut-être ne se rendent-ils pas compte qu'il est compliqué de travailler avec un masque dans un tunnel où il fait très chaud.

J'aimerais avoir des réponses aux questions posées lors des séances précédentes.

Pour rappel, une quarantaine est toujours d'actualité pour les agents originaires des DROM. Comment pourront-ils profiter de leur famille éloignée, sachant qu'ils perdront 14 jours ? Quel geste sera fait par l'entreprise ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je prends une dernière intervention avant de répondre à la première série de questions. Madame DROUAIRE ?

Mme DROUAIRE.- Je voulais revenir sur plusieurs sujets et notamment sur celui des HIS. À Bus, j'ai trouvé dommage que cela ne puisse pas avoir lieu, sachant que les heures d'information syndicale ont lieu avant ou après le service, et non pas pendant. Nous avons des locaux attitrés pour cela, ils sont assez grands pour tenir une HIS.

Vous dites que tout agent qui ne peut pas mettre son enfant à l'école doit faire remonter l'information au pôle RH pour que le nécessaire soit fait. Un agent m'a contactée car son enfant a été refusé à l'école, cette dernière ayant atteint le nombre d'enfants autorisé à rentrer dans l'école. Elle a précisé qu'elle était de la RATP, mais cela n'a pas été pris en compte. Il faudrait que l'information circule réellement. Elle m'a posé une question sur le chômage partiel. Sera-t-il accordé aux agents qui présentent une attestation de l'école ne pouvant accueillir les enfants ? Quelles sont les modalités ? Quel est le délai ?

On m'a posé plusieurs questions sur les fortes chaleurs et le port du masque. On risque d'avoir de plus en plus de malaises, qu'est-ce qui sera mis en place pour ralentir cet effet ? Le temps de pause sera-t-il amplifié pour que les agents puissent respirer ? À quand la pose de plexiglas

dans les bus ? S'ils sont posés, le port du masque sera-t-il toujours obligatoire avec les fortes chaleurs ?

M. Le PRÉSIDENT.- Vous parlez du plexiglas installé au-dessus de la demi-porte ?

Mme DROUAIRE.- Oui. J'ai interrogé ce matin le local, qui m'a répondu de poser la question en central.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais essayer de reprendre les différentes questions posées.

Madame AZEVEDO, il a été constaté depuis que l'on pratique un certain nombre de réunions paritaires en digital que nous n'étions pas en mesure de garantir systématiquement que seules les personnes invitées à la réunion y participaient. Au regard du caractère particulier d'une procédure disciplinaire, la seule raison pour laquelle nous voulons les reprendre en physique est la garantie de la dignité des personnes associées à la procédure et le respect des droits de la défense.

Sur le sujet du temps passé par la CSSCT sur le Covid, je n'ai aucun doute sur le fait que la CSSCT centrale ne balaira pas le point sur la situation d'un revers de main. Je ne sais pas ce que M. CARILLO vous a répondu, mais pour travailler plusieurs fois par jour avec lui, nous y passerons le temps nécessaire, comme nous l'avons fait en CSE depuis que nous en parlons. Je souhaite vous rassurer.

Quant aux questions précises sur l'utilisation des masques, je crois qu'elles sont régulièrement posées aux médecins sur le terrain, dans le cadre des dialogues sociaux. Je vais dire à M. CARILLO qu'il faudra répondre précisément en CSSCT sur les risques d'ischémie et d'hypoxie qui seraient liés au port du masque. Je vous avoue que pour parler quasiment tous les jours aux médecins du travail, c'est un risque que nous n'avons jamais évoqué. Je ne suis pas médecin, ma réponse n'est pas celle à votre question. Je propose de la traiter définitivement en CSSCT centrale lundi.

Quant au port des masques et la chaleur, je vous propose aussi d'en parler. Nous avons été interpellés sur la préservation du pouvoir filtrant d'un masque dans le cas d'une plus forte humidité. On envisage d'augmenter le nombre de masques par service à l'arrivée des fortes chaleurs.

Les différents points évoqués par Mme MEUNIER n'appellent pas tous une réponse. Il y avait surtout des interpellations. Sur le marquage au sol, je crois pouvoir vous dire que l'action est envisagée, y compris là où ce n'est pas encore fait. Cela apparaît comme étant nécessaire dans l'ensemble des centres bus. Ce point a été relevé indirectement dans la mise en demeure et sera pris en charge.

S'agissant de la nébulisation, il me semble que certains points contacts font partie des 15 points de la fiche de nettoyage à respecter par le machiniste-receveur. À partir du moment où tout le bus est nébulisé, je ne comprendrais pas pourquoi cela ne désinfecterait pas le rétroviseur ou le pare-soleil. Je me renseignerai.

Mme MEUNIER.- A 4 heures du matin, le machiniste n'est pas tenu de désinfecter, parce que son bus l'est soi-disant. Il est tenu de désinfecter son poste de conduite en cours de ligne.

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne comprends pas pourquoi la nébulisation ne désinfecte pas le rétroviseur intérieur. Vous parlez peut-être du rétroviseur extérieur ?

Mme MEUNIER.- Je parle du rétroviseur extérieur et du pare-soleil qui, n'étant pas descendu, n'est pas désinfecté.

M. Le PRÉSIDENT.- Concernant la nébulisation du métro et du RER, à l'issue des tests réalisés, on s'est aperçu que plus la ligne était ancienne, plus la configuration était compliquée et plus la nébulisation était difficile. Je ne voudrais pas que vous pensiez que nous ne voulons procéder qu'à la nébulisation que des lignes automatiques. Les lignes 12 et 13 ne le sont pas, or on s'engage à les nébuliser. Je crois que c'est lié aux tests pour lesquels on n'a pas encore trouvé la solution industrielle de nébulisation. Il faut que je voie la date à laquelle on peut s'engager pour la nébulisation de l'ensemble du matériel, s'il s'avère que c'est possible.

Vous dites que ce n'est pas le rôle de l'agent RATP de nettoyer son poste. À partir du moment où on lui donne les moyens de le faire en formation, en moyens et en temps, je ne sais pas. Quand je vois la façon dont d'autres entreprises procèdent en matière de protocole de déconfinement, je n'observe pas que l'agent ne serait pas impliqué. Je ne partage pas votre point de vue sur le fait que cela ne serait pas son rôle. Je note le point, on vous doit une réponse précise à la question que vous avez posée. Je ne suis pas en mesure d'y répondre aujourd'hui.

Pour répondre à M. SARRASSAT, toutes les dépenses directement affectables à la gestion de la crise sont isolées dans des comptes précis. Il sera possible d'en rendre compte le moment venu, au moment où nous vous parlerons de la réprévision et de l'impact sur les comptes, des deux crises que nous avons vécues depuis le début de l'année.

Je répète, Monsieur BAZIN, que Diapason n'est pas un PSE, sinon cela se saurait. Il n'y a pas de PSE envisagé à la RATP en lien avec la situation, aussi difficile soit-elle.

La dernière fois, Mme CAROFF a apporté une réponse, qui reste valable sur les DOM-TOM. Nous n'avons pas eu d'informations différentes ni supplémentaires sur les conditions dans

lesquelles les trajets entre la métropole et les différents départements ou territoires d'outre-mer pouvaient se réaliser.

Je terminerai par les questions de Mme DROUAIRE. Pourriez-vous faire part de la situation de la personne qui vous a interpellée au gestionnaire RH de son attachement pour que l'on puisse interpellier l'académie ? C'est le circuit dont je parlais tout à l'heure. On sait qu'en dépit des messages de la Préfecture d'Ile-de-France, y compris à l'Association des maires d'Ile-de-France, et des consignes données par les académies, on peut dans certaines communes être confronté à des décisions municipales ou de direction d'établissement local, qui ne sont pas en lien avec les instructions données. Le motif que la classe serait déjà surchargée et qu'il n'est pas grave de produire une attestation à la RATP n'est pas entendable. On a besoin d'être alimenté de ces cas pour les traiter avec les académies. Merci de nous en faire part.

À partir du 1^{er} juin 2020, il est probable que le maintien du bénéfice du chômage partiel à raison de la garde d'enfants soit conditionné à la production d'une attestation que l'établissement scolaire fournira aux parents des enfants qui ne peuvent pas être rescolarisés. On ne dispose pas encore des réponses à vos questions précises : quel est le format ? Quand le connaissons-nous ? Quelle est la procédure concrète ? Chaque fois qu'il y a eu des changements de portage, nous avons été dans la même situation, nous n'avons les réponses aux questions que deux ou trois jours avant.

Vous demandez si en mettant en place les plexiglas complémentaires cela dispensera le conducteur du port du masque pendant qu'il conduit le bus. C'est une question que je note avec Mme LÉQUIPÉ pour la documenter d'ici la CSSCT au plus tard.

Ont demandé la parole MM. FAUCHEUX, CHIKH, ABOUTAÏB, DELEBARRE, Mme FONTAINE, MM. VENON, RISPAL, HONORE et NIVault.

