



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 17 juin

-----2020-----

*La séance est ouverte à 8 h 30, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.*

Sont présents (es) :

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

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Laurent DJEBALI	Membre titulaire	liste UNSA CSE 12/MTS
	Fabien LONGET	-	liste CGT CSE 4/BUS-MRB
	Patrick RISPAL	-	liste CGT CSE 10/BUS-MRB
	Thierry SAUTEL	-	liste CGT CSE 9/M2E
	Jacques GRATUZE	-	liste CFE-CGC CSE 8/ING-MO
	David TÉTART	Membre suppléant	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
	Alain DUIGOU	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Thomas LE CLEACH	-	liste CGT CSE 12/MTS
Mmes	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Florence ESCHMANN	-	liste UNSA CSE 12/MTS

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 Laurent DJEBALI, en tant qu' élu titulaire pour les votes

³ Remplace Patrick RISPAL, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁴ Remplace Jacques GRATUZE, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Thierry SAUTEL, en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 4 MARS 2020	7
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	9
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	24
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. Consultation sur le projet de création du département Réseau de Surface	32
2. Consultation sur le projet de Travaux du site de Championnet, préparatoires au projet de transformation du centre bus de Belliard	37
3. Présentation de l'activité 2019 de l'Espace Pimprenelle	45
4. Présentation du Bilan 2019 de l'accord en faveur des personnes en situation de Handicap	52
5. Présentation du RVB Ligne A phase travaux 2020	61
6. Présentation des mesures de déconfinement des activités tertiaires dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19	72
FIXATION DE LA DATE DE LA PROCHAINE SEANCE	88

M. Le PRÉSIDENT.- Bonjour, j'espère que tout le monde va bien. Je vous remercie de vous être rendus disponibles. Avec l'accord de M. SARRASSAT, je propose de débiter cette séance.

M. Le SECRÉTAIRE.- Oui.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous allons solliciter votre approbation de la séance du 4 mars 2020. Le format des informations du Président sera particulier puisqu'au-delà de quelques informations que j'ai besoin de partager avec vous, M. LECLERCQ vous présentera un dossier d'ici 15 minutes. Nous avons jugé utile de partager, comme ce sera le cas vendredi au Conseil d'administration, un point sur la situation financière de l'entreprise. Cette situation nous paraît être suffisamment significative et préoccupante pour prendre le temps d'échanger avec vous sur le sujet.

Nous poursuivrons l'ordre du jour avec les informations du Secrétaire, nous procéderons à la consultation de l'instance sur le projet de création du Département Réseau de surface à la suite du compte rendu de l'expertise, qui a occupé une partie de notre séance de la semaine dernière. Nous procéderons ensuite à la consultation de l'instance sur le projet de travaux du site de Championnet, travaux préparatoires au projet de transformation du centre bus de Belliard.

Ensuite, le bilan de l'activité de l'espace Pimprenelle et le bilan 2019 de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap vous seront présentés. Il y aura une présentation du RVB de la Ligne A dans la phase des travaux prévus pour l'été 2020, et enfin une présentation par VAL et GIS des mesures de déconfinement des activités tertiaires.

Un point a été rajouté en accord avec les Secrétaires de la CSSCT et du CSE. Vous serez consultés sur le projet d'embauche d'un médecin du travail.

Je propose de faire un point sur les présents pour ensuite passer à l'approbation du PV. Je donne la parole à Mme LÉQUIPÉ.

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

S'agissant de la consultation sur le projet d'embauche d'un médecin du travail, nous avons accepté avec M. NIVAULT de rajouter un point à l'ordre du jour à titre exceptionnel. Il est soumis à la non-opposition de l'ensemble de l'instance. Il ne s'agit pas d'une décision unilatérale, c'est l'ensemble de l'instance qui doit valider l'ajout de ce point à l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARRASSAT.

Mme LÉQUIPÉ.- Bonjour à tous. Parmi les titulaires, MM. GRATUZE et DJEBALI sont absents et parmi les suppléants, Mme ESCHMANN et M. TETART. Y a-t-il d'autres absents pour l'UNSA ?

M. Le SECRÉTAIRE.- À ma connaissance, non.

M. NIVAULT.- MM. RISPAL, SAUTEL, LE CLEACH, DUIGOU sont absents, Mme MEUNIER se connectera plus tard, M. TURBAN à 9 heures 30. M. LONGET est aussi absent.

M. Le SECRÉTAIRE.- Mme EBONGUÉ SIPAMIO est également absente pour l'UNSA.

Mme LÉQUIPÉ.- Je propose que M. KHELLAF vote pour M. GRATUZE du même CSE, M. LARDIÈRE pour M. SAUTEL du même CSE, M. DASQUET pour M. RISPAL, Mme GRELAUD pour M. DJEBALI du même CSE, Mme DROUAIRE pour M. LONGET du même CSE. Cela fait donc 9 voix pour l'UNSA, 8 pour la CGT et 3 pour la CFE-CGC. Cela convient-il à tout le monde ?

Mme GRELAUD.- C'est noté.

M. Le SECRÉTAIRE.- Cela a l'air d'aller.

**I – EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE
DU 4 MARS 2020**

Mme LÉQUIPÉ. - Je vous remercie de m'indiquer si vous êtes pour, contre ou si vous vous abstenez.
(Il est procédé au vote.)

POUR : 9 UNSA, 8 CGT et 3 CFE-CGC

Mme LÉQUIPÉ. - Le PV est adopté à l'unanimité.

Merci.

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. Le PRÉSIDENT.- Je commence à partager avec vous les informations habituelles avant d'accueillir, dans cette séquence, M. LECLERCQ, que je vais inviter à se connecter d'ici quelques minutes.

Un point sur la situation sanitaire. Par rapport à la semaine dernière, nous n'avons pas recensé de nouveaux cas avérés. Ils sont toujours au nombre de 120. Deux personnes sont encore hospitalisées.

Quant aux mesures RH, depuis la dernière fois, le président de la République et le ministre de l'Éducation nationale ont annoncé le retour de l'obligation de scolarisation des enfants à partir de lundi prochain. Par conséquent, le bénéfice du chômage partiel ne sera plus possible à raison d'une situation de garde d'enfant. Nous attendons toujours les textes qui viendront préciser cela.

J'ai eu un contact hier avec le directeur de l'emploi et de la formation professionnelle, qui m'a confirmé ce point. C'est la principale disposition RH. À compter de la semaine prochaine, la scolarité redevenant obligatoire, le dispositif de chômage partiel sur ce motif ne sera plus appliqué.

Dans la continuité de la question sur la situation des personnes ayant bénéficié de prestations en espèces, je vous confirme le problème évoqué par M. BOYER. Nous avons procédé à des investigations. Depuis le début de la semaine dernière, des salariés nous ont interpellés, notamment les équipes paie, sur des montants d'indemnités de Sécurité sociale qui leur paraissaient erronés dans leur déclaration fiscale. L'analyse que nous avons menée en urgence a permis de mettre en évidence que l'erreur venait des données transmises par la Caisse. Avec la mise en œuvre du prélèvement à la source, la CCAS a dû pour la première fois déclarer à la DGFIP les indemnités de Sécurité sociale (prestations en espèces) qui avaient été versées aux salariés sur l'année 2019.

Jusqu'à présent, les montants des prestations en espèces étaient déclarés par la RATP *via* la DSN (Déclaration sociale nominative), qui est un flux d'informations entre l'employeur et l'Administration des impôts. Ces prestations en espèces n'étaient pas distinguées du reste de la rémunération perçue.

Cette analyse a aussi mis en évidence que les anomalies concernaient un nombre plus important de salariés que ceux qui s'étaient manifestés. Aujourd'hui, environ 4 000 agents concernés auraient été identifiés.

L'erreur peut être en faveur ou en défaveur du salarié. Sur la base des observations que nous avons menées, l'effet de l'erreur en faveur ou en défaveur serait réparti à parts égales. Dès la constatation des dysfonctionnements, nous avons contacté l'administration fiscale pour examiner la façon de procéder aux corrections et avons décidé de mettre en œuvre les actions dont je vous fais part aujourd'hui mais qui, bien sûr, seront explicitées aux intéressées de façon précise. Nous mettons en place un plan de communication pour transmettre les bonnes informations.

Il s'agit d'abord de calculer les bons montants à déclarer. Les équipes informatiques RH de l'entité GASI travaillent depuis la fin de la semaine dernière à une nouvelle extraction des données des prestations en espèces de 2019 sur les salariés qui ont été repérés en écart, afin de corriger les erreurs constatées.

À partir de ce moment-là, nous produirons des courriers individuels qui seront envoyés à chaque salarié concerné sur la base des montants calculés individuellement. Ces courriers devraient être produits cette semaine. La CCAS mettra en œuvre une plateforme téléphonique du 22 juin au 2 juillet pour assister les salariés concernés, son numéro sera indiqué dans le courrier envoyé aux salariés. Cette plateforme assistera le salarié dans sa démarche de modification de déclaration en ligne.

En s'appuyant sur les montants reçus, les salariés devront modifier leur déclaration, ils auront jusqu'au 2 juillet pour le faire. C'est un délai supplémentaire vu avec l'Administration fiscale. Passé ce

délai, ils auront encore la possibilité de contester leur avis d'imposition à partir du mois d'août. Nous enverrons ensuite les montants corrigés à la DGFIP afin de procéder aux contrôles de cohérence.

Voilà les informations que je souhaitais partager avec vous dans la continuité de l'alerte signalée la semaine dernière par M. BOYER.

M. LECLERCQ nous a rejoints, il va nous commenter un document.

M. LECLERCQ.- Bonjour. Je partage le document.

M. Le PRÉSIDENT.- M. LECLERCQ va commenter l'analyse réalisée à date des perspectives d'atterrissage de la situation financière de l'entreprise en 2020. Si M. le Secrétaire en est d'accord, je propose une séquence d'échanges à l'issue de la présentation.

Je crois que M. ABOUTAÏB veut prendre la parole.

M. ABOUTAÏB.- Je n'ai pas entendu votre intervention sur la prestation en espèces en raison d'un problème de connexion, je suis désolé.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais la répéter rapidement. Nous avons mis en évidence qu'une erreur avait été générée en faveur ou en défaveur du salarié, à parts égales, pour environ 4 200 agents qui ont bénéficié de prestations en espèces en 2019. Cela induit une mauvaise déclaration des revenus perçus notamment sur les prestations liées à des ALD ou à des accidents du travail, et une erreur dans la déclaration d'impôts.

Nous avons prévenu l'Administration fiscale et nous nous sommes mis d'accord avec elle sur le plan d'action suivant : les équipes informatiques de GIS regroupées à l'unité GASI travaillent depuis la fin de la semaine dernière à une nouvelle extraction des données de prestations en espèces de 2019, sur la base des salariés qui sont en écart, afin de corriger les erreurs constatées.

Cette même équipe informatique va d'ici la fin de cette semaine, produire des courriers individualisés s'adressant à chaque personne concernée, pour indiquer le nouveau montant des prestations en espèces perçues de façon précise. Chaque salarié concerné devra modifier sa déclaration en ligne. Pour l'aider dans ses démarches, la CCAS mettra en œuvre une plateforme téléphonique du 22 juin au 2 juillet, son numéro de téléphone sera communiqué dans le courrier que chaque personne recevra. Chaque collaborateur concerné sera guidé dans sa démarche de modification de la déclaration en ligne. Chaque personne a jusqu'au 2 juillet prochain pour procéder à cette modification. Passé ce délai, les personnes pourront encore contester leur avis d'imposition à partir d'août. Enfin, on enverra à la DGFIP, l'Administration chargée de collecter les impôts, les montants qui auront été corrigés par nos soins.

M. ABOUTAÏB.- Merci Monsieur le Président.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose, avec l'accord de M. SARRASSAT, de donner la parole à M. LECLERCQ et d'avoir un échange à l'issue de cette présentation.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je précise que cette présentation aurait pu faire l'objet d'un point à l'ordre du jour. Vu la complexité, et surtout la confidentialité du document, il est convenu de le présenter en information spécifique avec M. LECLERCQ. C'est un acte d'exception intéressant, pour nous permettre d'avoir le même niveau d'information que le Conseil d'administration qui aura lieu vendredi prochain.

M. LECLERCQ.- Bonjour à tous. Ce document sera présenté au Conseil d'administration pour faire un point à date sur les impacts financiers de la crise du Covid sur les comptes de la RATP en 2020, et de manière plus générale pour proposer une reprévision d'ensemble des comptes de l'EPIC et du Groupe à fin 2020, sachant que d'autres facteurs tels que le conflit social de janvier ou d'autres événements impacteront potentiellement l'atterrissage.

La reprévision globale est habituellement présentée au Conseil d'administration en juillet. Elle l'est aujourd'hui en avance de phase, parce que nous considérons que cela le mérite.

En synthèse, on évalue l'impact de la crise sanitaire sur le résultat de l'EPIC à 250 M€ au minimum en 2020, dans le scénario central. Ce scénario prend en compte une évaluation de l'impact sur les recettes que l'on juge réaliste pour les prochains mois. Malheureusement, les effets de la crise sur le trafic risquent d'être plus durables que nous l'imaginions au départ.

Des scénarii, potentiellement plus pessimistes sur les recettes, seraient liés à l'émergence d'une nouvelle vague de l'épidémie ou au maintien de mesures de distanciation sociale plus fermes au sein des transports, qui impliqueraient de continuer à contingenter la demande comme en période initiale du déconfinement. L'impact serait donc au minimum de 250 M€ auxquels il faudrait ajouter l'impact du conflit social du début d'année qui représente en gros 50 M€. Cela fait 300 M€, qui se comparent à l'objectif de 259 M€ de résultat net que nous avons inscrit au budget initial de l'EPIC.