M. FAUCHEUX.- Je voulais revenir sur les informations que vous avez données. Beaucoup de soulagement pour certaines d'entre elles, puisqu'il y a un peu moins de salariés en situation difficile. D'autres nouvelles peuvent nous rassurer quant à la reprise de notre activité, mais plusieurs sont plus qu'inquiétantes. Je vais reprendre dans l'ordre de mes notes.

Je pense à la question économique et je rejoindrai M. SARRASSAT. Quand je vous entends parler du risque de « terminer dans le rouge » cette année, c'est une grande inquiétude pour l'opérateur que je suis. J'imagine qu'il y aura moins de moyens l'année prochaine et qu'il y a un risque probable que les salariés gagnent moins bien leur vie à la RATP en 2020. Je voudrais des

précisions, nous en aurons sans doute en Commission économique. Je voulais partager cette inquiétude.

Des informations sont données actuellement sur le dossier chômage partiel et sont présentées dans les CSE, en commission paritaire SSCT et Commission économique. D'après ce qui m'a été rapporté de l'un des CSE, il n'y aurait pas de données économiques chiffrées et très peu de données sur la gestion des risques psychosociaux dans ces dossiers. On me dit que ces données ont été vues en central. Je suis inquiet, parce que je n'ai pas eu le sentiment d'avoir eu des données aussi détaillées, à la maille des différents CSE, en central. Si c'est le cas, il est possible que mon agression dans le métro m'ait fait oublier certains points.

S'agissant de la mise en demeure du Département Bus par la DIRECCTE, apparemment, il n'y a pas eu de séance CSSCT centrale sur le sujet. À ma connaissance, quand un tel sujet touche un certain nombre de CSE, il doit être traité en CSSCT centrale. Cela concerne plusieurs CSE du Département Bus. En tant qu' élu du CSEC, je souhaiterais que la CSSCT centrale se réunisse en séance extraordinaire pour une présentation. Cela paraît juste et équitable en matière de gestion des dossiers. C'était ma lecture d'un certain nombre de protocoles signés avec l'entreprise.

Vous dites que vous étudieriez la situation par rapport au port du masque quand il y aura de fortes chaleurs. Nous sommes aujourd'hui en situation de forte chaleur. J'espère que l'on trouvera une amélioration par rapport à la note Pradel sur la durée des temps de battement garantie puisqu'avec tout ce qu'il faudra effectuer comme petits gestes complémentaires, le minimum garanti risque d'être léger et insuffisant.

Je reviendrai sur une question que j'avais posée il y a quelques séances sur la Fondation RATP. À l'époque, Président, elle s'adressait à vous. Nous n'avions pas pu avoir de réponse, mais c'est normal. Quels ont été la présence et l'investissement de la Fondation à l'époque du Covid-19 ? D'autres fondations, notamment celle de la SNCF, ont été très actives. Si la Fondation RATP ne l'a pas été, cela pose question.

La reconnaissance des salariés est une question importante. La situation de l'entreprise est difficile, mais on ne peut pas nier cette reconnaissance. Je pense qu'il faudra vraiment se demander ensemble comment la porter pour qu'elle soit la plus juste pour tous. À différents niveaux, chacun a pu s'investir. Nous sommes en droit d'avoir cette reconnaissance. Nous l'avons du public, puisque notre image s'est améliorée mais il faut que cela se concrétise au quotidien et dans la durée. Nous savons qu'il y aura probablement des difficultés pour rémunérer les

salariés à la même hauteur, sans diminution des salaires mais des primes risquent de disparaître. Il faudra trouver quelque chose pour que les salariés s'y retrouvent dans la gestion de leur quotidien.

Quant au télétravail, plusieurs personnes font part d'une expérience malheureuse parce qu'elle a été obligatoire et n'a pas toujours été bien vécue par certaines. J'entends des N + 1 dire que tout va bien, que les agents sont très contents. Lors de mes échanges avec des personnes à différents niveaux de l'entreprise, elles m'expliquent la difficulté du télétravail. J'aimerais que l'on mène une véritable étude sur les manques et les besoins des salariés. Si on envisage de proposer du télétravail de façon plus libre et volontariste aux salariés, il faut leur donner les moyens de bien le vivre, pour qu'ils aient une qualité de vie au travail avec les outils.

Merci de votre écoute.

M. CHIKH.- Tout a été dit, je vais essayer d'être bref. J'entends qu'il y a un souci financier rencontré par l'entreprise en raison des conséquences du Covid. J'ai du mal à me projeter car dix mois plus tôt, on nous présentait les comptes consolidés du Groupe en expliquant que l'on pouvait dégager 1,2 Md€ de capacité d'autofinancement. J'attends la réunion du comité et la présentation des impacts de cette crise sanitaire pour y voir plus clair.

Je n'ai pas très bien compris vos explications sur les HIS. Mme DROUAIRE vous a expliqué que pour nous, faire une heure d'information syndicale, en l'occurrence à Bus, n'a aucune incidence. Pas plus de personnes des ressources humaines seront employées. On aurait pu le faire dans nos locaux, avec la distanciation. Cela se fait en dehors du temps de travail, cela ne nécessite pas de personnels supplémentaires. Ces heures d'information sont réalisées. Les collègues sur le terrain informent les machinistes, leur expliquent les décisions de l'entreprise. Ils sont en salle du personnel, dans les locaux syndicaux. La seule différence est que vous ne créditez plus 60 minutes de temps compensateur. C'est perçu comme un effet d'aubaine. Si on peut économiser 60 minutes de temps compensateur, pourquoi se gêner, sous prétexte de ne pas respecter les mesures barrières ?

Vous faisiez état du protocole d'accord. Une heure d'information syndicale doit se faire avec l'accord de l'employeur, cela va de soi. Cela a été traité en début d'année, comme chaque année. On se rencontre en unité opérationnelle pour établir le calendrier des HIS, on détermine le jour de l'organisation syndicale et le créneau horaire. Cela a été respecté. Vous comprendrez notre surprise face à ce refus dogmatique pour Bus, malgré les propositions faites par ailleurs pour trouver des solutions. Comme vous le rappeliez tout à l'heure, effectivement il faut être deux quand on est partenaires. Nous faisons des propositions mais *in fine*, vous décidez. Nous trouvons votre décision regrettable.

J'aimerais revenir malgré tout sur la mise en demeure. Ce n'est pas anodin, l'Inspection du travail vous met en demeure et vous avez huit jours pour effectuer cinq tâches. Je peux entendre que huit jours, c'est peu pour actualiser le document unique d'évaluation des risques. On a l'impression que les préventeurs du Département Bus sont au niveau zéro, comme je vous le disais depuis un petit moment. Pour le document unique, j'entends que ce soit peu, cela ne pose pas de problème.

Je vais être plus pragmatique sur le deuxième point : « Une coopération avec les entreprises de propreté afin de mettre en place un véritable plan de prévention en intégrant une analyse des risques ». C'est ce que l'on appelle un plan de prévention. Qu'est-ce qui a empêché depuis huit jours l'envoi par les responsables prévention de sécurité des unités opérationnelles d'un mail à tous les élus SSCT locaux en leur donnant rendez-vous à eux, aux prestataires, aux donneurs d'ordres, aux gestionnaires de site, pour établir un plan de prévention ou ce que l'on appelle une ICP, avant le plan de prévention ? Rien ne l'empêche, cela a toujours été fait. Vous avez été rattrapés par l'Inspection du travail pour des choses simples à mettre en place. C'est simple, c'est factuel, il s'agit d'envoyer un mail, ce qui prend trois secondes. Je ne comprends pas que ce ne soit pas fait.

« S'assurer du respect de chaque travailleur et du respect des mesures de distanciation dans les locaux ». Je vous ai alerté sur le sujet lors de la dernière séance, en expliquant qu'il y avait un dysfonctionnement dans les terminus et les salles du personnel. Il a fallu attendre que l'Inspection du travail vous mette en demeure pour que des stickers soient collés dans les salles du personnel. Si on parle et qu'on n'est pas entendu, entre l'émetteur et le récepteur, il y a un réel souci.

Un autre point me tient à cœur, la désinfection du matériel des machinistes. Depuis que vous avez remis les services en deux fois, cela pose de grandes difficultés. Mme MEUNIER l'a soulevé, les collègues ont des coupures de 4 heures et plus. Où vont-ils ? Tous les lieux où ils pouvaient se reposer sont fermés. Ils ne peuvent pas aller dans le centre bus, parce qu'il faut respecter la distanciation.

Sur la désinfection, on a parlé des lingettes, il est encore compliqué d'en obtenir. On ressort les anciens stocks de lingettes microscopiques, or quand on a un service en deux fois, on a au minimum deux bus à désinfecter. La dotation est d'une trentaine de lingettes par semaine. Ce n'est pas assez pour un service en deux fois toute la semaine. On aurait pu trouver une solution plus simple. Le plus simple serait d'arrêter les services en deux fois. Si on était dans la prévention des risques, on le ferait jusqu'à ce que l'on trouve une solution de désinfection viable.

Enfin, je m'inscris en faux par rapport à ce que vous dites, aucun temps supplémentaire n'a été alloué pour la désinfection des bus pour les services en deux fois. Sur les tableaux de marche, on est resté à une minute pour faire le tour du bus, le désinfecter et faire le départ. Je vais m'arrêter sur la mise en demeure pour ne pas aborder des sujets trop techniques.