Toutes choses égales par ailleurs, l'EPIC réaliserait, pour la première fois de son histoire -du moins depuis très longtemps-, une perte nette à la clôture 2020. Pour éviter cela, nous avons engagé un plan d'économie de l'ordre de 50 M€ sur les dépenses de fonctionnement. Avec ce plan d'économie, nous avons cherché à préserver la capacité de l'EPIC à revenir le plus rapidement possible à son niveau nominal d'offre de transport. Cela concerne les frais de fonctionnement courant et les fonctions support.

S'il est mené à bien, ce plan d'économie devrait nous permettre de revenir à un résultat net de l'EPIC positif ou juste équilibré. Néanmoins, il y a un risque important sur l'exécution avec le contrat Île-de-France Mobilités. Aujourd'hui, la tenue des objectifs que je mentionne suppose qu'Île-de-France Mobilités accepte de faire jouer la clause de partage du risque sur les recettes. Pour nous, c'est indiscutable.

Derrière les chiffres que je décrivais à l'instant, il y a au minimum 900 M€ de pertes de recettes sur l'année, voire 1,2 Md€ dans le pire des scénarios en termes de recettes, qu'Île-de-France Mobilités est censée nous compenser en fonction du mécanisme de la bande passante à près de 90 %. Sur les 900 M€ de pertes de recettes, on attend un ajustement des contributions d'Île-de-France Mobilités à la hausse de plus de 700 M€ en fin d'année. Si cet ajustement n'a pas lieu, l'impact de la crise du Covid ne sera pas de 250 M€, mais de 250 M€ plus 700 M€, soit environ 1 Md€.

Île-de-France Mobilités a manifesté il y a quelques semaines son intention d'activer l'article 111 du contrat, qui prévoit une renégociation du contrat à sa demande si des événements extérieurs aux parties entraînent un bouleversement de l'équilibre du contrat. Nous lui avons répondu formellement que juridiquement, cet article ne s'appliquait pas parce qu'il n'y a pas de bouleversement avéré de l'équilibre du contrat, sachant que celui-ci s'apprécie sur cinq ans.

L'impact de la crise, bien que violent sur l'année 2020, n'emporte pas un bouleversement économique significatif qui imposerait un relèvement des contributions dues par IDFM d'au moins 20 % sur cinq ans. Ce n'est pas le cas. Nous contestons l'application de l'article. IDFM nous a de nouveau répondu que de son point de vue, l'article devait s'appliquer. Nous sommes clairement en contentieux.

Au milieu de ce contentieux, il y a l'État. IDFM attend de la part de l'État une compensation sur les pertes du versement mobilité et les pertes de recettes. En gros, elle dit qu'elle paiera avec l'argent qu'elle recevra. Si elle reçoit de l'argent de l'État, elle pourra payer et appliquer correctement le contrat. Si elle ne le reçoit pas, le contrat ne sera pas appliqué.

L'impact de la crise est au minimum de 250 M€, mais si on se retrouve dans un contentieux majeur, il faudra aller chercher 700 M€ en plus au minimum, si nécessaire par la voie contentieuse.

Si c'est par la voie contentieuse, cela signifie que ces sommes ne seront pas dans notre trésorerie en balance à la fin de l'année. On pourra considérer qu'elles nous sont dues, mais nous ne les aurons pas touchées si les discussions avec l'État ne se règlent pas.

Pour les filiales, les impacts sont plus modérés, de l'ordre de 70 M€ par rapport au budget 2020 sur l'Ebit, essentiellement sur le périmètre de RATP Dev qui représente plus de 95 % du périmètre de nos filiales.

Pour RATP Dev, l'impact serait de 60 M€, et l'Ebit afficherait - 36 M€ à la clôture. Cela va dépendre du rythme de reprise de l'activité sur le reste de l'année, et des résultats des discussions avec les autorités organisatrices. Il y a plus d'une centaine de discussions avec des autorités organisatrices différentes, cela donnera de plus ou moins bons résultats. L'atterrissage se situerait entre - 12 M€ et - 63 M€, avec une moyenne à - 36 M€.

Sur la trésorerie, l'impact est d'une centaine de millions d'euros en décembre 2020 pour RATP Dev, qui montra progressivement en charge. Nous avons prévu de couvrir ces besoins par une avance d'actionnaire, qui a été mise en place par l'EPIC et qui sera tirée progressivement à partir de juin.

Sur les autres filiales, les impacts sont plus modérés.

Sur Systra que nous détenons à 43 %, l'impact correspond à un mois de budget sur le chiffre d'affaires, 15 M€ sur le résultat net. Cela amènerait la société à être en perte de 10 M€ mais, comme chez RATP Dev, des plans d'économie sont engagés. Il est possible que Systra termine l'année à zéro, en tout cas c'est l'objectif. L'impact est significatif, mais peut être maîtrisé. Il sera limité pour le Groupe RATP. L'impact sur la trésorerie se situe entre - 50 M€ et - 80 M€, avec un pic probable en juillet. Systra est en train de mobiliser des financements externes, notamment un prêt garanti par l'État qui permettra de faire face à ce creux de trésorerie, sans apport des actionnaires, et à des prêts de la BPI.

La filiale Travel Retail va subir un impact. Le chiffre d'affaires des commerces du métro est au point mort. Or, Travel Retail reçoit une commission sur le chiffre d'affaires généré par les commerces et les loyers. Cette commission sera réévaluée au moins de 3 M€ à la baisse. On réévalue par ailleurs un peu à la baisse les résultats de RATP Connect, mais davantage pour des raisons d'activités indépendantes du Covid que du fait de la crise sanitaire.

Au total, le chiffre d'affaires consolidé du Groupe serait de 450 M€ en dessous du budget. Il y aurait un impact net négatif de 330 M€ sur les résultats pour le Groupe. Si l'EPIC s'avérait être à l'équilibre, le global serait négatif de 70 à 100 M€ en consolidé. En revanche, il y a ce risque que j'ai mentionné tout à l'heure sur le partage du risque avec Île-de-France Mobilités, qui est susceptible d'ajouter de 700 M€ à 1 Md€ de pertes sur l'équation.

La situation est très préoccupante au global. Elle dépendra beaucoup des discussions en cours avec l'État. Pour l'instant, il est difficile de se prononcer.

En termes de trésorerie et de dette, il y a une mauvaise et une bonne nouvelle. Je vais commencer par la mauvaise. La dégradation de nos résultats implique une augmentation de notre dette, parce que la capacité d'autofinancement se dégrade, mais aussi parce que le ralentissement de nos investissements porte beaucoup sur les grands projets du Contrat de plan État-Région, projets subventionnés. Or, les grands chantiers ont été à l'arrêt pendant le confinement. On a fait moins d'investissements que prévu, mais on recevra moins de subventions qu'attendu. Au global, cela représente un impact d'au moins 500 M€ d'augmentation de la dette du Groupe par rapport à fin 2019, si cela se passe normalement du point de vue contractuel.

Si Île-de-France Mobilités refusait de s'acquitter du partage du risque, ce serait plus. On passerait de 5,2 Md€ fin 2019 à 6,5 Md€ fin 2020. C'est inédit pour la RATP, puisque nous avons réussi, depuis presque dix ans, à stabiliser notre dette. Cette crise nous envoie dans une autre dimension qui pose un sérieux problème.

La bonne nouvelle est que des efforts importants de sécurisation de la trésorerie ont été menés depuis le début du mois de mars. Le 2 juin, on disposait de 3,3 Md€ de trésorerie disponible dont une partie sous forme de lignes de crédit. Même si Île-de-France Mobilités refuse de s'acquitter du partage du risque et met à exécution sa menace de ne plus verser du tout de contribution à partir de juillet, ou si les marchés financiers ferment, ce qui signifie qu'on ne pourrait plus émettre jusqu'à la fin de l'année, on tient en trésorerie jusqu'aux derniers jours de 2020, même au-delà.

On n'a pas de sujet de liquidité, on pourra s'acquitter en tant qu'entreprise de toutes nos obligations, payer nos fournisseurs, les salariés, et continuer l'exécution des investissements. Il n'y a pas de menace aujourd'hui sur la liquidité de l'entreprise, sur sa capacité à faire face à ses engagements. Pour autant, cela implique une augmentation de la dette assez forte, qui en soi pose problème.

Sur le chiffre d'affaires, vous voyez les effets de la dégradation. Le plus gros touche nos pertes de recettes directes. L'effet du partage du risque (plus de 700 M€) joue un rôle d'amortisseur considérable, il nous sauve. S'il s'applique, on est à 5,6 Md€ de chiffre d'affaires, et non pas à 4,5 Md€, comme ce serait le cas dans le pire des scénarios. Il y a par ailleurs d'autres baisses de recettes, notamment des recettes annexes (publicité, commerces, amendes, Orlyval), et la dégradation des résultats de nos filiales.

Sur le résultat, il a été réalisé environ 42 M€ d'économie du fait de la réduction de l'offre pendant le confinement. La couverture du chômage partiel par l'État représenterait environ 16 M€. Nous avons quelques économies salariales liées aux arrêts maladie des personnels non statutaires. Tout cela représente environ 67 M€ d'économies.

Face à cela, il y a plus d'une centaine de millions d'euros de surcoûts liés au Covid, pour près de 45 M€ pour les équipements de protection des personnels et des clients (masques, visières, gel hydroalcoolique), et pour le reste pour la très forte hausse des coûts de nettoyage et de désinfection avec le renforcement des fréquences des nettoyages sur les matériels, sur les espaces et la nébulisation des bus et des rames de métro et de RER. Comme nous l'avons déjà dit à IDFM, cette centaine de millions couvre toutes les économies que nous aurions pu réaliser. Cela signifie que nous avons absolument besoin des contributions prévues.

Pour couvrir cela, on mène le plan d'économie de 50 M€. Les économies de nos filiales sont importantes, l'objectif était de 84 M€. Si tout se passe bien, nous aurons un Ebit de 160 M€. En revanche, dans le pire des scénarios, il serait fortement négatif à 856 M€ de pertes. En résultat net, nous serions dans le meilleur des scénarios en perte de 70 M€ et potentiellement de 1 Md€ compte tenu d'IDFM. La hausse de la dette peut être très forte.

Je vous ai présenté un scénario de référence. Trois impacts pourraient le dégrader davantage. Le premier serait des recettes qui se portent plus mal que prévu, soit en raison d'une deuxième vague, soit par une forme de reconfinement, soit en raison de mesures qui visent à restreindre la demande ou parce que les voyageurs ne veulent pas revenir dans les transports en commun. Les 900 M€ de pertes de recettes que j'ai mentionnés seraient dégradés de 270 M€ supplémentaires. Cela dit, si cela se passe normalement contractuellement, 90 % seraient pris en charge par Île-de-France Mobilités, la dégradation serait alors de 27 M€.

Quelques autres risques sont plus techniques. Il y a le risque d'être pénalisés sur la non-réalisation de nos investissements, sur le PQI, un risque sur la baisse de l'indice d'indexation du contrat parce que les prix baissent, notamment ceux du pétrole. L'indice pourrait être tiré à la baisse. Il y a un risque lié à la fourchette sur l'atterrissage des filiales. Dans ce scénario, les comptes se dégraderaient d'environ 170 M€.

En revanche, l'intéressement de l'EPIC est versé sous la condition de plusieurs seuils liés aux résultats. Si on réalise le plan d'économie et que tout se passe bien avec Île-de-France Mobilités, l'intéressement pourrait être versé parce que l'EPIC réaliserait un résultat net positif avant intéressement. Si ces différents facteurs se manifestent, on passe dans la zone où l'intéressement ne peut plus être versé. La ligne de 57 M€ matérialise le non-versement de l'intéressement dans le scénario 1 et *a fortiori* dans les deux autres scénarios.

Le deuxième est celui où Île-de-France Mobilités refuse le partage du risque. Cela nous amène plus loin en termes de pertes. Le troisième combine le 1 et le 2, c'est-à-dire des recettes plus basses, pas de partage du risque et, par ailleurs, un arrêt au moins provisoire du versement des contributions socles à partir de l'été.

Vous avez des projections de trésorerie. On tient jusqu'à la fin de l'année même si les pires de nos hypothèses se matérialisent. Dans les scénarios de référence, la trésorerie remonte significativement à partir de la fin de l'année.

Je vais passer rapidement sur les résultats de l'EPIC. Un slide illustre les impacts sur les résultats de la grève de janvier qui sont de l'ordre de 50 M€, essentiellement liés aux pertes de recettes, le reste étant des plus et des moins que je pourrais vous commenter si vous le souhaitez en réponse à des questions.

Ce sont les impacts sur les charges d'un côté, et de l'autre sur le fait que l'on ait payé à Île-de-France Mobilités des réfections importantes liées à la non-réalisation de l'offre. Au global, l'impact sur le résultat est équivalent aux pertes de recettes, soit 50 M€. Sur deux ans, la dette nette de l'EPIC liée à ce conflit, en tenant compte de 2019 et 2020, est de l'ordre de 200 M€.

Sur le Covid, j'ai décrit plusieurs scénarios. La perte des recettes est évaluée à 148 M€ après partage du risque par Île-de-France Mobilités, s'il ne le partage pas, ce sera bien pire. La perte des recettes annexes représente 78 M€. Il y a les surcoûts d'une centaine de millions d'euros, et en face les quelques économies réalisées qui portent essentiellement sur l'énergie (électricité, carburant), les charges externes notamment sur les dépenses de pièces détachées, de rechange puisqu'il y a eu moins de circulation des matériels pendant la crise, et des baisses de frais de personnel incluant le sujet du chômage partiel. Il y a eu par ailleurs une légère baisse de l'intéressement liée à la formule sur la baisse du résultat d'exploitation. L'impact est estimé à 253 M€.

Le plan d'économie doit permettre de réaliser un gain de 50 M€ sur les charges d'exploitation. On est en train de l'établir avec la Direction générale, il n'est pas encore décliné dans les départements. Les économies n'affecteront pas la capacité à réaliser l'offre de transport nominal. On va travailler sur les frais de fonctionnement courants, c'est-à-dire le train de vie de l'entreprise (les séminaires, les

réceptions, les déplacements), sur l'impression puisqu'on a montré pendant le confinement que l'on savait travailler sur les fonctions support en zéro papier. Il n'y a pas de raison fondamentale de ne pas continuer. On va travailler à pérenniser et étendre ces gains, puisque c'est plutôt meilleur pour l'environnement, au-delà de l'économie réalisée par notre entreprise.

On va mettre sous fortes contraintes les frais d'études et de consulting, les dépenses de publicité et les dépenses opérationnelles externes. Il s'agit essentiellement de nos contrats d'achats sur lesquels on va travailler les volumes consommés et la politique d'achat.

S'agissant des frais de personnel, on ne va pas chercher à réguler les effectifs dans les fonctions opérationnelles. Au contraire, certains métiers ont besoin d'une accélération des recrutements pour réaliser l'offre nominale, je pense à Bus. C'est en cours. En revanche, les recrutements externes seront davantage régulés sur les fonctions non essentielles, notamment dans les fonctions support, et travailler au second semestre sur une maîtrise renforcée de la dette de temps avec la ligne managériale.

Toutes les économies réalisées pendant le confinement sont des gains. On va notifier les départements pour nous assurer qu'elles seront sanctuarisées et pas redéployées sur des nouvelles dépenses au second semestre. Avec tout cela, nous pensons pouvoir réaliser un gain de 50 M€ sur les charges d'exploitation, ce qui peut paraître beaucoup à certains, mais c'est très limité par rapport à ce que font beaucoup d'entreprises, y compris nos collègues cheminots. À la SNCF, le plan d'économie est très élevé, plus important que celui que nous avons engagé.

Nous pensons que nos investissements seront inférieurs d'environ 120 M€ par rapport au budget initial. On avait un peu de surbooking dans notre budget, de l'ordre de 150 M€. En réalité, nos dépenses d'investissement vont probablement baisser d'environ 280 M€ sur l'année du fait du confinement, une partie était provisionnée au budget. L'impact n'est pas énormissime. Je m'attendais à bien davantage compte tenu de l'arrêt des nombreux chantiers. En revanche, l'impact net sur notre dette est inverse, puisque nous ne pourrions pas appeler 240 M€ de subventions dans la mesure où ces grands chantiers subventionnés seront impactés.

J'arrive au terme de ma présentation. Il y a une dernière planche sur les filiales que je vous ai déjà commentée tout à l'heure en introduction, en vous parlant des impacts sur RATP Dev, Systra et sur les autres filiales. Pour la globalité des filiales, cela représente 155 M€ de perte de CA et 69 M€ de perte d'Ebit.

Je vous remercie pour votre attention. Je suis à votre disposition pour répondre à vos questions.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LECLERCQ. J'ai deux demandes de parole.

Madame DROUAIRE, j'ai noté votre point. Je propose de terminer sur la situation financière avant de revenir à votre question sur les personnes en situation vulnérable.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je pense qu'il y a des expressions syndicales sur ce point.

À partir de quel trafic avez-vous calculé ? À partir d'un trafic à 100 % dès juillet ou à 30 ou 40 % comme c'est le cas actuellement ?

Le document est intéressant. Nous avons eu des difficultés à l'avoir en Conseil d'administration, il peut seulement être consulté, il n'est pas possible de le télécharger ni de l'imprimer. Serait-il possible d'avoir officiellement ce document après le CA, sachant que tous les élus sont soumis à la confidentialité ? Le document est intéressant et mérite une lecture approfondie.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous nous conformerons aux dispositions prises pour le Conseil d'administration. On en restera là tant que ce document a ce statut au Conseil d'administration. Nous verrons s'il change à la suite du Conseil d'administration.

Je propose de donner successivement la parole à MM. SARDANO, DELEBARRE et HONORÉ.

M. SARDANO.- Je vais laisser les expressions syndicales intervenir avant de poser les questions.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur DELEBARRE ?

M. DELEBARRE.- Mon intervention porte sur la présentation de M. LECLERCQ. Nous vous remercions pour cet éclairage, qui est assez précis. Je ne suis pas technicien en la matière, je suis plutôt syndicaliste. Ce qui m'intéresse, c'est l'impact sur les salariés. On a vu dans les dernières slides l'impact du plan d'économie sur la dette de temps. Les agents ont généré du temps qui leur est dû. L'entreprise veut le récupérer. Comment va-t-elle s'y prendre ?

Vous dites que si ce plan d'économie n'est pas mené à bien, il y aura un impact sur l'intéressement. Au final, ce sont les salariés de l'entreprise qui vont payer de leurs poches, puisque c'est à peu près l'équivalent du montant de l'intéressement versé aux salariés. Au final, ce sont toujours les salariés qui paient. Ils ne sont pas responsables de ce qu'il s'est passé. La question des retraites, c'est le Gouvernement.

Je signale qu'il y aura peut-être un nouveau risque d'ici la fin de l'année suite aux annonces du Gouvernement sur le maintien de la réforme de retraites. On peut avoir une rentrée sociale importante en termes de mobilisation. Cela aura peut-être encore un impact sur l'entreprise, c'est de la responsabilité du Gouvernement.

Le Covid-19 n'est pas de la responsabilité du Gouvernement ni de la RATP et encore moins des salariés de la RATP mais au final, ce sont encore eux qui payent. Pour la CGT, c'est ce qui ressort de cette analyse comptable sur cet « atterrissage ». Dans l'avion, il y a des passagers, en l'occurrence ce sont les salariés, et ce sont eux qui seront les plus impactés une fois de plus.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Quelques mots dans la continuité des propos qui viennent d'être tenus par M. DELEBARRE.

Notre appréciation est que la situation de l'entreprise est compliquée, voire tendue. On en prend conscience à l'énoncé de la présentation. Vous nous avez dit que nous étions sur un pied d'égalité avec le Conseil d'administration. Ce n'est pas tout à fait vrai, puisque ce dernier a pu travailler et consulter ces documents en ligne, ce qui n'a pas été notre cas. Nous n'avons pu avoir qu'une présentation rapide par M. LECLERCQ dans vos informations. Je vous renouvelle la demande de M. SARRASSAT que les élus puissent disposer des documents. Un travail en profondeur est nécessaire pour bien apprécier les choses.

Je confirme au nom de l'UNSA que les agents ne doivent pas être ceux qui paient pour des injonctions gouvernementales et de la part de notre autorité organisatrice, Île-de-France Mobilités. Il serait cavalier que ce soient les agents RATP qui, après avoir été « au front » puisqu'on était « en guerre », se retrouvent au final à devoir payer les pots cassés de décisions qui les dépassent. On s'est contenté d'appliquer les consignes de l'État et de notre autorité organisatrice.

En complément de cela, j'ai une déclaration à faire sur cette situation dont nous anticipions certains éléments.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous propose de la lire maintenant.

M. HONORÉ.- Après la gestion de la crise sanitaire, vient le temps en plus de la crise économique. Et le monde du transport commence à faire les comptes. M. Louis Nègre, Président du Groupement des Autorités Responsables de Transport fût le premier à lancer un SOS au gouvernement : « il manque 4 milliards d'euros pour continuer à faire fonctionner les transports en communs dans nos villes ».

Mme Valérie Pécresse lui a aussitôt emboité le pas en précisant que sur cette somme, 2,6 Milliards concerneraient l'Île de France et que faute de soutien de l'état, IDFM envisageait de ne pas respecter ses engagements vis-à-vis des transporteurs sous contrat. Et ce dès juillet...

Menace ou réalité ? Peu importe.

Pour l'UNSA RATP, la situation est suffisamment grave pour s'associer à cette demande. L'état doit assumer ses responsabilités et prendre en charge les conséquences de ses choix. La mise en place du chômage partiel et le report voir annulation des charges à destination des entreprises sont certainement de bonnes décisions, minimisant l'impact de la crise sanitaire sur les trésoreries des entreprises. Mais par contre coup, ils fragilisent d'autant nos autorités organisatrices en les privant de leurs seules ressources.

Cette situation génère une grande inquiétude et Il est clair que ni les salariés des entreprises de transport, ni les voyageurs, qui ont continué à nous faire confiance ne doivent subir les conséquences des décisions gouvernementales.

L'UNSA RATP appelle solennellement le gouvernement à assumer la prise en charge des conséquences de ses décisions sous peine de mettre en danger l'existence même de la RATP et du service public de transport.

Alors qu'une prise de conscience environnementale collective semble être le corollaire de la crise sanitaire, il serait aberrant de diminuer les moyens consacrés aux transports en commun.

Tout le monde ne pourra pas se déplacer en patinette, vélo électrique ou à pied.

Nous le répétons mais à l'instar de ce qui est fait pour sauver l'industrie automobile, le transport aérien, la culture, le monde du transport en commun a besoin d'un soutien sans faille de la part du gouvernement. Soutien dans un premier temps pour combler les trésoreries et dans un deuxième temps, soutien au travers d'un plan de relance et d'investissement pour s'assurer que les projets en cours ou à venir soient finalisés au plus près des délais.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ. Avant de donner la parole à M. SARDANO, je propose de revenir à M. DELEBARRE qui souhaite faire une déclaration au nom de la CGT, puis à Mme FONTAINE.

M. DELEBARRE.- C'est une déclaration liminaire, j'en donnerai lecture après.

Mme FONTAINE.- Il s'agissait de la déclaration liminaire de la CFE-CGC. Comme il y a un chapitre financier, je souhaite en donner lecture pour donner la position de la CFE-CGC sur le sujet.

La crise sanitaire liée au COVID19 semble s'estomper mais rien ne garantit que nous échapperons à une reprise à bas bruit de l'épidémie.

Actuellement, comme au plus fort de la pandémie, les opérateurs et l'encadrement sont mobilisés pour maintenir le service public, enfin reconnu utile à l'économie et à la mise en œuvre du système de santé. L'adaptation, la réactivité, l'innovation de tous les salariés ont permis la continuité de l'exploitation et de la maintenance, face à un système d'Etat centralisé défaillant dans ses décisions. Cela démontre la fragilité de la verticalité du pouvoir qui décline des doctrines élaborées loin des réalités du terrain. Cela vaut aussi pour les structures d'entreprise, dont le Groupe RATP.

Cette crise a aussi ouvert la mise en place de nouvelles organisations de travail, notamment par le déploiement du travail à distance. Gardons-nous de l'ériger en modèle prêt à penser ! la CFE-CGC

Groupe RATP demande qu'un REX soit mis en place. Il est nécessaire d'interroger les salariés sur leur vécu, les avantages et contraintes rencontrés lors du télétravail avant le confinement et le travail à distance mis en place par mesure de sécurité sanitaire. De plus, la réflexion sur le télétravail doit être concomitante à l'étude des autres formes d'organisation, afin qu'elles puissent se compléter les unes avec les autres. Parallèlement la fonction managériale devra être pensée en associant des objectifs de résultats et de moyens et le respect du droit à la déconnexion.

L'impact financier est extrêmement fort. Un plan d'économie va être proposé par la direction générale, d'autant qu'il existe un risque qu'IDFM ne tienne pas ses engagements contractuels compte tenu de l'accumulation de ses dettes. Aussi, la CFE-CGC Groupe RATP sera vigilante aux mesures proposées. Il ne s'agit pas que les salariés, totalement engagés dans le maintien de l'activité, subissent les conséquences du désengagement de l'Etat. Le Groupe RATP ne doit pas subir les dommages collatéraux des rivalités politiques Etat/Région. Le gouvernement fait le choix de soutenir les secteurs de l'aéronautique, de l'automobile, dont on peut interroger l'impact sur l'écosystème, mais semble ignorer le risque financier pour les entreprises de transport franciliens. La CFE-CGC Groupe RATP soutient la Direction Générale pour obtenir de l'Etat un système de compensation des pertes pour assurer la viabilité des transports collectifs indispensables à la mobilité avec un moindre impact écologique.

En interne, la Direction Générale a reconnu l'engagement des salariés, leur prise de risque ou la surcharge de travail que la crise sanitaire génère. Mais, pour la CFE-CGC Groupe RATP, au-delà des effets d'annonce, il est important, non seulement de préserver l'intéressement, mais dès à présent de mettre en place des modalités de reconnaissance réelle.