J'ai posé plusieurs questions lors de la dernière séance et je n'ai toujours pas de réponse.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous pensez aux questions sur les PMR, les poussettes, la façon de tracer cela dans les bus ?

M. CHIKH.- Oui, les terminus, le contrôle, etc.

M. ABOUTAÏB.- J'ai de nombreux points à évoquer. Les collègues de bus les ont déjà abordés. Je vais quand même en rajouter quelques-uns. Nous nous réjouissons que l'image de l'entreprise soit meilleure à l'extérieur. C'est positif. On récompense les agents en réunissant à nouveau le Conseil de discipline, parce que c'est une priorité absolue pour l'entreprise. Cela montre le comportement de l'entreprise envers ses agents. On a mis en place les gestes barrières pour le Conseil de discipline, mais pas pour les HIS parce que ce n'est pas intéressant. Le plus préoccupant pour l'entreprise est le Conseil de discipline. Je me pose la question : quelle est la récompense pour les salariés qui continuent à exercer leur travail dans des conditions déplorables avec la crise sanitaire inédite ?

Vous avez dit, Monsieur le Président, qu'il y avait 100 cas avérés. Vous avez bien fait de préciser qu'il fallait prendre ce chiffre avec précaution. Je vous informe qu'il y a deux nouveaux cas chez nous, depuis le 1^{er} mai, le dernier ayant été détecté ces derniers jours. Je pense que les chiffres que vous avez n'incluent pas le Département Bus car de nombreuses unités ne remontent pas les vrais chiffres. Je vous ai donné un exemple de l'unité SRIG au centre bus de Fontenay-aux-Roses.

Je reviens sur les lingettes pour les machinistes. Il a été dit qu'il existait 14 points de contact à nettoyer avec ces lingettes, sachant qu'une lingette est utilisée pour deux ou trois points de contact. Il faut quatre lingettes par prise de service. Pour information, 95 % des machinistes du Département Bus ne connaissent pas les 14 points de contact. Va-t-on les former ? Le Président du CSE 3 a répondu qu'il y aurait une vidéo pour que les agents sachent comment nettoyer. C'est très bien, mais les machinistes vont-ils la regarder sur leur temps personnel, sur leur temps de travail ? Nous n'avons pas eu de réponse.

Les fortes chaleurs arrivent. Vous avez dit, Monsieur le Président, que le nombre de masques augmenterait à cette période mais j'apprends que notre entreprise pense plutôt aux économies. Le nombre de masques donnés aux machinistes n'est pas suffisant en raison de leur qualité. Ils se cassent, tombent. Un machiniste qui fume doit l'enlever. Dans ce cas, la médecine du travail préconise de ne pas le remettre. Dans les attachements, ils donnent des masques pour six jours et pas plus.

À Malakoff, l'HIS a eu lieu lundi. Je ne vois pas pourquoi ce serait interdit si l'on respecte les gestes barrières. Il y avait une grande table, du gel et des lingettes, et une chaise sur deux était libre et portait un sticker. Tous les gestes barrières étaient respectés, comme c'est le cas dans les restaurants et pour la prise de service des agents. Votre refus de l'HIS n'est pas justifié.

Par ailleurs, les équipes de sécurité sont sur le ferré le soir et arrêtent à 22 heures, or les machinistes travaillent jusqu'à minuit ou une heure. Nous avons échangé avec les collègues de SUR, la consigne qu'ils ont eue est d'aller sur le ferré. Sur le réseau de bus, on laisse toujours le machiniste seul et on parle aujourd'hui d'agressions d'agents. Je ne sais pas si le Département Bus fait réellement partie de l'entreprise ou s'il y a deux poids deux mesures et si l'entreprise donne plus d'importance au ferré ou au tertiaire qu'aux agents qui sont sur le terrain.

M. DELEBARRE.- J'ai bien écouté vos propos, qui étaient très fournis et qui contenaient beaucoup de précisions. Je vous remercie pour les chiffres que vous avez cités.

Je voudrais revenir sur la question de l'image. Elle est évaluée à un instant T, et surtout par rapport à ce qui a été mis en place par l'entreprise pendant la crise sanitaire. On peut se féliciter que les usagers aient cette bonne image, mais ils peuvent avoir une bonne opinion et en avoir une mauvaise à un autre moment. Cette image est aussi due à notre entreprise de service public et à ceux qui y travaillent, notamment ceux en contact du public, à ceux qui travaillent dans l'ombre et qui assurent aussi en grande partie la réussite de notre entreprise.

Ce qui m'a le plus gêné dans votre propos est d'entendre que vous regrettiez qu'il y ait une bonne image à l'extérieur et une mauvaise à l'intérieur. Les salariés sont très attachés à leur entreprise. C'est aussi pour cela que l'image est bonne, parce que ce sont des professionnels. Les élus de cette instance et les organisations syndicales sont aussi attachés à leur entreprise. Ce n'est pas parce que l'on est très critique que l'on n'y est pas attaché. Ces propos n'engagent que vous. Je regrette que vous fassiez une telle différence.

Vous avez parlé des problèmes financiers qui impacteront l'entreprise. C'est réel, on s'en inquiète tous, mais est-ce si surprenant que cela ? Dans l'une de ses premières interventions, le

président de la République a dit que ce serait très dur par la suite. On est sorti du confinement, beaucoup d'entreprises commencent à parler des risques économiques. Renault annonce la fermeture de quatre usines, il y a des plans de licenciement ailleurs. Ce sont encore les salariés qui porteront l'impact financier lié à cette crise sanitaire.

À la fin de votre propos, vous avez évoqué un plan d'économie, alors même que l'on n'a pas tout analysé et que l'on ne sait pas qui va payer au final. Quand j'entends « plan d'économie à prévoir », je pense tout de suite à l'impact sur la masse salariale et donc sur les salariés. Je ne parle pas de plan de licenciement, fort heureusement, mais l'impact sur les salariés risque d'être fort alors qu'ils ont démontré aujourd'hui tout leur attachement à l'entreprise publique. Cela m'interroge que vous envisagiez d'ores et déjà un plan d'économie.

Je finirai sur deux questions. J'avais posé dans ma déclaration de début de séance une question sur le port du masque avec des lunettes pour le Département SUR. Il y a une contradiction avec ce qu'il se passe pour les agents de SCC, de SEM, qui sont eux-mêmes au contact du public. Le Département SUR, qui suit les recommandations de la médecine du travail, indique que les agents peuvent porter un masque chirurgical avec des lunettes de protection et se permettre ainsi de s'affranchir de la distanciation physique, alors que la médecine du travail de SEM/CML affirme le contraire et explique que le masque chirurgical doit s'accompagner obligatoirement du port d'une visière ou, s'il n'y a pas de visière, d'un masque FFP2. Deux populations d'agents au contact du public avec deux recommandations différentes de la médecine du travail, j'aimerais connaître votre position car cela peut avoir des conséquences pour les agents de SUR.

Vous avez parlé des HIS. Je ne reviens pas sur ce qu'ont dit les élus sur le fait de les interdire alors que l'on a la capacité de les tenir tout en respectant la distanciation sociale. On sait aussi faire preuve d'intelligence pour leur tenue. Vous avez parlé d'une solution alternative en les faisant à distance, avec la mise en place d'attestations, une pour le salarié et une pour celui qui organise l'HIS. Où peut-on se procurer les attestations pour les salariés qui souhaitent y participer et pour les organisations syndicales qui les mènent ? Des attestations sont-elles disponibles auprès des personnels des ressources humaines locales ?

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Madame FONTAINE ?

Mme FONTAINE.- Je voudrais revenir sur deux points de notre déclaration. Pour continuer des échanges transparents avec des données factuelles, ce matin j'évoquais une demande qui consiste à avoir un chapitre dédié à l'impact du Covid, tant au niveau de l'organisation, de

l'économie que de l'humain dans chacun des dossiers présentés. Cela nous permettrait des débats plus immédiats sur la réalité.

Le deuxième point que nous demandions dans notre déclaration était la création d'une instance direction OSR pour mettre en place un REX et pour les mises en perspective. On évoquait aujourd'hui toutes les conséquences financières, la priorisation des projets. On a parlé du travail à distance, on peut ajouter la question des bureaux mobiles. Il faudra trouver un équilibre entre les exigences de résultats et les exigences de moyens. Pourriez-vous acquiescer vis-à-vis de ces demandes et donner votre engagement sur ces mises en œuvre futures ?

M. VENON.- J'ai deux questions ou plutôt un constat. Selon les départements, les HIS ne s'organisent pas à l'identique. À l'exploitation et particulièrement à Bus, elles sont hors temps de travail contrairement à la maintenance. La distanciation est obligatoire, cela veut dire qu'il faut une organisation spécifique et des salles. Pour autant, même sur des temps réduits et des plages horaires définies sur le temps de travail en visioconférence, les HIS restent compliquées puisqu'il faudra que l'encadrement accepte d'organiser le travail pour libérer les agents afin qu'ils se connectent en visioconférence. Cela devient compliqué pour passer l'information. Cela peut s'organiser d'une autre façon, en laissant quotidiennement 10 ou 15 minutes à chaque organisation syndicale pour donner l'information lors de l'AIC. Je ne suis pas persuadé que tous les encadrants acceptent.

Vous annoncez un scénario financier à venir plus ou moins catastrophique, la RATP serait « dans le rouge ». J'entends, il y aura probablement des difficultés, la fréquentation a baissé fortement, les entrées financières n'ont pas eu lieu, et Ile-de-France Mobilités annonce des difficultés importantes. Pour autant, la RATP présente chaque année dans ses comptes la recapitalisation des filiales et plus particulièrement de RATP Dev. Dans ce cadre, au regard de ce que vous annoncez, y aura-t-il des impacts sur les filiales et de quel ordre ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais peut-être répondre avant de continuer à donner la parole aux personnes qui l'ont demandée.

Je vais commencer par préciser ce que je voulais dire en parlant de l'image. Il est important de le répéter, quand on parle d'image, il ne s'agit pas de communication de tel ou tel dirigeant. Je parle de l'image de notre entreprise, du service que l'on doit donner parce que notre enjeu est une reconstitution de la confiance que les voyageurs doivent avoir dans les transports urbains. C'est fondamental. Aujourd'hui, avec 15 ou 17 % du nombre des personnes que l'on transportait avant le confinement, nous avons un enjeu commun, celui de revenir le plus rapidement

possible, au fur et à mesure que les consignes nous le permettront, à la capacité que l'on avait avant le confinement. Cela repose sur une confiance que les voyageurs doivent avoir.

Quand on parle d'image de confiance, on parle de nos emplois. Quand je partage avec vous les enjeux d'image que nous avons, je vous parle de nos emplois et pas d'autre chose.

Tout le management de l'entreprise est engagé. Je suis sûr que favoriser l'image positive de l'entreprise, des transports urbains est le meilleur moyen de défendre nos emplois. Vous l'avez dit vous-mêmes, et je suis certain que la grande majorité des agents sont aussi engagés. Cela ne veut pas dire s'aveugler en interne d'une image projetée à l'extérieur qui ne serait pas la réalité quotidienne de tout le monde. Quand cela ne va pas, on s'en parle entre nous. Je suis d'accord et j'entends que cela ne suit pas toujours, il faut trouver « des moyens d'escalade ». Je voulais dire que chaque fois que l'on exporte nos débats internes à l'extérieur de l'entreprise, on scie la branche sur laquelle on est assis. Je voulais juste préciser cela.

J'apporterai une deuxième précision. Nous aurons l'occasion dans les prochaines semaines de parler dans le détail de la situation économique de l'entreprise, parce que nous n'avons pas les réponses précises à toutes les questions. Je considère que c'est vous prendre pour des adultes responsables que de vous informer de la situation. Avoir des recettes qui ont diminué de 90 % depuis le Covid et baissé significativement pendant la grève ne peut étonner personne. Certains m'ont interpellé sur les mesures d'économie et m'ont fait part de leur étonnement à ce sujet, or c'est l'inverse qui devrait justifier leur étonnement. Face à une très forte dégradation de nos résultats, il est de notre responsabilité à tous et notamment de la direction de l'entreprise de réfléchir à un plan d'économie. Cela me paraît tout à fait naturel, le contraire serait irresponsable.

Concernant l'impact que cela aura sur notre train de vie en 2021, il faudra en discuter précisément. Je n'ai pas partagé d'informations plus précises que l'idée générale aujourd'hui, parce qu'une séquence sera dédiée à cela. Cela fait partie des questions qu'il faudra se poser ensemble.

Sur le dossier du chômage partiel, on a toujours évoqué dans les différentes instances qu'on n'était pas en mesure de chiffrer définitivement l'impact du chômage partiel, puisque certains départements continuent à y recourir, certes dans des proportions bien moindres que pendant le confinement. Ce n'est pas à la maille du CSE que seront données les informations sur l'impact économique. Je pense que c'est dans ce sens que Mme LÉQUIPÉ a formulé un certain nombre de réponses hier soir.

Je n'imagine pas que la réunion du 25 n'aborde pas l'information de la CSSCT centrale sur la mise en demeure. M. CARILLO l'a évoqué.

Je crois que la Secrétaire générale de la Fondation, Mme JAVOY, reviendra lundi d'un long arrêt maladie. Les renseignements que j'ai pris sur la Fondation ne mettent pas en évidence d'actions particulières. Néanmoins, on parle de l'action que certaines entreprises peuvent mener via leur fondation, mais elles n'ont pas mis en œuvre tout ce que la RATP a pu faire dans son fonctionnement quotidien. Il ne me semble pas opportun de séparer les actions de l'ensemble de la RATP ainsi que de sa Fondation, vis-à-vis d'un certain nombre de cibles pendant cette période. Nous avons évoqué les navettes tout à l'heure. Je ne sais pas s'il faut tirer des conclusions trop hâtives sur le fonctionnement de la Fondation pendant cette période.

L'évaluation du télétravail est en train d'être structurée. Je pense l'avoir déjà dit à l'occasion des interventions précédentes, notamment de M. BOYER, on n'est pas aveugle. On est tous capable d'imaginer que cela n'a pas toujours été facile dans toutes les situations, ni pendant toute la durée du télétravail. Cela a certainement mis en évidence le fait que tous les matériels et logiciels n'étaient pas adaptés. Le télétravail 5 jours sur 5, pendant 60 jours d'affilée ou plus, n'est sûrement pas l'organisation du travail idéale. Nous sommes en train d'organiser ce retour d'expérience. Il ne se fera pas en 15 jours, mais s'étalera sur une plus longue période.

Monsieur CHIKH, nous n'avons pas répondu aux questions que vous aviez posées sur les PMR, les arrêts systématiques et les terminus. Je vous prie de m'en excuser. Je viens de relancer les personnes que l'on avait sollicitées dès la fin de notre dernière séance.

Je ne suis pas sûr que votre description de ce que nous aurions dû faire en matière de mise à jour des plans de prévention avec les prestataires soit aussi simple et facile. Si nous avons jugé utile de nous faire aider, c'est parce qu'avec la filière PRPS, nous avons pensé que c'était le meilleur moyen de répondre dans les délais, à l'ensemble des questions posées par la mise en demeure. Je ne partage pas votre conclusion sur la baisse du professionnalisme de la filière sur le périmètre Bus. Je ne voudrais pas que notre recours à ce cabinet vous fasse conclure que l'on considère que notre filière PRPS n'est pas au niveau ou pas capable de mener cela à terme.

Concernant la formation, Monsieur ABOUTAÏB, vous avez posé la question au CSE, c'était le bon endroit. Vous avez posé des questions complémentaires sur la façon dont la mise en main et la consultation de la vidéo seraient utilisables par les machinistes-receveurs. Je vais laisser les CSE vous donner ces éléments de réponse. Je ne pense pas qu'il soit opportun d'y répondre en CSEC.

Je conteste le fait que notre politique sanitaire est contrainte par des données économiques, comme vous semblez le considérer. J'ai indiqué que pour le seul poste de dépenses

nettoyage désinfection, nous avons engagé plus de 100 M€ supplémentaires par rapport à une année normale. J'ai indiqué tout à l'heure que l'on vous informerait sur les dépenses engagées pour mettre en œuvre les mesures barrières, afin de continuer à exploiter pendant la période de confinement et de déconfinement. Au regard des dizaines de millions d'euros que nous mettrons dans le dossier d'information, je pense qu'il sera difficile de soutenir que l'économique domine avec des mesures barrières.

S'agissant des interventions du GPSR, j'ai la confirmation du directeur de SUR que le GPSR prolonge ses interventions au-delà de 22 heures, notamment sur le Noctilien. Les interventions sur le périmètre bus du GPSR ne se limitent pas à l'horaire de 22 heures. Sur le Noctilien, il continue ses interventions bien au-delà.

Sur le sujet du port du masque et des préconisations de la médecine du travail entre SCC et SUR, je ne veux pas me défaire sur la médecine du travail. Elle est le conseiller du salarié comme de l'employeur sur un certain nombre de mesures à prendre. Après de longues discussions, la filière PRPS, le manager et la médecine du travail ont fait des préconisations adaptées à chaque geste professionnel. Il y a des similitudes entre ceux du SCC et ceux du GPSR, mais ce ne sont pas exactement les mêmes. Je considère qu'un certain nombre de personnes dans l'entreprise ont les compétences nécessaires et suffisantes pour décider des mesures adaptées pour chaque métier. Je ne vais pas les remettre en cause ici.

Vous demandez où se procurer les attestations pour les HIS. Un certain nombre de départements les ont utilisées. Je parle sous le contrôle de Mme LÉQUIPÉ.

Mme LÉQUIPÉ.- Des organisations syndicales se sont déjà organisées et ont proposé des formulaires qui ont été diffusés au réseau RHD pour profiter de cette bonne pratique. Pendant cette séance, j'ai relayé la demande de M. DELEBARRE pour savoir si on fournissait un modèle de formulaire à l'intention des agents ou si une simple attestation sur l'honneur, sur papier libre, pouvait suffire. Dès que j'ai la réponse, je ne manquerai pas de la transmettre à l'ensemble des élus.