Lors de cette pandémie, la Direction générale a œuvré au mieux pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés. Mais dans un contexte législatif mouvant et contraignant, des dysfonctionnements sont apparus. Tous comme les opérateurs, l'encadrement s'est fortement mobilisé pour stabiliser des situations de terrain ignorées des pouvoirs publics. Ainsi, à travers cette crise sanitaire, l'Epic RATP a démontré l'engagement de l'ensemble de ses salariés investis des valeurs de service public. La CFE-CGC Groupe RATP salue l'investissement de tous et sera attentive pour que l'Epic RATP demeure un service public, riche de son expérience et de solidarité interne, et éviter qu'il ne devienne qu'une clé comptable. Les entreprises de service public, par l'investissement de leurs salariés, ont servi l'intérêt général et ont assuré leur rôle d'amortisseur social : cela la crise sanitaire nous l'a rappelé. Aussi, ne l'oublions pas !

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. M. SARDANO, puis M. BOYER ?

M. SARDANO.- En tant que président de la Commission économique, j'espère que lors de la présentation du bilan à six mois lors de la commission de juillet, nous aurons les chiffres réels avec les projections sur l'année telles que données aujourd'hui. Ce sera le bon moment. Il était important que les élus aient de l'information précise aujourd'hui, parce que tout ce que l'on entend fait beaucoup parler et génère de l'inquiétude.

La RATP est prise entre le marteau et l'enclume que sont l'État et IDFM. Il y a un petit jeu entre les deux. Comme M. HONORÉ l'a dit dans sa déclaration, il ne serait pas normal que les salariés ou encore les usagers en fassent les frais. C'est une réelle problématique. Ce petit jeu est surprenant. On annonce des milliards, l'État a ouvert les robinets pour des industries. La RATP représente 46 000 personnes qui travaillent en Ile-de-France, et des millions de voyageurs. On peut s'interroger. Nous sommes une entreprise d'État et nous recevons nos ordres d'au-dessus. Dans un contrat, si une partie ne paye pas ce qu'elle doit, le contrat devient caduc. Ce que je dis va loin. Doit-on continuer à faire rouler nos moyens de transport si IDFM ne nous paye pas ? J'ai entendu qu'il était question de tout couvrir avec la trésorerie, mais la question peut se poser.

La RATP est-elle en capacité d'absorber ? La dette que vous envisagez en plus correspond grosso modo aux 2,6 Md€ que réclame Île-de-France Mobilités. Il s'agirait de transférer sur la dette de l'EPIC et donc sur la dette d'une entreprise publique dont l'actionnaire est l'État, ce que l'État refuserait de

donner à Île-de-France Mobilités. Cela ressemble à un jeu de chaises musicales. À un moment, on demande aux salariés de faire de grosses économies pour dégager de la CAF dans les années à venir et pouvoir ramener la dette au niveau prévu en début de contrat, que l'on peut s'attendre à voir de nouveau figée dans le nouveau contrat. C'est ma réflexion.

J'ai une question. Vous avez parlé d'une avance d'actionnaire à RATP Dev sans en indiquer le montant. Vous avez dit aussi que Systra se débrouillait en allant chercher ses besoins de trésorerie sur le marché financier. Pourquoi RATP Dev ne fonctionne-t-elle pas comme Systra ? Sa trésorerie est-elle si mal en point qu'elle ne trouve pas de réponse suffisante à ses besoins sur les marchés financiers ? Quel est le montant de cette avance de trésorerie ? Sera-t-elle remboursée ?

Vous avez parlé du PQI et dit que nous étions en avance, en surbooking. Vous avez indiqué que l'avance serait annulée et qu'une partie du PQI ne serait pas réalisée parce que les usines ont fermé. Doit-on assumer l'intégralité de notre quote-part dans le PQI, alors que les montants subventionnés ne seront pas au rendez-vous ? N'est-il pas préférable de payer des pénalités pour ce que l'on ne fait pas, plutôt que de faire ce qui ne nous incombe pas ? Quand on fait à la place des autres, ces derniers trouvent que ce n'est pas plus mal ainsi. Ils laissent faire, d'autant qu'ils n'ont pas de pénalités. Les seules pénalités pour les autres -souvent des politiques-, c'est le bureau de vote. Les électeurs n'étant pas au fait de ce qu'il se passe dans ces tractations, ils ne votent pas par rapport à cela.

Ne doit-on pas revoir notre part de PQI en fonction des subventions ? Si elles chutent de 50 %, ne faut-il pas baisser nos investissements de 50 %, quitte à reporter sur le prochain contrat ? Ce sera l'un des éléments de négociation.

Vous avez parlé du plan d'économie. La crise a fait des choses par obligation, vous avez parlé de l'impression. En tant qu'élus, nous n'avons plus les dossiers. Je vais les imprimer au CE. Le besoin est malgré tout toujours là. Il est certainement moindre, cela nous apprend à travailler différemment, mais il ne faudrait pas balayer le besoin du fait de la crise et transférer cette charge à d'autres.

Vous avez dit que vous ne ferez pas d'économie sur l'opérationnel en citant Bus. Je m'interroge. On sait qu'il n'y a pas eu de recrutement pendant plusieurs mois, pas de permis. Pour réalimenter la pompe, il faut que les inspecteurs se remettent au travail. En attendant, le Département Bus embauche des CDD. On a besoin de chauffeurs que l'on prend en CDD au lieu de les embaucher en CDI. On peut s'interroger sur une forme d'économie et d'ajustement des effectifs au plus bas pour faire face à l'offre de transport et aux besoins du STL avant d'embaucher des CDD uniquement pour couvrir les besoins du STL. Aujourd'hui, on les embauche pour les services en ligne. C'est surprenant. Il y a une discussion pour que ces CDD embauchés, avec le permis D et expérience, suivent une formation accélérée de trois jours au lieu de cinq jours, réalisée en centre bus et non pas au NEF. Ce sera encore des économies réalisées. C'est en contradiction avec ce que vous avez annoncé, Monsieur LECLERCQ.

M. Le PRÉSIDENT.- J'ai noté quatre grands points dans votre intervention : la dette, l'avance d'actionnaire, le PQI et le plan d'économie et les CDD. Monsieur BOYER ?

M. BOYER.- Une réaction à l'intervention de M. LECLERCQ que l'on remercie de nous présenter tous ces éléments.

Un mot sur l'impact Covid. Les premiers chiffres communiqués étaient largement supérieurs à ce qui est annoncé aujourd'hui. Il me semblait que le chiffre était de 350 M€ et que l'on serait à 250 M€, c'est significativement moins élevé.

À l'image de M. DELEBARRE, je vais m'arrêter sur le plan d'économie et ce qui impacte directement les salariés. Que l'on fasse des économies sur les séminaires ne va pas nous tirer beaucoup de larmes.

En revanche, ce qui nous inquiète est que vous mettez un accent fort sur les frais de personnels et notamment, une fois de plus, sur les fonctions support qui sont déjà « à l'os ». Quand on voit les salariés dans les services, c'est extrêmement compliqué. Vous envisagez d'aller encore plus loin. La même articulation a été pratiquée dans le dossier Diapason. Vous ne vous interrogez pas sur l'efficacité des services, mais vous décrêtez des coupes franches dans les effectifs. C'est contradictoire, car vous nous dites que vous réfléchissez à l'efficacité et que si vous vous apercevez que l'on peut faire mieux avec moins, vous le ferez. Une fois de plus, vous faites l'inverse, vous décidez de supprimer des effectifs sans savoir comment cela va se passer.

Ma question est la suivante : ce plan qui touchera ces personnels et ces services va-t-il nous faire regretter la douceur de Diapason ?

M. Le PRÉSIDENT.- M. LECLERCQ a la parole.

M. LECLERCQ.- Il y a eu beaucoup d'interventions, je vais essayer de reprendre les sujets par thème.

S'agissant des échanges avec Île-de-France Mobilités, il y a une double menace. La première est la non-matérialisation du partage du risque avec un enjeu de l'ordre de 700 M€ ou plus. La deuxième est un arrêt du versement des contributions dues à partir de l'été. Les contributions de l'ordre de 180 à 190 M€ versées mensuellement depuis janvier n'ont pas été remises en cause par la crise. À partir de novembre et décembre, nous attendons la matérialisation du partage du risque, donc une réévaluation de ces contributions d'environ 700 M€, soit 350 M€ en novembre et 350 M€ en décembre. D'après Île-de-France Mobilités, c'est lié aux discussions avec l'État sur la compensation des pertes de recettes commerciales.

La deuxième menace que fait peser Île-de-France Mobilités, qui nous a écrit ces derniers jours, porte sur l'arrêt du versement des contributions -je parle des 180 M€ que nous touchons chaque mois- si l'État ne compensait pas les pertes de versement mobilité. À ce jour, l'État n'a toujours pas confirmé la compensation des pertes de versement mobilité qui est la ressource première pour Île-de-France Mobilités.

Dans les discussions sur le projet de loi de finances rectificatif en cours, l'État a d'ores et déjà indiqué que cette mesure était à l'étude, et pas loin d'être confirmée pour les communes et les agglomérations. Je suis assez optimiste en pensant que si c'est validé pour les autorités organisatrices de province, cela finira par l'être pour Île-de-France Mobilités, indépendamment des décisions politiques.

Comme plusieurs d'entre vous l'ont remarqué, c'est une forme de bras de fer entre la Région et l'État. Nous n'en faisons pas partie, nous sommes au milieu de tout cela. Je pense que la compensation du versement mobilité trouvera rapidement une issue, dans les semaines à venir. Je ne considère pas à ce stade la menace d'un arrêt du versement des contributions à partir de juillet évoqué par le Directeur général d'Île-de-France Mobilités comme un scénario probable.

Quant aux pertes des recettes, ce sera plus compliqué. Pour nous, c'est tout l'enjeu du contrat. En réalité, nos charges n'ont pas baissé, nous avons plutôt plus de surcoûts que d'économies. Pour couvrir nos coûts, nous devons percevoir des recettes suffisantes, qu'elles prennent la forme de contributions d'Île-de-France Mobilités et ou de recettes voyageurs.

D'où la question de M. SARDANO, qui est pertinente et que je partage. Si Île-de-France Mobilités n'est pas en mesure de s'acquitter de ses obligations, sommes-nous toujours tenus par les nôtres, obligation d'assurer l'offre nominale de transport, obligation d'assurer notre plan d'investissement ? La réponse est compliquée. Juridiquement, dans les contrats de délégation de service public, le délégataire, c'est-à-dire nous, ne peut pas unilatéralement se désengager de ses obligations, même si le délégant fait défaut. C'est le droit. C'est un peu étrange mais c'est comme ça.

Si Île-de-France Mobilités ne verse pas la compensation du risque recettes (les 700 M€), avons-nous le droit de réduire notre plan d'investissement de 700 M€ ou de faire des économies équivalentes sur l'offre ? Aujourd'hui, non, sauf à se réunir et à s'accorder explicitement sur le sujet avec Île-de-France Mobilités. Il faut savoir qu'Île-de-France Mobilités a un troisième levier à sa disposition, le tarifaire, même si elle en a fait un enjeu politique.

Si Île-de-France Mobilités annonce qu'elle n'a pas les moyens de nous payer et propose de revoir notre programme d'investissement à la baisse pour que la dette n'augmente pas, nous pouvons l'étudier, même si je pense impossible de trouver 700 M€ d'économies sur nos investissements du second semestre. Étant donné tous les projets lancés et les contrats signés, cela me paraît difficile. On pourrait peut-être en trouver une partie.

Autre hypothèse : Île-de-France Mobilités nous demande de continuer. Nous considérerons alors qu'elle nous doit 700 M€, et irons au contentieux pour les récupérer. Ce sujet n'est pas tranché. Je pense qu'Île-de-France Mobilités en a conscience mais, comme vous le dites, on est au milieu d'un bras de fer et personne ne sait comment il va se terminer. L'État ne souhaite pas voir les tarifs augmenter significativement en Île-de-France, ni ralentir les grands chantiers, parce qu'il y a des enjeux de politique publique en matière de transports. Par ailleurs, affaiblir le secteur du bâtiment et des travaux publics n'est pas une option, sachant qu'il y a beaucoup d'emplois à la clé.

De nombreux facteurs font qu'Île-de-France Mobilités et l'État sont condamnés à s'entendre. Nous sommes en otage de cette discussion. Je pense qu'il y a des chances qu'elle se termine de façon rationnelle. Sans instructions d'IDFM, nous ne pouvons pas nous permettre de retoucher unilatéralement à nos obligations. Nous essayons de les assurer aussi intelligemment que possible.

Une question de M. BOYER portait sur 330 versus 250. C'est un peu compliqué dans la présentation. Je conçois que ce soit difficile pour vous dans la mesure où vous ne l'avez pas sous les yeux. L'impact de la crise sanitaire sur l'EPIC est évalué à 250 M€, celui de la crise sanitaire sur le Groupe à 330 M€, puisqu'il y a environ 70 M€ de dégradation sur les filiales. Les deux chiffres sont cohérents.

S'agissant du plan d'économies, un certain nombre de questions ont été posées sur les sujets opérationnels. Sur celui des recrutements à Bus, je laisserai M. AGULHON compléter. Toutes les mesures sont activées pour essayer de mettre le plus rapidement possible l'effectif et les moyens de Bus au niveau nécessaire pour mettre en œuvre l'offre. Le recrutement de CDD n'est qu'un expédient, une mesure qui vise à accélérer les choses, mais pas une mesure durable. L'objectif est de staffer rapidement tous les postes qui peuvent l'être.

Sur les frais de personnel, un travail sera mené au cours du deuxième semestre sur la dette de temps. Plusieurs d'entre vous l'ont relevé. La priorité sera de travailler avec la ligne managériale pour s'assurer que nous aurons d'ici la fin de l'année la capacité de programmer des prises de congés, de RTT, pour que la dette de temps, qui a augmenté pendant le confinement, ne termine pas trop haut. C'est une condition pour tenir notre objectif.