M. Le PRÉSIDENT.- S'agissant de la question de Mme FONTAINE, je vais prendre le temps de la réflexion sur les modalités d'organisation du REX. On n'en a pas encore parlé formellement au sein du Comex. Cela nécessite de réfléchir à la manière d'organiser ce REX. Évidemment, il n'est pas envisagé de faire un REX sur ce que l'on vient de vivre, sans que les organisations syndicales et les élus y soient associés d'une manière ou d'une autre. Il faut réfléchir avec les équipes à la manière de le faire concrètement.

M. VENON a posé une question sur les conséquences pour les filiales. Je propose de noter ce point, car je ne suis pas en mesure d'y répondre aujourd'hui. Nous reviendrons devant le CSE avec M. LECLERCQ sur la reprévision dont je vous parlais tout à l'heure.

Je vous propose de prendre 5 ou 10 minutes de pause avant de reprendre les questions.

M. Le SECRÉTAIRE.- Cela nous convient parfaitement.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre à 17 heures 10. À tout de suite.

La séance, suspendue à 17 heures, est reprise à 17 heures 14.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous propose de reprendre la séance, si vous en êtes d'accord Monsieur SARRASSAT.

M. Le SECRÉTAIRE.- Bien sûr. J'aimerais prendre la parole avant.

Le Covid est un sujet majeur. J'ai vu le nombre d'interventions au Département Bus. Je ne sais pas ce qu'il se passe localement dans les CSE, j'espère que cela s'améliore. La plupart des questions auraient dû trouver leurs sources aux CSE Bus. Soit la réponse ne vous convient pas, mais elle ne changera pas entre le CSE Bus et le CSE local, soit il n'y a pas de réponse, ce qui explique la situation. C'est très révélateur de la situation dans ce secteur depuis plus d'un an et demi. À chaque fois, c'est compliqué et on s'interroge sur la qualité du dialogue social à BUS. J'aimerais que l'on étudie cela de très près, parce que cela devient récurrent. Dans une instance centrale, c'est curieux. Merci.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce n'est pas curieux, on traite dans cette instance de questions qui ne relèvent pas de sa compétence. On peut passer des mois à se demander pourquoi, il faudra trouver la solution pour résoudre la question.

M. Le SECRÉTAIRE.- Le « pourquoi » résoudra beaucoup la problématique. Le pourquoi est générateur de ce qui se passe au CSEC. Il faut travailler sur le fond, et pas seulement sur la forme.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- Vous avez répondu favorablement à Mme FONTAINE. Nous avons aussi évoqué la question. Nous nous associons à cette demande, parce que nous pensons qu'aucun dossier ne pourra être traité sans prendre en considération les impacts du Covid.

Je voulais revenir sur le sujet de la confiance que vous avez évoqué. Je partage le fait qu'une fois qu'elle disparaît, c'est compliqué à gérer et ne valorise pas l'entreprise. Pour moi, c'est le fruit d'une rupture du dialogue social local. Quand le dialogue social est en difficulté, quand il est compliqué de trouver des solutions localement, on arrive à de telles dérives, qui sont parfois justifiées. Dans la position dans laquelle nous sommes aujourd'hui, il est plus facile d'être modérés mais pour les agents directement confrontés à ces situations, on peut comprendre qu'avec l'épidémie et le contexte, il est difficile de garder son sang-froid et de ne pas extérioriser ces dysfonctionnements qui sont assez graves. On peut espérer que l'entreprise fait tout son possible pour protéger la santé physique de ses salariés, mais ce n'est pas réalisable partout. Il y a des difficultés, nous en sommes tous conscients.

Sur le contexte économique, il faudra privilégier l'EPIC qui alimente constamment le développement du Groupe. Ce sera le moment de compter ses sous sans faire d'erreurs stratégiques, en se concentrant sur l'activité essentielle qui fait que le Groupe existe par l'approvisionnement quotidien des deniers de l'EPIC. Cela peut être l'opportunité de revenir à l'essentiel. On l'entend aussi au niveau national. Il faudra que la RATP regarde car, si les agents ont fait des efforts aujourd'hui, ils seront encore plus attentifs demain sur les contraintes économiques et la destination de l'argent.

Sur les négociations salariales, je ne vois pas ce que cela pourrait faire de plus. On l'a expliqué pendant toutes ces années. Les excellents résultats de la RATP, avec sa capacité d'autofinancement importante, ne nous a rien apporté en matière de négociations salariales. Ce ne sera peut-être pas un argument intéressant pour les salariés.

Par ailleurs, les citoyens ont participé à la remise en route des écoles et y mettent leurs enfants. Il serait compliqué de devoir changer le volume des enfants à gérer par jour. La décision de réouverture est prise en fonction du nombre d'élèves qui ont repris l'école. Un changement au mois de juin ou dans les prochains jours sera compliqué à gérer. C'est pourquoi il y a des contraintes au niveau local. Si un parent a décidé de ne pas remettre son enfant à l'école, il sera compliqué de le renvoyer en classe, même avec des passe-droits.

Sur la considération des salariés, il ne faut pas oublier que les agents de la maintenance ont repris le travail depuis le 4 mai, soit une semaine avant le déconfinement, pour participer à l'augmentation de l'offre de transport. La considération de la population de la

maintenance doit être prise en compte -au même titre que les autres salariés- car les agents ont été obligés de trouver des moyens comme la garde d'enfant pour pouvoir reprendre le chemin des ateliers avant le déconfinement.

Pour les HIS, le justificatif de présence ne me pose pas de souci puisqu'on remplissait déjà un bordereau en présentiel. En revanche, avec quel matériel ? Je ne peux pas imaginer que l'on ne soit pas en capacité de faire des HIS dans des lieux assez grands. Les ateliers sont assez grands pour les accueillir. Je fais beaucoup d'HIS dans le secteur de la maintenance, il n'y a pas un endroit où il n'est pas possible de le faire avec une distanciation physique raisonnable. Si on doit le faire dans les ateliers demain, avec quel matériel les agents pourront-ils se connecter pour les faire en visio ? Pour moi, ce n'est pas faisable alors que nous avons toute possibilité pour les faire raisonnablement en présentiel. Je suis d'accord avec le fait qu'une organisation syndicale doit être responsable et ne pas créer les conditions de propagation du virus. C'est dans cet état d'esprit que nous le demandons. On arrive à trouver des solutions pour tout, on doit pouvoir en trouver une pour les HIS.

Je pense qu'il faudra anticiper. Vous m'avez convaincu sur l'autonomie de gestion, d'orientation et de pratiques de la RATP. La couleur verte ou rouge est conditionnée par la capacité d'accueil de nos hôpitaux. Si nos hôpitaux sont de nouveau saturés, il y aura peut-être un nouveau confinement. Y a-t-il une anticipation ? Qu'est-il prévu s'il y a une deuxième vague ? C'était compliqué à gérer au début mais si cela se reproduisait, nous aurions l'expérience. S'il faut trois semaines d'incubation, comme le disent les spécialistes, le nombre de cas pourrait remonter à partir de la semaine prochaine. Avant d'aborder le REX, il faudrait savoir s'il y a une anticipation sur une possible deuxième vague de contamination.

M. HONORÉ.- Une intervention qui, compte tenu des multiples interventions précédentes et des demandes de prise de parole, sera plus restrictive que prévu.

Je souhaite revenir sur votre réponse en matière économique et financière. Première remarque d'ordre général, ces dernières années, chaque fois que la RATP nous a dressé un scénario noir sur ce qu'allaient être ses résultats, la perte enregistrée dans tel ou tel domaine ou sur sa difficulté à respecter le contrat, elle a fini par retomber sur ses pattes. C'est le vécu du contrat en cours et du contrat précédent. À de très faibles exceptions, l'entreprise est toujours retombée sur ses pattes. Avant de dresser un tableau complètement noir, il me paraît judicieux de connaître la couleur du tableau. Il faut avoir des discussions avec l'État et Île-de-France Mobilités. Des personnes ont mis en difficulté l'entreprise en lui imposant un certain nombre de mesures, elles devront peut-être prendre leurs responsabilités.

Au vu de votre réponse, ma crainte est qu'il n'y aura pas de geste financier pour les agents. Cela pose une difficulté, parce que chacun reconnaît la mobilisation et le professionnalisme des agents RATP au quotidien et durant la crise sanitaire. Les Franciliens ne se trompent pas, ils font la différence entre notre réseau, la qualité du service rendu et celui d'autres opérateurs d'Île-de-France. Croyez-moi, ils ne s'en cachent pas. Ils plébiscitent le fonctionnement de la RATP. Pour reprendre certaines idées qui étaient en filigrane dans vos propos, ils ont subi certaines grèves mais ont aussi dit que, hormis un *one shot* de ce type, ils étaient contents d'avoir la RATP en Île-de-France. Ils disent cela de la RATP, mais pas autant ou pas du tout des autres transporteurs.