Il n'est pas envisagé à date de mesures coercitives comme en avril. Ce n'est pas non plus complètement exclu, car cela dépendra du suivi très fin de la dette de temps dans le courant du troisième trimestre, ce qui nous permettra de prendre des décisions si nécessaire. C'est un enjeu

majeur de maîtrise de la dette de temps. Je préfère travailler sur la dette de temps que sur l'emploi au global.

Quant aux frais de personnel et aux fonctions support, ce qui est envisagé n'est pas un « Diapason + » ou un plan de réduction supplémentaire des effectifs dans les fonctions support. Il a été évoqué une régulation des recrutements. Certains postes pourraient mettre plus longtemps que prévu à être pourvus. Cela n'empêche pas des suppressions de postes, ce n'est pas l'idée. L'objectif est de travailler sur l'efficacité des organisations, peut-être d'aller plus vite dans certains domaines que ce que l'on avait imaginé, mais certainement pas de supprimer brutalement des postes. Il s'agit seulement de réguler les entrées. On ne peut pas le faire sur les fonctions opérationnelles, et il n'y a pas lieu de le faire. Sur les fonctions support, toutes les entreprises autour de nous le font de manière plus vigoureuse que ce que nous envisageons de faire. Nous sommes malheureusement obligés d'en passer par là.

L'avance d'actionnaires à RATP Dev pour la mise en place est d'un maximum de 100 M€. C'est une avance rémunérée aux conditions de marché, sur laquelle RATP Dev sera amenée à tirer progressivement pendant l'ensemble de l'année. M. SARDANO a demandé si cette avance serait remboursée. L'objectif est - qu'elle le soit -.

Nous ferons en début d'année prochaine un bilan global des effets de la crise. Pour l'instant, on a aucun recul ni sur l'EPIC ni sur les filiales. Les effets sont colossaux. La durabilité des effets dépendra de l'évolution de la situation sanitaire, des comportements des consommateurs, des finances des autorités organisatrices. Le rythme de la reprise est totalement inconnu pour l'instant, on avance pas à pas. En début d'année prochaine, il faudra réexaminer les stratégies des filiales, y compris de RATP Dev, celles de l'EPIC. Nous y verrons plus clair, je l'espère, parce que nous aurons avancé dans la négociation du nouveau contrat avec Île-de-France Mobilités.

La question des besoins en fonds propres pourra se poser pour chacune des filiales. Peut-être qu'une partie de cette avance d'actionnaires devra être convertie en fonds propres pour RATP Dev, comme pour d'autres filiales. Il y a aura un bilan, je ne suis pas capable de répondre à cette question pour le moment.

Pourquoi cela doit-il passer par une avance d'actionnaires de l'EPIC plutôt que par un prêt garanti par l'État comme Systra ? Systra a un financement externe important, le Club Deal, qui a servi à financer ses acquisitions. Elle fonctionne avec ce Club Deal, qu'il était prévu de rembourser pour mettre en place un autre financement avec ses quatre banques partenaires cette année. Compte tenu du Covid, cela a été impossible. C'est finalement avec les quatre banques partenaires du Club Deal qu'elle a remis en place un financement intermédiaire sous la forme d'un prêt garanti par l'État. On est dans la continuité, ce qui n'a pas empêché une recapitalisation significative de Systra conjointement avec la SNCF, en novembre dernier, à hauteur de 70 M€. Systra se finançait sur les marchés et pourra encore le faire à l'avenir. C'est une filiale minoritaire de la RATP et de la SNCF.

S'agissant de RATP Dev, je pense que le moment viendra assez rapidement où RATP Dev devra se financer davantage en externe. Elle le fait déjà dans plusieurs pays. Le financement de la Toscane est un financement bancaire externe. Au Royaume-Uni, il y a plus de 150 M€ de financements bancaires. Ce n'est pas l'EPIC qui finance tous les besoins de trésorerie de RATP Dev.

Dans la situation liée au Covid, il était impossible de mettre en place un financement bancaire de grande ampleur pour RATP Dev. On a paré à l'urgence. Je ne dirai pas que financer RATP Dev est « profitable » pour l'EPIC, mais on en retire une marge, parce que l'EPIC se finance sur les marchés à des taux extrêmement bas, les taux d'intérêt sont négatifs.

Quand on s'est financé à 30 ans sur les marchés en mars, c'était quasiment à 0,2 ou 0,3 % au global. Ce sont des financements très peu coûteux. On prête à nouveau à RATP Dev avec un écart pour refléter le prix auquel RATP Dev se financerait tout seul sur les marchés. L'EPIC conserve la différence. Ce n'est pas préjudiciable, même si je partage votre avis sur le fait qu'à moyen terme, dès que possible, il faudrait que RATP Dev ait un système de financement bancaire plus autonome. Nous sommes d'accord avec RATP Dev sur ce sujet d'ailleurs.

Par ailleurs, si le plan d'économies est mené à bien et si IDFM s'acquitte de ses obligations contractuelles, le résultat de l'EPIC serait positif et permettrait de verser l'intéressement. C'est l'un des objectifs que nous poursuivons. Si cela « tourne au vinaigre » globalement, la formule et l'accord d'intéressement s'appliqueront. On peut basculer du mauvais côté. L'objectif est de tout faire pour rester du bon côté.

M. Le PRÉSIDENT.- Pour compléter sur la question des CDD, nous avons continué à recruter les personnes qui étaient dans les viviers avant la crise, mais nous ne les avons pas complètement reconstitués, même si nous nous y attachons depuis un mois avec une communication externe sur l'attractivité et le plan de recrutement de la RATP.

Il y a un petit trou dans le flux des recrutements. Il n'est pas question de substituer du recrutement de CDD aux CDI ou aux statutaires prévus dans le plan 2020. Il y a sur le marché un certain nombre de personnes que l'on peut embaucher en CDD, étant titulaires du permis D. Elles sont opérationnelles. Il est aussi possible de transformer les CDD en CDI ou au statut si la mission se passe bien. Il n'est pas question de changer fondamentalement la politique emploi de l'entreprise.

Je pense que l'information de la matinée est le courrier mentionné par M. LECLERCQ sur la position d'Île-de-France Mobilités. C'est la démonstration que le jeu entre l'État et Île-de-France Mobilités se poursuit. Les risques évoqués par M. LECLERCQ au début de sa présentation ne sont pas complètement écartés pour l'instant.

M. LECLERCQ.- Je n'ai pas répondu à la question de M. DELEBARRE sur l'hypothèse de recettes que nous avons prise. Nous avons effectivement dû faire beaucoup d'hypothèses. Dans les hypothèses que nous avons prises pour notre scénario de recettes, la demande remonte progressivement jusqu'à la fin de l'année. On est aujourd'hui, comme vous l'avez indiqué, à peu près à 30 ou 40 % de la demande normale.

Dans nos scénarios, cela remonte par étapes. Les titres courts passent de 20 % à 75 % en fin d'année. Les forfaits semaine sont à 75 % en fin d'année, avec une étape intermédiaire en septembre. Les forfaits mensuels passent de 30 % à 90 % en fin d'année. C'est une remontée progressive, sachant que les forfaits annuels, en dehors des annulations observées, ne sont pas loin de 95 %. Cela peut se passer de manière différente s'il y a une forme de reconfinement. C'est le scénario alternatif élaboré.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ? Cela conclura peut-être la présentation de M. LECLERCQ. J'en profite pour le remercier de sa disponibilité.

M. Le SECRÉTAIRE.- Je le remercie également, parce que les réponses sont complètes et claires. Nous avons besoin de cet éclairage en séance.

En tant que secrétaire du CSE, je n'exclus pas l'impact de cette crise sur les subventions 2021. Je sais que des calculs sont en cours et que nous aurons une réunion avec M. NIVERT sur le sujet. Il est évident qu'il y aura un impact lié aux arrêts maladie, aux arrêts Ameli pour garde d'enfants et, bien sûr, au chômage partiel. Pour reprendre les propos tenus dans cette instance, nous ne sommes pas d'accord pour que les salariés paient sur l'intéressement, ce serait encore plus intenable si on devait

en plus subir un impact négatif sur les subventions 2021. Il faudra que ce soit clairement établi et discuté quand nous aurons les chiffres.

Je remercie encore une fois M. LECLERCQ pour ses précisions. Vu l'heure, une pause s'impose.

M. Le PRÉSIDENT.- Il faudra effectivement éclairer l'instance sur l'impact sur les subventions parce qu'au-delà des impacts du chômage, ceux de l'absentéisme sont extrêmement importants sur la subvention aussi. Ce ne sont pas tout à fait les mêmes sujets.

Je propose à M. LECLERCQ de nous quitter en le remerciant à nouveau pour sa présentation et les réponses apportées. Comme le suggère M. SARRASSAT, je vous propose une pause et de nous retrouver à 10 heures 25.

Je précise à Mme DROUAIRE, qui souhaitait savoir comment seraient pointées les personnes dites vulnérables dont on permet le maintien à domicile eu égard aux risques de contamination, qu'à notre connaissance, contrairement à celui de la garde d'enfant, ce dispositif pourrait se prolonger au-delà de lundi prochain, au moins pendant le temps de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 juillet. Au-delà, nous n'avons pas d'informations supplémentaires. À notre connaissance, les personnes dites vulnérables seront pointées en chômage partiel au-delà de lundi prochain.

Rendez-vous à 10 heures 25.

Mme DROUAIRE.- Peut-on transmettre l'information aux centres bus, qui attendaient une confirmation ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous le confirme, sauf changement de position à la publication du texte relatif au pointage des personnes en garde d'enfants. Je prends la précaution de rappeler que c'est prolongé jusqu'au 10 juillet pour l'instant.

Mme DROUAIRE.- Merci.

M. Le PRÉSIDENT.- À tout à l'heure.

La séance, suspendue à 10 heures 09, est reprise à 10 heures 27.

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre la séance. Je donne la parole à M. SARRASSAT.

M. Le SECRÉTAIRE.- Les informations seront très courtes. Je me suis largement exprimé la semaine dernière, et nous avons déjà une heure de retard sur le timing.

La préparation des colonies de vacances se déroule correctement. Les équipes sont légèrement sous tension dans le sens où les directives du Gouvernement et des ministères de tutelle ont tardé. Il a fallu s'adapter au fur et à mesure. C'est le lot de toutes les entreprises en ce moment, mais c'est compliqué et cela pose des problèmes organisationnels d'importance.

Par ailleurs, les restaurants d'entreprise vont rouvrir à compter du 22 juin. Il y a quelques modalités à voir avec l'entreprise, notamment sur la dernière convention signée avec elle. Dans un premier temps, il y aura des repas simplifiés pour limiter le gaspillage alimentaire, puis on s'adaptera progressivement à la demande au fur et à mesure de l'évolution.

C'étaient les deux points que je voulais aborder.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARRASSAT. Je propose de donner successivement la parole à MM. DELEBARRE et HONORÉ pour les déclarations des organisations syndicales, puisque Mme FONTAINE nous en a donné lecture dans la séquence précédente.

M. DELEBARRE.- Monsieur le Président,

Quatrième allocution du président de la république en 4 mois et il n'avait pas grand-chose dans la musette à nous annoncer mis à part l'accélération du déconfinement, son soutien aux forces de l'ordre fortement contestées par notre jeunesse et son appel à travailler plus qui n'a surpris personne. Les jours heureux de Macron étaient bien une mauvaise blague. Tout le monde connaissait l'attachement de notre président au capitalisme, personne ne peut être surpris.

Emmanuel Macron a dit que le pays avait remporté une première victoire contre le Covid-19 et donc qu'il est possible de « reprendre pleinement le travail » et de « retrouver notre art de vivre » y compris là où la vie actuelle est très difficile pour les familles rongées par la précarité. Ce n'est pas le même art de vivre que celui du président plus à l'aise dans les beaux quartiers, chez les actionnaires et les grands de la finance.

Après avoir vanté le « choix humaniste de placer la santé au-dessus de l'économie », qui a permis de sauver des « dizaines de milliers de vie ». Il veut clore ainsi sur le débat sur les vrais responsables politiques de la crise sanitaire et tous les morts que l'on aurait pu éviter si notre système de santé n'avait pas été gangréné par les choix ultralibéraux faits ces 25 dernières années et qu'il a lui-même poursuivis.

Pour faire passer sa tentative de la recherche des responsables, il a tenu à saluer tous ceux qui se sont retrouvés en première ligne et les fameux « 500 milliards d'euros » mobilisés mais dont seulement 13 auront une incidence budgétaire.

En forçant le trait sur ces milliards qui viendraient s'ajouter à la dette du pays il a réaffirmé d'entrée que ses choix faits depuis 3 ans ne seraient pas remis en cause. Façon élégante de nous dire que la réforme des retraites est maintenue, que la casse du code du travail également, que le CICE restera en vigueur tout comme les exonérations de cotisations sociales qui plombent chaque année les comptes sociaux sans que cela ait la moindre incidence sur l'emploi !

Pour régler la dette il a affirmé que cela ne se ferait pas en augmentant les impôts, façon tout aussi élégante d'exclure tout retour de l'ISF et toute nouvelle fiscalité sur les entreprises et les actionnaires.