Par conséquent, à la RATP comme ailleurs, je pense notamment à la santé, la grande distribution, l'éducation, il doit y avoir un retour, un geste de reconnaissance envers les salariés. Il n'est pas inique. Les données économiques font frémir. L'EPIC réalise 5 Md€ de chiffres d'affaires par an, entre 1 et 2 Md€ d'investissements chaque année, une CAF supérieure à 800 ou 900 M€ de manière continue sur le précédent contrat et sur celui-ci et une rentabilité assez exceptionnelle dans le monde du transport. On n'est pas dans une entreprise qui n'a pas de capacité et ne fait pas de résultat. La situation actuelle est peut-être exceptionnelle, mais elle ne doit pas effacer ce qui s'est fait dans la durée sur un certain nombre de contrats pour lesquels nous avons été à la hauteur. Même vous, Monsieur le Président, partagez le fait que ce sont bien les agents au quotidien qui permettent ces résultats.

Pour nous, ces données justifient un retour aux salariés. J'insiste. J'aimerais que ces éléments ne soient pas passés sous silence. Il y a eu un précédent un peu désagréable en 2019 suite aux décisions que vous avez prises avec Île-de-France Mobilités. Nous avons été spoliés sur les résultats 2019 quand vous avez choisi de participer au remboursement des voyageurs à hauteur de 103 M€. Il y a eu des pénalités pour nos réalisations, c'est en l'occurrence le choix de la direction et d'Île-de-France Mobilités. Les agents ont été spoliés, parce que cette décision a impacté l'EBE qui conditionne le niveau de l'intéressement qui sera versé fin mai. Depuis le nouvel accord, cet EBE est l'indicateur économique qui conditionne l'enveloppe de l'intéressement. On ne va pas perdre à tous les coups. J'estime qu'il y a vraiment un retour à faire vis-à-vis des agents. Au besoin, on est capable de dégager un certain nombre de possibilités au sein de l'EPIC. Un certain nombre de moyens ont été concentrés ces dernières années pour faire grandir le Groupe. En 2020 et 2021, des opérations de ce type ne se feront peut-être pas parce que quand la maison mère en a besoin, il faut la faire survivre et ne pas la mettre au régime sec pour faire survivre le reste.

Dernier élément déjà évoqué, le PQI a déjà connu des reports, y compris dans des configurations classiques. Rien ne nous empêche aujourd'hui de nous concentrer sur certains

objectifs de ce PQI en les conservant et en reportant d'autres. En faisant cela, on arriverait à dégager de la marge pour ne pas mettre l'EPIC et ses salariés au régime sec.

Je vous remercie.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur NIVAULT ?

M. NIVAULT.- J'ai bien fait de faire une introduction relativement courte, parce qu'il y a beaucoup de débats et d'interrogations. C'était évident. Nous sommes sur-sollicités, comme toutes les CSSCT.

L'offre de transport passe à 100 % à partir du 25 mai 2020. Combien de stations de métro seront fermées ? Il y en avait 60. Y a-t-il le personnel suffisant pour toutes les rouvrir ?

Le trafic voyageurs est à 17 % environ. Sur le RER B, la SNCF n'a pas les mêmes horaires que nous et déverse des trains dans des gares comme Massy ou dans le Nord. Les premiers trains sont pleins à Châtelet, Gare du Nord, Massy. On ne peut pas respecter la distanciation sociale sur les quais.

Les médecins du travail sont sur-sollicités sur le port du masque. J'ai entendu la question de Mme AZEVEDO concernant les risques d'hypoxie en portant le masque. Cette question a été abordée en CSSCT centrale le 4 mai. J'avais été sollicité, suite à l'article d'un médecin d'Amérique latine sur ces risques. Après recherche, il s'est avéré que c'était une fausse information. En revanche, cela a déjà été abordé en séance, le Dr JOUANNIQUE nous avait répondu. Nous pourrions y revenir si besoin.

Les membres de la CSSCT centrale ont envoyé un courrier sur la mise en demeure à M. CARILLO. Il a répondu qu'elle sera abordée lundi prochain. Il n'y aura peut-être pas d'intervenant du Département Bus, mais il recueillera les informations nécessaires pour répondre à nos questions.

J'ai entendu que la nébulisation se faisait à la demande de certaines organisations syndicales. Je pense que toutes les CSSCT souhaitent veiller à la sécurité, la santé et les conditions de travail des salariés. Nous faisons fi des organisations syndicales. Les demandes sont collégiales et viennent de toutes les organisations syndicales. Toutes les organisations syndicales font des demandes pour avoir la nébulisation, la meilleure désinfection possible des matériels roulants une fois par jour au minimum, comme le décret du 19 mars vous le demande.

On va traiter ce sujet ce soir sur le RER A. Le matériel n'est pas le même que sur le RER B. Il faudra l'aval de MRF pour faire des tests sur le matériel qui est plus ancien sur la B, cela pourrait poser d'autres problèmes.

L'USFR a reçu des parois en plexiglas à placer sur les tables des agents. Elles ne sont pas transparentes, on ne voit pas à travers. Pourquoi les avoir installées ? Apparemment, elles seront retirées parce qu'elles ne sont pas utilisables.

Tout à l'heure, vous avez parlé de l'agression d'un machiniste. Selon moi, ce n'est pas un machiniste, qui a été agressé à Joinville.

M. Le PRÉSIDENT.- Non, un agent de station.

M. NIVALT.- Les CSSCT de tous les départements demandent que soit indiqué le nombre de personnes admissibles dans tous les locaux, avec la nouvelle norme de 4 m² par personne. Cela commence à se mettre en place dans certains départements mais l'intérêt de tout le monde est de le généraliser dans tous les espaces tertiaires pour respecter la distance.

Nous sommes toujours en attente d'un courrier envoyé à notre président, M. CARILLO, en date du 26 mars dernier, sur les modes opératoires des entreprises extérieures qui viennent pour la désinfection ou du nettoyage. Nous attendons ces modes opératoires depuis deux mois. Il y a une mise en demeure de l'Inspection du travail et des courriers de leur part également. Il est dommage que nous n'ayons pas de réponse sur ces éléments. Cela doit être traité lors des plans de prévention et des inspections communes préalables. Cela doit être établi dès le départ avec les entreprises. Il est dommage que nous n'ayons pas ces éléments de réponse au bout de deux mois.

Mme DROUAIRE.- Vous avez donné la réponse à ma question. J'aimerais toutefois savoir s'il y a un délai s'agissant des questions que j'ai posées sur le plexiglas et la chaleur. La chaleur ne va pas arranger les choses. Même si les agents changent de masque plusieurs fois par jour, cela n'enlèvera pas la chaleur. Le plexiglas, c'est bien, mais comment circulera l'air en l'absence de climatisation ?

M. RISPAL.- J'ai la réponse sur les parois de plexiglas de Championnet. Il y a eu un problème d'approvisionnement. La matière livrée n'est pas celle qui a été commandée. La réalisation est compliquée parce que le plexi est cassant. Une nouvelle commande a été passée. Cela retarde la fabrication. On ne veut pas installer un plexiglas qui mette en danger le machiniste. Il y a eu un loupé sur la commande livrée, en tout cas s'agissant de la fabrication qui concerne Championnet et la protection des machinistes.

M. SARDANO.- En tant que président de Commission économique, je me félicite que les élus se soient emparés du sujet. M. HONORÉ a listé des problématiques, il faudra y revenir. Vous étiez d'accord, Monsieur le Président, pour faire un point économique à un moment donné sur les besoins de trésorerie, les choix et toutes les questions que nous pourrions avoir. Il faudra trouver le bon moment, ni trop tard ni trop tôt. Il est prévu le bilan à six mois fin juillet, cela me semble le bon moment. Après, cela risque d'être un peu tard. La commission sera dense, il faudra en tenir compte pour la séance.

Un point sur les HIS, il y a beaucoup de télétravail dans mon secteur. J'ai des interrogations. Suite à l'intervention syndicale d'une organisation syndicale, on m'a interdit d'utiliser la messagerie pro pour informer les agents de la tenue d'une HIS. Comment les contacter ? Suis-je autorisé à le faire ?

Quel sera le pointage pour une personne en télétravail ? Les personnes au chômage partiel peuvent-elles participer aux HIS ? Je crains que l'on ne puisse pas appliquer un pointage HIS sur une journée de télétravail.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais commencer par répondre aux questions que vous posez, Monsieur SARDANO. Je pense qu'il faut envisager le point économique avant l'échéance de juillet. On sera en mesure de faire la réprévision dont je vous parlais courant du mois de juin. C'est l'horizon dans lequel nous envisagions de vous solliciter pour partager ces informations avec l'instance.

On ne s'est pas documenté sur la question du pointage. À première vue, compte tenu du fait qu'en chômage partiel le contrat de travail est suspendu, il nous paraît difficile d'être pointé en HIS. Nous prenons le point sur votre première question, nous reviendrons vers vous.

Merci à M. NIVAULT pour les précisions apportées sur le fait que la réponse à la question de Mme AZEVEDO a déjà été donnée début mai. Cela semble être une *fake news*. Rien n'empêche de le confirmer lors de la CSSCT du 25.

Sur le sujet des 4 m², VAL fait avec PST un gros travail de traduction du protocole déconfinement du ministère du Travail sur les empreintes tertiaires. Je crois qu'il y a 400 plans correspondant aux 400 étages des 80 sites tertiaires à regarder et à sortir dans les 15 jours à venir. Il faudra ensuite regarder ce que donne la mise en œuvre de la mesure de distanciation que vous avez rappelée. Nous y travaillons. Courant juin ou début juillet, nous serons en mesure de revenir vers la représentation du personnel pour en partager le détail.

Je vais voir avec M. CARILLO ce qu'il en est pour le courrier du 26 mars.

Monsieur HONORÉ, je ne vais pas revenir sur la reconnaissance. Je voudrais mentionner le fait qu'avoir contribué au remboursement du Passe Navigo, alors que nous étions en plein conflit et que nous n'avons pas eu le choix, et avoir dû sortir cet argent ne s'est pas fait de gaieté de cœur. Vous laissez penser que l'entreprise a « spolié » -les mots ont une signification- les salariés de ces 103 M€. Je ne peux pas laisser passer ce commentaire. Je voudrais mentionner que l'entreprise n'a pas complètement manqué à tous ses engagements en matière de respect de son contrat social. Quand on garantit la quasi-totalité de la rémunération à toutes les personnes au chômage partiel, je pense que c'est aussi un témoignage de la reconnaissance que l'on doit à l'ensemble du personnel de la RATP. On n'a pas été sans rien faire. Quand une entreprise projette ses comptes dans le rouge, il y a des conclusions à en tirer, y compris sur le sujet des primes et de la reconnaissance.

Sur les faits dont a fait part M. RISPAL sur la garde d'enfants, vous avez raison, il n'est pas facile pour l'Éducation nationale, qui a dimensionné les conditions de déconfinement avec un certain nombre d'enfants à accueillir, de s'adapter à un nombre croissant d'enfants. Ce n'est ni plus ni moins difficile qu'il l'est pour la RATP d'adapter son offre à la demande. Nous avons échangé avec la Préfecture d'Île-de-France et les académies concernées sur le fait que l'on ne peut pas recevoir de réponse négative au seul motif que les classes seraient déjà remplies. C'est pourquoi nous avons besoin que vous nous informiez des difficultés auxquelles les agents sont confrontés.

Quant à l'anticipation de la deuxième vague, je ne sais pas si j'ai bien compris. On passe à une offre à 100 % de ce que l'on est capable de fournir avec le personnel disponible -ce n'est pas 100 % de l'offre de référence- pour limiter les risques de non-respect de la distanciation sociale. Dimensionner notre offre de transport à ce niveau est une façon d'anticiper les effets que pourrait avoir une deuxième vague. Peut-être pourriez-vous me préciser votre question sur l'anticipation d'une deuxième vague de contamination ?

M. RISPAL.- Si une deuxième vague s'annonçait au niveau national, puisque les indicateurs reposent sur la saturation des hôpitaux, le Gouvernement repartirait dans un confinement peut-être plus léger, mais y a-t-il à la RATP une crainte à ce niveau-là ? La RATP envisage-t-elle une deuxième vague nationale, ce qui la pousserait à confiner de nouveau ses agents et à remettre en place tout le système ? J'ai l'impression que l'on avance au niveau national comme si c'était fini. Or, il faut être prudent.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous avez raison. Je pense que dans les hypothèses de déconfinement depuis le 11 mai, il est intégré le fait qu'il peut y avoir une recrudescence du nombre de cas déclarés et d'hospitalisations. Tant que ces hospitalisations resteront dans la limite de ce qui

est supportable par les hôpitaux, il ne devrait pas y avoir de raisons de prendre d'autres mesures. Ce n'est pas une nouvelle augmentation du nombre de cas détectés qui justifierait une nouvelle mesure de confinement, tant que cette augmentation est maîtrisée.

On ne peut pas réfléchir tout seul à cette question. Il y aura des discussions le moment venu, au regard des chiffres constatés en matière de redémarrage ou non de la pandémie. C'est entre les autorités publiques, l'autorité organisatrice et les exploitants que se prennent les décisions d'ajustement de l'offre de transport aux mesures de confinement qui seraient prises. On anticipera au vu des chiffres qui nous seront communiqués et en collaboration avec la Préfecture, le secrétariat d'État aux transports et l'autorité organisatrice.

MM. NIVERT et BAZIN ont demandé la parole.

M. NIVERT.- J'avais posé une question le 22 avril dernier. Vous vous étiez engagé à me répondre la semaine suivante. Je pense que vous avez eu d'autres sujets de préoccupation. Cette question portait sur les congés déjà posés par les agents, qui ne pouvaient pas être annulés. Entre-temps, il y a eu le déconfinement. Je n'ai pas vu de note spécifiant que les agents pouvaient dorénavant revenir à un cycle plus normal en annulant leurs congés, comme c'est le cas habituellement, moyennant un délai de prévenance de 30 jours, si certains événements ne pouvaient pas avoir lieu.

Certains ont dû poser leur RTT en avril et aimeraient disposer des congés qui ont été « inutilement » posés, parce que certains événements ont dû être annulés. Qu'en est-il ?

Je vais revenir sur les HIS. Des établissements sont fermés. Les salariés n'ont pas le droit d'y aller. Il paraît difficile de communiquer avec ces agents en cas de besoin sur la tenue d'une HIS ou pour de l'information provenant des organisations syndicales. C'est ce qui a amené certains à utiliser par dépit la messagerie de l'entreprise, parce qu'il n'y a aucun autre moyen de contacter les salariés. Ils sont tous en télétravail et sont déconnectés de l'information. Ils ont Urban Web. Par quel moyen peut-on les informer ?

S'agissant de la situation économique de l'entreprise, on comprend bien que cela ne sera pas facile, comme pour d'autres entreprises. Cela ne nous convient pas dans la mesure où quand l'entreprise va bien, il est demandé aux salariés de se serrer la ceinture, et quand elle ne va pas bien on leur demande de la serrer plus fort. Nous aimerions savoir quand ils pourront desserrer la ceinture. Nous sommes à chaque fois les grands perdants de l'histoire.

M. BAZIN.- Je voudrais rebondir sur la précision apportée par M. NIVault sur les masques à la séance de mai en CSSCT. Vous y avez porté une grande attention, je vous en remercie. À ce jour, il y a beaucoup de remontées sur les difficultés à RATP Infrastructures. Au moment où la question a été posée, on n'était pas encore au fait. La réponse a été : « On s'est renseigné, on pense que c'est un *fake* ». Je vous assure qu'il faut en tenir compte. Nous avons des difficultés à respirer avec les masques. Des réponses ont été apportées en expliquant qu'il y aurait des masques supplémentaires s'il pleut, car notre activité est itinérante, qu'elle n'est pas à l'abri de la pluie, de la transpiration. Il est nécessaire d'avoir des masques en nombre suffisant pour réaliser les activités que nous demande le service.

Je vous demande à la CSSCT centrale de revenir sur cette question, en tout cas sur l'arrêt de la médecine. Nous avons d'autres remontées, nous devons avoir des précisions. Cela devient compliqué.

M. BOYER.- Vous n'avez pas répondu à l'interrogation de M. SARDANO sur la façon d'informer les salariés pour tenir une heure d'information syndicale. Il vous a interpellé sur l'utilisation de la messagerie professionnelle à des fins syndicales. J'ai entendu ce qu'a dit M. SARDANO, mais dans un souci de traitement équitable entre toutes les organisations syndicales, la CGT peut-elle aussi utiliser la messagerie professionnelle à des fins syndicales pour communiquer avec les salariés comme le fait régulièrement une autre organisation syndicale ?

Les dernières communications de cette organisation syndicale n'étaient pas une invitation à une HIS, mais invitaient les salariés à s'abonner à un blog ou un site. De plus, un journal était joint à ce mail. Depuis plusieurs années, ce sujet a valu à la CGT des rencontres avec les directions successives sous différentes formes. Nous devons en être la sixième ou septième alarme sociale sur le sujet.

J'ai échangé avec Mme LÉQUIPÉ la semaine dernière, et force est de constater que cela continue. Le souci n'est pas qu'une organisation syndicale utilise la messagerie, mais que les autres ne puissent pas le faire. Il serait temps qu'il y ait un traitement équitable de toutes les organisations syndicales sur le sujet. Des discussions ont été initiées, le Covid a tout bousculé. À ma connaissance, rien n'est acté aujourd'hui sur ce qui peut être fait. Ce n'est toujours pas admis dans l'entreprise, mais certains se permettent de le faire. Je serais d'avis que nous puissions tous le faire. Je pense que ce sera contre-productif, parce que les salariés seront noyés sous un flux de communication syndicale. Cela finira souvent à la poubelle, pour autant certains le font.

Quel vecteur de communication pouvons-nous utiliser pour informer nos collègues de la tenue d'une HIS ? Je n'ai pas lu de tract. Quant à la lecture du tract de tout à l'heure, c'est cohérent, je suis Secrétaire général adjoint de l'UGICT CGT RATP. Le fait que je reprenne des communications de cette organisation syndicale que j'ai rédigées et validées ne me pose aucun problème.