Emmanuel Macron est donc resté fidèle à la classe pour qui il gère les affaires du pays, les actionnaires et la grande finance, puisque « sa seule réponse » avancée pour le financement de la sortie de crise c'est de « travailler, de produire davantage » sans ajouter pour « gagner plus » comme l'avait fait Nicolas Sarkozy. Il nous promet donc plus de sang et plus de larmes ! Une surexploitation des salariés qui satisfait pleinement le Medef, n'en doutons pas !

Et si certains avaient l'envie de contester cette position de classe, en revendiquant par exemple de meilleurs salaires, il tente de les opposer à celles et ceux qui vont perdre leur emploi, ces chômeurs actuels et futurs en affirmant « que notre pays va connaître des plans sociaux et des faillites multiples » mais n'annonce absolument rien pour sécuriser l'emploi et les revenus et au minimum empêcher les licenciements.

Et ce ne sont pas les circonvolutions des différents ministres soumis « à la question » sur les propos du président qui vont nous rassurer. Le monde d'après est en train de se transformer en monde d'avant mais en pire !

La RATP, elle aussi, a sa stratégie du choc. Son plan de relance, c'est un plan d'économies en préparation qui s'annonce sévère, à vous faire regretter la douceur de Diapason. Anticipant sur un résultat en baisse elle pense pouvoir imposer un nouveau plan de productivité encore plus drastique que les précédents.

Elle a annoncé le blocage des salaires et s'apprête à remettre en cause les 35 heures, notamment à travers le décret sur les conditions de travail des agents du réseau bus prévu par la LOM.

Or, tout à l'inverse de ces orientations, il y a une exigence légitime de revalorisation des salaires et d'amélioration des conditions de travail, ces derniers mois ayant montré l'importance des agents du Service public dans le fonctionnement de notre société.

Ce n'est pas aux salariés de payer la note d'une crise qui est la conséquence des politiques libérales et qui en a révélé toute la nocivité. Et ce n'est pas non plus aux usagers à travers une hausse des tarifs qui aggraverait les inégalités et compliquerait encore davantage la nécessaire remontée de la fréquentation.

Par ailleurs, la remise sur pied complète des transports publics et leur développement sont une des conditions du redémarrage de notre économie. Il y a donc besoin d'un plan de relance qui garantisse le maintien d'un haut niveau d'investissement et de l'emploi.

Pour ce qui est du financement de la RATP :

On peut faire des économies utiles au lieu de s'en prendre toujours au « coût du travail » : 90 M€ en arrêtant le projet LYBY+, 106 M€ en annulant les dotations de capital prévues pour les filiales, 100 M€ en annulant le prêt à RATP Dev. Soit près de 300 M€ au total !

Il y a là de quoi assurer nos engagements contractuels en termes d'investissements, tout en augmentant les salaires (3% d'augmentation ≈ 80 M€, en incluant les cotisations patronales).

Donc oui, l'entreprise va dépenser 90 millions d'euros, somme faramineuse, pour transformer ses espaces tertiaires de LYBY en Flex-office.

Ce dossier est une opération immobilière de grande envergure mais aussi un marqueur de la politique d'entreprise ayant vocation à faire entrer les salariés dans une nouvelle conception du rapport au travail.

Une crise sanitaire majeure plus tard, on pouvait imaginer que l'entreprise reverrait sa copie. Et pour cause...Il est aisé de constater, que ce type d'aménagement des espaces de travail, qui consiste à empiler les salariés sur des surfaces réduites, est en opposition avec ce que nous vivons et ce que nous allons vivre encore longtemps...Eh bien non !

Enfermée dans sa logique dogmatique de rentabilité la Direction ne semble pas vouloir faire machine arrière et les camions de déménagement encombrant déjà les parkings de LYBY ! Avoir un bureau fermé rien qu'à soi et protégé des autres se conjuguera au passé. La chasse aux mètres carrés ne cessera pas avec l'épidémie, l'immobilier étant considéré comme un poste non productif. Cependant, les open-spaces apparaissent désormais comme de potentiels « clusters ».

Pour autant, ces constats ne doivent pas servir de prétexte pour imposer sans restriction l'utilisation du télétravail.

Selon les dires de la Direction de l'entreprise, la période actuelle a servi de laboratoire géant pour mesurer ce que serait le télétravail à très grande échelle.

Sans attendre qu'un réel bilan en soit tiré, elle se montre déjà totalement enthousiaste du résultat. Donc pour elle, un nouveau lieu de travail s'est imposé naturellement : le domicile, futur espace de co-working puisque souvent partagé avec le conjoint quand il est lui-même salarié. Quid des collectifs de travail, de l'envahissement de l'espace intime qu'est le domicile, des contraintes professionnelles imposées à toute la famille, des horaires extensibles sans limites, des réunions TEAMS qui débutent à 18h, des aménagements imposés au domicile pour pouvoir travailler « confortablement », des frais générés par cette situation, des capacités d'intervention de la médecine du travail, etc.

La CGT est signataire du Protocole portant sur la mise en place du télétravail dans l'entreprise car il répond à une attente des salariés tout en offrant 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 à l'attachement !

La vie personnelle et les besoins des salariés peuvent évoluer à chaque instant. C'est pourquoi le télétravail doit rester intégralement à l'initiative des salariés, rien ne doit être imposé avec la possibilité de revenir en arrière à tout moment.

La Direction de l'entreprise souhaite rouvrir prochainement le dossier du télétravail pour faire évoluer un accord d'entreprise qui n'est du reste plus appliqué dans la période, la CGT prendra toute sa place dans la discussion afin de maintenir un équilibre indispensable, pour les salariés, entre travail et télétravail et le maintien d'une nécessaire « proximité sociale ».

La crise a démontré la nocivité des politiques libérales, notamment les effets catastrophiques des coupes sombres et des privatisations dans les services publics.

L'exigence n°1, c'est la remise en cause de la libéralisation du transport public imposée par le règlement OSP et déclinée par les lois ORTF et LOM.

Une libéralisation qui signifie à la fois : éclatement du réseau de transport francilien confié à une multitude d'opérateurs privés, démantèlement progressif de l'entreprise publique par la filialisation des activités, dumping social généralisé avec l'extinction du Statut des personnels et la dégradation des conditions de travail.

C'est bien parce qu'on a dérogé aux règles de la concurrence et que la RATP est encore une entreprise intégrée qu'elle a pu mettre en place en un temps record les navettes pour les personnels de l'AP-HP durant le pic épidémique.

Dans son audition au Sénat le 6 mai, C. Guillouard, pointant le rôle crucial de la RATP dans cette période, a elle-même reconnu « qu'une fragmentation du réseau avec de multiples acteurs aurait rendu les choses bien plus compliquées. »

C'est pourquoi, la CGT-RATP exige la suspension de tous les projets qui s'inscrivent dans la logique de privatisation des transports et de productivité contre le travail (fusion BUS-MRB, création des business units, Diapason, LYBY+,...).

Pour ce qui est l'intéressement 2020 versé en 2021, lors d'une réunion des Top Managers façon Teams, Madame la PDG a donné le ton du déconfinement : « Si les agents veulent un intéressement en 2021, va falloir le mériter ! ». Comprendre : y laisser quelques gouttes de sueur voire « du sang, des larmes »...Pourquoi habituellement ils ne le méritent pas ?

Pour la Direction de l'entreprise, la crise sanitaire semble déjà se conjuguer au passé. Contre toute attente et considérant qu'une partie de son encadrement était sans doute trop bien traitée, elle rouvre prioritairement le chantier de la progression sociale des encadrants avec comme perspective un avenant au protocole Rémunération et Déroulement de Carrière de l'Encadrement.

Le calendrier n'est pas encore précis mais l'objectif de la Direction est que les commissions de classement de 2021 se déroulent selon des principes modifiés par cet avenant. A travers ce dossier elle souhaite se donner plus de souplesse pour la consommation des enveloppes et l'attribution des augmentations salariales.

Pour la CGT, le supposé problème de consommation des enveloppes, que les négociateurs de la Direction restent incapables de démontrer, souligne surtout des attributions d'avancements à des salariés pour qui ce n'était pas envisagé ou à des niveaux de % non souhaités. La Direction ambitionne ainsi de supprimer certaines rigidités que nous considérons pour notre part comme autant de garanties.

Ce serait évidemment plus simple si les enveloppes étaient plus faibles ou si les managers n'étaient pas contraints de les consommer à +/- 2 % ou encore si les limites de 15 % (maîtrises) et 17 % (cadres) d'avancement maximum sur 5 ans n'existaient pas. Autant de perspectives avec lesquelles la CGT ne pourrait être qu'en désaccord tant ces « limites » sont à nos yeux autant de garde-fous. De même, comme elle en a l'habitude, elle ouvre une négociation en fixant un cadre duquel il n'est pas possible de sortir.

Ainsi pas question de discuter du montant des enveloppes budgétaire ou encore des plafonds des grilles.

Si le problème pointé par la Direction avait pour cause principale la multiplication des situations d'agents en bouts de grilles, ce qui n'est pas vrai, pourquoi ne pas rehausser les plafonds de grille ? D'autant que certain.e.s dans cette situation peuvent être encore loin d'une fin de carrière et qu'il faut donc leur donner des perspectives. De même, dans ce dossier, elle ambitionne de convertir une partie de l'enveloppe des avancements en primes de résultat qui n'a absolument pas la pérennité d'un avancement ! Retirer du salaire pour le transformer en prime va à rebours de ce que porte et revendique la CGT. Pour la CGT, c'est non ! En outre, il y a fort à craindre que les bénéficiaires des surcroîts de primes soient par ailleurs les mieux servis en matière d'avancement. Pour la CGT, c'est non ! Enfin, aucun contrôle social n'est opéré sur le versement de primes individualisées qui restent connues de leurs seuls attributaires. Pour la CGT, c'est encore non !

La CGT n'a pas signé en 2014 ce protocole RDCE définissant le déroulement de carrière de l'encadrement car il portait en lui un certain nombre de reculs sociaux : diminution drastique des enveloppes, fin des repères collectifs, avancement moindre pour les plus jeunes, etc.

Pour notre organisation syndicale, ces premières réflexions de la Direction visant à proposer un avenant à ce protocole ne vont pas dans le bon sens. Plus de flexibilité, moins de contraintes pour les Directions, du salaire transformé en prime...

La RDCE actuelle a au moins le mérite de mettre en exergue toutes les limites d'un avancement AU CHOIX avec toute la subjectivité que cela représente et ce, surtout face à des Directions décomplexées.

La CGT-RATP souhaite donc une refonte totale de l'articulation de la RDCE. L'axe de travail majeur doit être une autre approche de l'attribution de l'avancement à partir d'une logique où les agents pourront bénéficier automatiquement des pourcentages qu'ils génèrent, sauf avis défavorable motivé, avec la mise en œuvre obligatoire d'un plan de progrès, reposant sur des faits avérés et contrôlables lors des commissions de classement.

La CGT-RATP porte une autre conception de ce que doit être l'avancement des agents d'encadrement, à savoir des déroulements de carrière qui ne soient pas utilisés comme outil de management mais basés sur la reconnaissance du travail réel, de son utilité et des qualifications.

Merci Monsieur le Président.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur DELEBARRE.

Sous le contrôle de M. HONORÉ qui nous a écrit, on considère que la déclaration de l'UNSA a aussi été lue tout à l'heure, comme celle de la CFE-CGC. Je propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet de création du département Réseau De
Surface

M. Le PRÉSIDENT.- Nous avons eu l'occasion d'échanger en profondeur la semaine dernière sur ce projet. À l'occasion de cet échange, des informations complémentaires ont été apportées et des éléments de méthode ont été actés, je fais notamment référence à la commission de suivi, à son rapprochement avec la commission déjà créée sur la BU, à son contenu et sa fréquence.

Comme convenu avec le Secrétaire, les intervenants ne sont pas présents pour cette séance. Cependant, une réponse à votre avis sera bien sûr formulée si nécessaire et transmise à l'ensemble des élus.

S'il n'y a pas de déclaration des organisations, je propose de donner la parole à M. SARDANO, président de la Commission économique, afin qu'il nous propose l'avis qu'il veut soumettre au vote de l'instance.

Mme FONTAINE.- Nous avons une déclaration.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous avez la parole.

Mme FONTAINE.- Nous sommes amenés à émettre un avis sur le projet de création du département RDS, en lieu et place des départements BUS et MRB. Ce projet s'inscrit dans le contexte de mise en concurrence du réseau de surface avec pour objectif de mettre en place une organisation permettant une meilleure cohérence pour les décisions et les réponses aux appels d'offres, qui devraient commencer dès 2023. Il permettra de passer d'une approche « métier » à une approche « mode », avec une organisation projetée, composée de 9 directions et de 10 programmes, séparant donc la gestion du quotidien de la préparation de l'avenir.

Ce dossier se révèle donc être bien plus qu'une simple fusion de 2 départements. En effet, il prévoit en réalité une organisation projetée très structurante pour l'organisation future du Groupe RATP et de son modèle économique avec de forts impacts humains sur les salariés. Pour autant, le dossier présenté par les directions de BUS et MRB n'apporte aucune précision ni analyse sur les collectifs de travail, la charge de travail et les conditions de travail des personnels concernés. De plus, le dossier présenté, bien qu'il s'inscrive dans une évolution et une redéfinition du modèle économique de l'entreprise, ne fait pas de lien avec le passage en Business Unit, nouveau modèle de gestion qui aura des impacts non négligeables pour RDS.

C'est dans ce cadre que les élus du CSEC ont votés à l'unanimité, le 8/04/2020, une résolution pour la mise en place d'une expertise afin d'obtenir une analyse plus complète du projet et de ses conséquences sur les salariés de BUS et MRB. Cette expertise a mis en évidence de nombreux manques tels que :

- ✓ Les impacts sur les effectifs
- ✓ La visibilité des matrices de passage entre l'organisation actuelle et l'organisation cible
- ✓ La visibilité sur les rôles des managers
- ✓ Les organigrammes détaillés
- ✓ L'accompagnement des salariés
- ✓ Les indicateurs en adéquation avec les objectifs et enjeux du projet
- ✓ La clarification des coûts
- ✓ Les leviers d'efficacité et de performance
- ✓ L'imbrication des organisations entre BUS et TRAM

Sur les effectifs, même si la création de RDS n'inclut pas de productivité, elle contribuera au programme Diapason en rationalisant les effectifs affectés (moins 70 ETP au budget 2021, soit 12% de l'effectif de RDS), sans pour autant être déclinés par unité et catégorie. La diminution du nombre

d'entités au sein de la direction des Ressources Humaines, risquera de mettre les titulaires actuels en « concurrence » pour l'attribution des futurs postes.

Sur la partie économique, les indicateurs pris en compte sont imprécis et il n'y a pas de règles permettant de prouver l'efficacité future des fonctions supports.

Les programmes ayant des temporalités et des typologies différentes, une clarification des objectifs et du jalonnement jusqu'à 2025 rendrait plus lisible la trajectoire de RDS.

Bien que les premiers éléments concrets du projet n'aient été communiqués que fin janvier 2020, que le contrat avec IDFM soit en cours de négociation et que le décret sur la LOM ne soit pas encore paru, les directions de BUS et MRB réaffirment que la création de RDS est maintenue pour le 1er juillet 2020 et ne pourrait être reportée. L'urgence donnée à ce dossier risque de rendre transitoire l'organisation cible de RDS.

Au sujet de la mise en concurrence de la RATP, nous souhaitons rappeler les propos du Président de la République : « certaines activités doivent être sorties du marché. C'est le cas des services publics en général et des transports urbains de voyageurs en particulier, tant les enjeux d'aménagement du territoire, de développement durable et de qualité de vie sont importants voire primordiaux. Au-delà des normes comptables, la valeur d'une entreprise doit se mesurer au service qu'elle rend à la société, à la façon dont elle traite ses salariés et ses parties prenantes, à son rôle environnemental et à d'autres critères que ceux exclusivement financiers, aujourd'hui totalement négligés. »

A ce jour, le dossier comporte encore trop de zones d'ombre et pour beaucoup de questions, la direction n'a toujours pas apporté de réponse. En l'état et au regard du manque d'éléments de compréhension contenu dans le dossier présenté aux OSR, il est donc très difficile de pouvoir se projeter dans la future organisation, d'en apprécier la pertinence et ce d'autant que ce dossier génère encore trop d'inquiétudes chez les salariés concernés. Il est donc important de procéder rapidement à plus de transparence sur les informations et d'attention aux salariés.

Enfin, les élus CFE-CGC Groupe RATP souhaitent vivement la mise en place d'une commission de suivi commune RDS et BU afin d'accompagner le projet sur la durée et d'obtenir les réponses tout au long de la mise en place de ce nouveau département.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci, Madame FONTAINE. Je propose, avant de passer la parole à M. SARDANO, de la donner à M. KHELLAF pour une déclaration d'explication du vote.

M. KHELLAF.- Le 1er juillet 2020 marquera la première étape du démantèlement de l'épic RATP. En effet le projet présenté lors de la séance du 8 avril représente bien plus qu'une fusion entre les départements BUS et MRB.

Cette restructuration censée préparer notre entreprise rentre pleinement dans l'arène de l'ouverture à la concurrence sur notre périmètre historique et servira de schéma directeur, par la suite, à l'ensemble des autres départements et ce au rythme des ouvertures des marchés futures.

Mal ficelé et comportant de trop nombreuses parts d'ombre que même une expertise n'a pas pu lever, nous attendons encore à J-13 les réponses à nos nombreuses interrogations.

- Pourquoi n'y a-t-il aucune définition fine des périmètres organisationnels et des différents postes
- Pourquoi n'y a-t-il aucune anticipation en amont dans le cadre de lyby+, que même une crise sanitaire sans précédent n'a pas pu remettre en cause, des futurs aménagements des espaces, de l'intégration des collectifs de travail ainsi que leur impact potentiel sur le bien-être au travail.
- Pourquoi y'a-t-il une absence totale d'indicateurs sur ce projet, afin que l'on puisse réaliser pleinement l'impact économique et ses conséquences sur l'emploi.

Afin de mieux éclairer les élus sur ce dossier il aurait été judicieux de :

- Fournir les benchmarks sur lesquels seront évalués les objectifs de performance des fonctions support.
- D'indiquer clairement les impacts de la loi LOM notamment sur le point de la transférabilité du personnel.
- Mettre en place une feuille de route claire permettant d'analyser les différents points d'étapes de cette transformation.
- Définir la place du tramway géré aujourd'hui par le département BUS et qui de par la date d'ouverture à la concurrence prévu en qu'en 2030, ne peut pas a priori faire partie de cette nouvelle organisation.
- Renforcer la GPEC et la politique de formation dans les secteurs qui connaîtront les plus fortes demandes du fait de la restructuration (finance, RAO, RH, etc.)

Nous souhaitons vous rappeler le préambule de la constitution de 1946 qui dispose que « la nation garantit l'égal accès de l'enfant à l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ». Pour la CGT RATP, la formation professionnelle est un investissement pour et sur l'avenir, et non un assujettissement aux seuls besoins immédiats des entreprises, sans stratégie d'ensemble.

La fusion programmée, sans chiffrage des moyens alloués des 2 plans de compétence, interroge et laisse penser qui sera difficile de regrouper 2 départements aussi différents et ne répondant absolument pas au même besoin. Cette stratégie représente un risque non négligeable d'être dans l'incapacité de pouvoir répondre aussi finement et rapidement qu'aujourd'hui aux différents besoins qui pourraient alors se présenter dans chaque catégorie.

Quelle sera la place des DUO alors qu'ils tendent à être directeurs de BU filial avec une importante centralisation des décisions ? Le projet ne doit-il pas trouver un équilibre entre autonomie et centralisation.

De plus nous constatons que ce projet n'anticipe pas l'orientation souhaitée par IDFM de dissocier par mode les futurs contrats d'exploitation. Cela pourrait le rendre en partie caduc et obligera à coup sûr à une profonde réécriture du projet.

Dans cette perspective on peut se demander si le projet pourra répondre aux différents enjeux qui se présenteront à l'entreprise.

Le maintien de ce projet et du calendrier est un symbole ou du moins la preuve que malgré les bonnes intentions affichées par nos dirigeants politiques au début de la crise que rien n'a vraiment changé et qu'il n'y aura pas de profonde remise en cause.

Le monde d'après ressemblera bien au monde d'avant, mais en pire, car ce sont bien les salariés qui devront quotidiennement assumer le poids des pertes dues à la crise du Covid-19.

Vous l'aurez bien compris, monsieur le président, que les élus CGT ne peuvent que valider l'avis négatif proposée par la commission.

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

M. SARDANO.- A ce jour le dossier servant de support à l'information des élus reste imprécis et génère plus de questions qu'il n'apporte de réponse. L'expertise demandée par les élus a confirmé que ce n'est pas qu'un simple projet de fusion des départements Bus et MRB ,mais bien une réorganisation avec des impacts organisationnels, économiques et humains dans ces deux départements mais aussi par ricochet sur l'ensemble de l'EPIC. La prévention des Risques Psycho Sociaux, l'accompagnement des évolutions du contenu des métiers, le budget spécifique dédié à la

formation, les organigrammes précis, tous ces points mériteraient d’être détaillés. A cela il faut rajouter l’ensemble des incertitudes liées aux futures évolutions législatives, réglementaires et contractuelles qui ne bénéficient d’aucune perspective mais qui mériteraient un suivi dans la durée. Pour toutes ces raisons, les élus émettent un avis négatif.

Malgré ce constat, les élus accueillent favorablement la proposition formulée par la direction. La création d’une commission de suivi permettrait de suivre le projet sur la durée et d’obtenir les réponses tout au long de la mise en place de ce nouveau département. Les élus proposent que cette commission fusionne avec celle créée dans le cadre de la mise en place des Business Unit Bus en raison de la proximité des deux projets dont de nombreux points sont partagés.

Mme LÉQUIPÉ.- Nous allons procéder au vote. Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur la proposition d'avis lue par le président de la Commission économique ?

(Il est procédé au vote)

POUR : 9 UNSA, 8 CGT et 3 CFE-CGC.

L'avis est adopté à l'unanimité

Mme LÉQUIPÉ.- Merci.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour ce vote.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet de Travaux du site de Championnet,
préparatoires au projet de transformation du centre bus de Belliard

Céline TIGNOL, Déléguée directeur Département Stratégie Insertion Urbaine VAL

Françoise PERFETTINI, Responsable Maitrise d'ouvrage VAL et

Adeline BELLALOUM, Responsable Ressources Humaines BUS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous accueillons Mmes TIGNOL, PERFETTINI et BELLALOU.

Cette consultation fait suite à l'information partagée, non pas lors de la dernière séance mais la séance précédente. Je propose de donner la parole à M. NIVAULT qui va partager avec nous l'avis proposé par la CSSCT centrale.

M. NIVAULT.- Nous avons établi un document commun avec M. SARDANO. Il a écrit le début du document. Nous aurons aussi une explication de vote.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de garder ce parallélisme de forme. Si des personnes veulent prendre la parole pour expliciter l'avis, je propose qu'elles se signalent.

Madame FONTAINE ?

Mme FONTAINE.- Bien que nous ayons conscience des enjeux et de la complexité du dossier, nous déplorons la qualité du dialogue social, tant dans sa teneur que dans sa temporalité. Malgré, les récentes réponses apportées à des points qui auraient dû figurer dans le dossier, il reste à ce jour des inconnues sur les impacts liés à la co-activité, sur le recensement des surfaces attribuées aux oeuvres sociales, sur les coûts qui ne tiennent pas compte des impacts de la crise du COVID19. Dans ce contexte la CFE-CGC Groupe RATP ne peut donner son aval sur le projet de travaux du site Championnet.

Par ailleurs, ce dossier étant concomitant au projet de transformation du centre bus de Belliard, et afin d'anticiper son analyse, la CFE-CGC Groupe RATP souhaite des précisions économiques sur l'équilibre financier du projet.

Enfin, la CFE-CGC Groupe RATP demande que soit présenté aux élus la stratégie immobilière de l'EPIC afin de percevoir les enjeux des projets de transformation de plusieurs sites RATP.

M. VENON.- 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. Agents qui 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. 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, pour notre plus grand regret 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 est indispensable, 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.

Les trois derniers mois qui viennent de se déroulés ont mis en exergue le manque crucial de structures industrielles pouvant apporter une solution sanitaire. 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, 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 venons de traverser.

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 coeur 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 coeur 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.

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.

Le dossier de transformation du centre bus de Belliard retient notre attention, nous relevons l'absence de contenu économique. Les travaux sur le site de Championnet, le manque d'objectifs,

ainsi que de contenu sur le développement industriel. Amène les élus CGT à se positionner sur un avis négatif.

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.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur VENON. Je vais donner la parole à Mme TIGNOL, puis à Mme BELLALOU.

Mme TIGNOL.- Je suis en charge de ce dossier avec Mme PERFETTINI. Nous avons écouté vos prises de position avec attention. Nous allons y travailler parce qu'il y a beaucoup de points, je ne vais probablement pas réussir à répondre à tous.

Pour bien avoir en tête le dispositif, il est peut-être utile de rappeler que le site de Belliard est composite. On parle là des impacts sur Championnet d'un projet mené sur Belliard alors que M. VENON intervient sur la vision de Championnet à terme, ce qui n'est pas l'objet de la discussion d'aujourd'hui.

Sur le projet de Belliard, nous échangeons aujourd'hui ensemble sur les travaux préparatoires, ce qui fait l'objet de la phase de dialogue social qui est en train de se terminer. On a convenu ensemble d'un dialogue social sur le projet dans sa globalité, les deux se font de façon dissociée parce que des sujets opérationnels le nécessitent.

Il y aura un deuxième temps de dialogue social qui vous donnera la vision d'ensemble, un point d'étape, comme vous nous l'avez demandé, sur lequel nous nous engageons. Le contenu précis des impacts sera abordé en CSE 2 et CSE 10, mais il y aura un point d'étape dans cette instance sur le projet d'ensemble. Ce sera le lieu pour aborder une série de questions que vous nous posez légitimement sur l'équilibre global du projet, un éventuel impact calendaire lié au Covid, la programmation générale et notamment celle de logements sociaux. Tout cela relève du projet d'ensemble, on aura un autre moment pour échanger. L'avenir de Championnet concerne un autre cadre, nous n'avons pas travaillé sur le sujet aujourd'hui.

J'ai bien noté votre demande d'une présentation de la politique stratégique des activités immobilières, ce n'est pas la première fois que vous la formulez. Vous nous l'aviez déjà demandée quand nous étions venus avec M. HOUPTER vous présenter d'autres dossiers. Nous ne sommes pas revenus vers vous mais il faut le faire, votre demande est légitime. Il faut que nous lui apportions une réponse.

M. Le PRÉSIDENT.- M. SARRASSAT l'a relayée à plusieurs reprises. Dès que l'on est prêt -le plus tôt sera le mieux-, il faudra l'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine séance. Nous allons en discuter avec le bureau du CE à la fin de la séance. C'est effectivement une attente de l'instance.