M. Le PRÉSIDENT- Je reprends les différents points avant de donner la parole à M. ABOUTAÏB. MM. NIVERT, SARDANO et BOYER, vous avez demandé comment solliciter des personnes et par quelle messagerie. Nous allons documenter la réponse, car je ne sais pas vous répondre tout de suite. Au regard des discussions et de la situation spécifique, j'ai besoin d'en parler avec l'équipe de Mme CAROFF.

C'est de façon équitable que nous signifions à chaque organisation syndicale qui ne le respecte pas le fait que l'on n'a pas le droit d'utiliser les messageries professionnelles pour les messages syndicaux. Effectivement, alternativement, on peut avoir à rencontrer telle ou telle organisation syndicale pour lui rappeler ce point. Vous l'avez signalé, des discussions ont commencé, mais ont été mises entre parenthèses depuis le début du confinement. Nous avons eu l'occasion d'en reparler avec les organisations syndicales représentatives. Cela recommencera après le confinement.

Monsieur NIVERT, j'étais persuadé que l'on avait commencé à répondre en séance sur les congés. Nous avons eu un échange avec Mme CAROFF, qui était présente à cette séance. On ne peut pas annuler les congés déjà posés, même après le déconfinement. Si la réponse n'a pas été assez claire, je vous prie de m'en excuser.

Vous dites que quand cela va bien, les salariés n'en profitent pas et que quand cela va mal, c'est aux salariés que l'on demande de se serrer la ceinture. Vous avez mentionné que d'autres entreprises comme nous sont en difficulté financière, voire parfois extrêmement sévère. Je me permets de rappeler la façon dont les agents de la RATP sont traités. Je pense qu'au regard de la situation, on peut en être fier et s'honorer du maintien du niveau de rémunération et du niveau d'emploi dans la situation qui est la nôtre.

Monsieur BAZIN, la question que vous avez adressée à la CSSCT sera prise en compte, je pense.

MM. ABOUTAÏB, NIVERT et SARDANO.

M. ABOUTAÏB.- J'ai entendu votre contestation quand j'ai parlé d'économie dans l'entreprise. Vous avez cru que je parlais de l'entreprise qui fait des économies. Ce n'est pas cela. Je

parlais du centre bus, de l'unité. Un agent s'est présenté lundi matin en disant qu'il souhaitait un autre kit, car il avait utilisé celui qu'il avait reçu pour six jours. Il lui a été répondu que n'ayant travaillé que cinq jours, il n'en aurait pas avant le lendemain. L'agent va rouler sans masque, alors que c'est obligatoire et qu'il sera sanctionné pour cela. Je parlais donc d'économie au sein de Bus. C'est pourquoi j'ai dit qu'on avait l'impression que Bus ne faisait pas partie de l'entreprise. C'est deux poids deux mesures.

J'ai entendu que les autres départements faisaient les HIS sur le temps de travail alors qu'à Bus, elles ont lieu sur le temps libre car on ne peut pas arrêter les bus pour les faire. Elles sont marquées en temps supplémentaire. Depuis le début de la crise sanitaire, nous renseignons les agents et l'entreprise refuse d'allouer du temps à ces HIS, parce qu'elle dit que les gestes barrières ne sont pas respectés. Pourtant, nous avons une grande table dans la salle machiniste qui permet de respecter la distanciation sociale et les gestes barrières. Je ne vois pas pourquoi les HIS sont refusées.

Pouvez-vous faire une communication sur les HIS à toute l'entreprise ?

M. Le PRÉSIDENT.- S'agissant de la communication, je vais m'assurer que l'information passe bien dans toute l'entreprise. Monsieur NIVERT ?

M. NIVERT.- Je ne pense pas que Mme CAROFF était là le 22 avril. Peu importe, j'ai compris...

M. Le PRÉSIDENT.- Est-ce qu'elle ne vous aurait pas répondu à une séance ultérieure ?

M. NIVERT.- Je ne pense pas. Quoi qu'il en soit la situation est la suivante. Jusqu'à présent, on parlait des congés posés jusqu'à mai ou juin. Des agents ont posé des congés pour partir à l'étranger cet été. Ils se retrouvent sans vacances et essaient de trouver un moyen pour partir, mais les dates ne correspondent pas forcément aux précédentes. Ne pas pouvoir modifier leur prise de congé leur pose des problèmes. Je ne comprends toujours pas le motif.

Au moment du confinement, il a été demandé aux agents d'être présents à la reprise de l'activité. Elle a repris, je ne comprends pas où se trouve le problème. Depuis 42 ans que je suis dans cette entreprise, on a toujours pu annuler les congés. Je ne vois pas pour quel motif on ne peut plus le faire.

M. Le PRÉSIDENT.- Votre question est : peut-on changer ses dates de vacances plutôt que de les annuler ?

M. NIVERT.- Il s'agit d'annuler les congés et d'en poser d'autres.

M. Le PRÉSIDENT.- Il y a un phénomène qui consiste à dire : j'annule mes congés, mais je n'en repose pas dans l'immédiat.

M. NIVERT.- Avant le Covid, on a toujours pu annuler des congés quand on le souhaitait. Quel est le sujet ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous répète ma réponse. Substituer une date de congé à une autre dans un même horizon est une chose. Nous ne voulons pas être confrontés à l'annulation de congés qui seront pris à un autre moment parce qu'avec le confinement, on n'a pas pu profiter des dates qui ont été posées. Cela explique que nous ayons refusé l'annulation des congés. Si une personne a prévu de partir du 15 juin au 1^{er} juillet, mais substitue son projet pour partir du 20 juin au 10 juillet, je pense que nous pouvons étudier la situation.

M. NIVERT.- D'accord, mais techniquement cela consiste à annuler les congés, puis à en poser d'autres.

M. Le PRÉSIDENT.- On joue sur les mots. Vous voyez très bien ce que je veux dire.

M. NIVERT.- Non. Les personnes sont aujourd'hui en télétravail et ne peuvent pas voir leur RH pour annuler leurs congés. La seule réponse qu'elles obtiennent est qu'elles ne peuvent pas les annuler. Elles ne peuvent pas décaler leurs congés.

M. BAZIN.- En plus, on a possibilité de cumuler les congés d'une année sur l'autre. Cela fait partie des règlements de l'entreprise. Je ne vois pas en quoi cela peut perturber.

M. Le PRÉSIDENT.- Je répète ma réponse à M. NIVERT. S'il s'agit de substituer une date de congé à une autre dans un horizon très proche, je pense qu'il n'y a pas de raison de ne pas étudier cette question. S'il s'agit d'annuler purement et simplement, je maintiens ma première réponse, les congés ne pourront pas être annulés.

M. RISPAL.- C'est pour la dette de temps.

M. Le PRÉSIDENT.- Cela fera partie des enjeux qui seront les nôtres dans la situation dans laquelle nous sommes. Nous aurons l'occasion de reparler de la dette de temps.

M. NIVERT.- Je suis d'accord avec votre réponse, mais je compte sur Mme CAROFF pour passer la consigne dans les départements concernés pour que la pratique soit plus souple.

M. Le PRÉSIDENT.- Dès lors que l'on est clair sur la date proche à laquelle on veut basculer ses congés.

M. NIVERT.- Nous sommes d'accord.

M. Le PRÉSIDENT.- Je crois que c'était la dernière demande de prise de parole. Nous arrivons au bout de notre séance. Je partage avec M. SARRASSAT l'idée que l'on mettrait un terme à cette séance.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je voudrais vous interpeller pour débloquer une situation. J'ai entendu dans les propos des élus qu'après le Covid, tout reprenait comme avant. Pour le CE, c'est loin d'être le cas, notamment pour les vacances et les activités sportives. Dans le cadre de la reprise de l'USMT, sa Présidente nous a présenté un plan de reprise parcellaire qui a le mérite d'exister. Elle a sollicité M. HOUPERT pour présenter ce plan de reprise à la direction de la RATP parce que locaux sont sa propriété. Elle n'a pas eu de retour. Il est nécessaire de vous présenter ce plan de reprise pour que tout le monde soit au courant sur les modalités de reprise de l'activité.

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne sais pas quand elle l'a sollicité. La première fois qu'elle l'a fait, elle a eu une réponse dans la journée.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je crois que cela fait quatre jours. Ce n'est pas un reproche. M. HOUPERT peut déléguer pour connaître la date de reprise officielle et travailler de concert.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais relayer. Il y a un très fort niveau d'exigence sur les délais depuis le début de la séance. Je vais voir avec M. HOUPERT à qui il peut déléguer la réunion.

Je vous propose d'arrêter notre séance en vous remerciant pour votre disponibilité. Je vous remercie pour la discipline dont vous faites preuve dans la conduite de la réunion. Vous me facilitez la tâche, je vous en remercie.

Je vous souhaite une bonne soirée. Nous vous informerons prochainement des prochaines dates de séance.

M. Le SECRÉTAIRE.- Ce n'est pas un niveau d'exigence pour l'USMT, mais une inquiétude parce que ses adhérents la sollicitent fortement. Il s'agirait d'une visioconférence pour présenter un document pendant environ 30 minutes. Nous aimerions savoir quand cela pourrait se faire.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je souhaite un bon retour à ceux qui n'étaient pas chez eux et une bonne fin de journée à tout le monde.

La séance est levée à 18 heures 15.