Mme TIGNOL.- Il faut effectivement travailler sur un document, s'atteler à l'exercice pour avoir un échange avec vous sur ce sujet. Cela permettra d'être moins dans une logique *one shot*. On fait un zoom sur un projet mais cela pose beaucoup de questions plus larges. Cela permettrait de remettre la discussion sur le logement social qui est fondamentale, en perspective par rapport à d'autres sites. Tous les sites ne se prêtent pas de la même façon à développer du logement social.

Le site de Belliard est justement dans une zone du 18^{ème} arrondissement très richement pourvue en logements sociaux. L'une des raisons pour lesquelles nous n'avons pas réussi à développer plus de

logements sur ce site est que la Ville de Paris n'y est pas favorable. Elle a défini des zonages et des objectifs à atteindre. Or, dans la zone de Belliard, la Ville souhaite développer de la mixité pour équilibrer la population. Quand on regarde la situation à un périmètre plus large, les opérations sur d'autres sites comme dans le 12^{ème} arrondissement où il n'y a que du logement social ou intermédiaire, cela peut prendre plus son sens, j'en conviens.

Mme BELLALOUM.- Dans la continuité de ce que vient de dire Mme TIGNOL, je vous confirme que dans le cadre de l'étape 2 du dialogue social qui a commencé cette semaine par des audiences, nous reviendrons vers vous comme vous nous l'aviez demandé. C'est prévu.

Par ailleurs, la politique industrielle se traite tous les mois au CSE 10. Nous travaillons sur de nombreux dossiers en ce moment, sur l'évolution de l'UOVA et des Ateliers de Championnet, dans la perspective de la construire et de la faire évoluer au regard des échéances d'ouverture à la concurrence. La politique industrielle est menée sur Championnet et d'autres sites de MRB.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Quelques mots sur la méthode. Nous prenons bonne note que les déclarations ne se font plus au moment de l'information, mais à celui de l'information consultation. On va s'adapter, ce n'est pas un souci.

Pour revenir au dossier en lui-même, je vais reprendre les éléments de la déclaration du mois dernier. Nous maintenons le fait qu'il y a eu un défaut d'information à l'origine du dossier, puisque ce n'est pas par l'entreprise que nous avons eu connaissance de l'avancée de ce dossier.

Monsieur le Président, il y a un réel souci de dialogue social et de méthode dans les instances concernées par le dossier Belliard Championnet, entre le CSEC, le CSE 2 et le CSE 10. Quand on pose une question, on nous répond assez facilement qu'elle ne concerne pas cette partie, mais une autre. Cela pose de vraies questions.

Il y a toutefois une constante, le déni des impacts pour les salariés. Ce constat a été fait par plusieurs représentants, quels que soient leur métier et leur catégorie, qui ont pu participer aux discussions au CSEC et aux CSE 10 ou 2. Il y a un souci de dialogue social sur le sujet. Je souhaite en faire état. Il est calamiteux de se retrouver dans un dialogue social dégradé, les élus se font couper la parole et on nie la possibilité d'exprimer ce qu'ils ont à dire. C'est désagréable.

Pour reprendre des propos déjà exprimés, un tel dossier n'aurait dû déclencher que de l'adhésion. La transformation énergétique, l'insertion sociale, la création de logements et d'autres thématiques ne devraient entraîner que de l'adhésion, or ce n'est pas le cas aujourd'hui. La gestion du dossier en est grandement responsable.

Nous sommes en désaccord profond sur un certain nombre de points. Vous connaissez notre déception sur le nombre de logements réservés aux agents RATP. Sur les centaines de logements créés dans le cadre de ce projet immobilier, seulement six logements seront à la disposition de l'Espace Habitat, auxquels pourront accéder les agents de la RATP. C'est tellement faible que c'en est presque risible. Avec un tel programme et autant de logements créés, franchement, quelque chose ne fonctionne pas.

Vous allez me juger excessif, ce ne sera pas la première fois, ce n'est pas un souci. Six logements sur le nombre total de logements créés, c'est lamentable.

Nous avons pointé dans ce dossier un certain nombre de soucis, qui sont niés. Je vais vous faire part de l'état d'esprit des élus après les audiences. L'un d'eux a demandé à la direction si on était à Poudlard et si le futur projet immobilier de Belliard allait sortir de terre d'un coup de baguette magique.

Nier qu'il y aura du bruit lors de la démolition des bâtiments, alors qu'il y aura des carottages pour procéder à des injections dans le sol... Il n'y aura pas de bruit, pas de vibration, pas de poussière, il n'y aura aucune dégradation de cet ordre dans le cadre du projet Belliard Championnet. Il n'y aura pas non plus de problème de sécurité, alors que nous avons identifié celui du parking, celui des nouvelles ouvertures et que nous avons depuis découvert que les machinistes devront passer par l'extérieur. En effet, il n'est pas prévu d'accès par l'intérieur, alors que le site de Belliard Championnet permet probablement de faire autrement et de sécuriser les collègues de l'exploitation, qui ont sur eux un empoche qui peut être conséquent. Il y a à proximité une certaine délinquance porte de la Chapelle au sujet de laquelle nous vous avons également avertis.

Quand on nie qu'il y aura un impact dans les rues du site de Championnet avec l'installation de 44 bus, on a du mal à se comprendre. Un certain nombre d'aspects ont été pointés, notamment les difficultés que pourraient rencontrer les agents du dépannage.

J'entends qu'il s'agit de la phase des travaux préparatoires de ce dossier, mais je vous lance un appel, Président. Il y a une réelle difficulté et on n'est pas entendu. Je suis catalogué comme excessif. Je n'ai pas de souci avec cela, j'assume mes positions mais quand tous les intervenants issus de différents métiers et de plusieurs catégories en arrivent à ces conclusions, ce n'est peut-être pas M. HONORÉ qui est excessif, cela vient peut-être d'un souci de méthode et de gestion du dossier.

Merci.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARDANO, je vous donne la parole.

M. VENON.- Excusez-moi, j'ai demandé la parole.

M. Le PRÉSIDENT.- Effectivement.

M. VENON.- Je vais réagir aux propos de Mme BELLALOUM, qui nous dit que la politique industrielle est abordée en CSE 10. Je ne le remets pas en cause. En revanche, comment la politique industrielle est-elle abordée dans les autres CSE ?

Les CSE, que la direction a souhaité mettre en œuvre en noyant MRB dans des structures bus, rendent MRB absent des débats, des échanges, et encore plus des objectifs et de la pérennité de son activité. Je m'inscris en faux par rapport à ce qu'a dit Mme BELLALOUM. Non, la politique industrielle n'est pas présentée dans d'autres CSE que le CSE 10. C'est un problème, les tableaux de bord ne sont pas à jour, la productivité n'est pas présentée, les réorganisations sont absentes des dossiers.

Ce département est complètement noyé dans l'information de Bus, qui compte plus de 14 000 salariés. Il serait injuste que ce département soit absent des échanges, des orientations de l'entreprise et de ses perspectives.

Par ailleurs, pour aller dans le sens de M. HONORÉ sur les bruits émanant du chantier, j'ai en mémoire les travaux de Lagny. L'entreprise a été contrainte de travailler par étapes et de financer le double vitrage du voisinage. Il y aura du bruit, de la poussière. Il faut avoir une bonne approche avec le voisinage et ne pas avoir seulement un regard sur le centre bus.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Émettre un avis sur ces travaux préparatoires est un exercice compliqué puisqu'il faudrait dans le même temps faire abstraction de l'origine de ces travaux, c'est-à-dire la transformation du centre Bus de Belliard.

La direction nous dit que ce projet ne concerne pas le CSEC alors que les échanges ont permis de mesurer une partie des impacts qui concerne plusieurs CSE mais aussi l'activité sociale au travers des logements sociaux et en accession à la propriété ainsi que des impacts économiques concernant le Groupe, et qui, pour partie ont fait l'objet d'une présentation dans le cadre des orientations stratégiques.

L'insertion urbaine et son programme dit « 4000-400 », la ville intelligente, l'écologie, Bus 2025 sont parties prenantes de ce projet et intéressent l'ensemble des salariés de l'EPIC mais aussi de nos filiales.

Les élus demandent qu'à l'instar de la stratégie concernant nos espaces tertiaires, la stratégie d'aménagement de nos sites industriels fasse l'objet d'une présentation et d'un suivi régulier devant cette instance. Pour revenir sur le dossier du jour, les élus regrettent le manque de contenu. Des réponses ont depuis été apportées mais certaines, en particulier sur la production d'électricité par l'ombrière restent en attente et nous les reformulons : quelle production d'électricité est envisagée par ce dispositif et quelle sera la consommation du centre bus ? Alors même que le projet de transformation du centre Bus de Belliard suscite un intérêt du fait de sa construction et des améliorations en termes de qualité de vie au sein d'un quartier populaire où la demande de logements est importante, les élus ne peuvent qu'émettre un avis négatif en regrettant d'être mis devant le fait accompli sans avoir pu émettre des préconisations qui auraient pu orienter voire modifier le cahier des charges soumis à l'appel d'offre. Les élus s'interrogent aussi sur le choix du promoteur alors qu'au sein du groupe RATP, notre filiale RATP Habitat aurait pu être choisie pour mener ce projet.

La CSSCT Centrale souligne l'importance de ne pas négliger les aspects psychosociaux comme pour tous les projets d'envergure. La cohabitation d'un chantier de cette importance avec les salariés du site de Championnet va créer de facto une anxiété chez les agents. Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail.

L'avancée des projets structurants comme la création du département réseau de surface conjugués avec les travaux du site de Belliard peuvent générer des risques psychosociaux. D'où l'importance que les missions PRPS des départements concernés s'emploient le plus rapidement possible à informer et communiquer.

Nous rappelons que les risques psychosociaux ont de nombreux effets aussi bien sur la santé des salariés, troubles mentaux (dépression, état de stress...) que sur la qualité de travail, principalement sur l'absentéisme, dégradation du climat social, voire des atteintes à l'image de l'entreprise.

Comme cela nous a été dit en séance, les dossiers seront présentés dans les CSSCT locales avec plus de précisions. Elles suivront en détail l'avancée du projet comme par exemple les problèmes de stationnement, qui sur les plans fournis, ne permettaient pas la circulation des véhicules.

Les dates prévues dans la partie dialogue social se doivent aussi d'évoluer pour prendre en compte la crise sanitaire que nous traversons.

Les membres de la commission santé sécurité et conditions de travail s'associent au président de la commission économique pour demander qu'un suivi régulier soit fait au CSEC.

Les élus interpellent aussi la direction sur l'absence de dialogue social et la conduite du projet. Au vu des divers éléments, les membres de la commission économique et ceux de la CSSCT Centrale proposent un **avis négatif** sur le projet.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de passer la parole à Mme LÉQUIPÉ pour l'organisation du vote.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la base de la proposition lue par le président de la Commission économique, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

POUR : 9 voix UNSA, 8 voix CGT et 3 voix CFE-CGC

Mme LÉQUIPÉ.- L'avis négatif est adopté à l'unanimité.

M. Le PRÉSIDENT.- Je remercie Mmes TIGNOL, BELLALOUM et PERFETTINI pour leurs explications et leur participation à cette séance, je les salue.

Mme BELLALOUM.- Merci, bonne journée.

M. Le PRÉSIDENT.- Avec l'approbation de M. SARRASSAT, je propose d'examiner les deux points suivants de l'ordre du jour et d'examiner le point RVB ligne A après la pause déjeuner, pour avoir une séance équilibrée sur la journée.

M. Le SECRÉTAIRE.- On pourra reprendre sur le RVB en début d'après-midi. Cela peut convenir à tout le monde.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation de l'activité 2019 de l'Espace Pimprenelle

Catherine PORQUET, Responsable Espace Social Employeur
Sylvie QUINOT, Chargée de prestations Mission Pimprenelle

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose d'accueillir Mmes PORQUET et QUINOT pour la présentation de l'activité de l'espace Pimprenelle. Le dossier a été examiné en commission Égalité hommes/femmes. Je propose de donner la parole à Mme GRELAUD pour nous en faire le rapport, puisqu'elle préside cette commission.

Mme GRELAUD.- Merci Monsieur le Président.

La commission a eu lieu le mardi 9 juin à 9 heures via l'application Teams. Mesdames Puech, Quinot et Porquet sont venues présenter le rapport d'activité pour l'année 2019 à madame Drouaire, seule commissaire et moi-même.

Globalement on retrouve les mêmes modes de garde que les années précédentes soient l'assistante maternelle, la garde en crèche ou encore la garde à domicile. La vraie nouveauté se situe dans les recherches intégralement réalisées par la plateforme Yoopies, facilitant et enrichissant ainsi les services aux salariés.

I – INFORMATION ET CONTACTS PIMPRENELLE

Au niveau de l'information, on voit que l'espace Pimprenelle envoie comme chaque année environ 1000 courriers explicatifs sur leurs droits, aux salariés ayant déclaré la naissance d'un enfant. De plus, 40 000 dépliants pour promouvoir la plateforme Yoopies et l'espace Pimprenelle sont transmis aux attachements.

On remarque que 1972 salariés ont contacté l'accueil de l'espace Pimprenelle contre 2468 en 2018, conséquence de la facilité et l'efficacité de la plateforme Yoopies. Ces salariés sont dans la même proportion que les autres années soit environ 27 % de femmes pour 73 % d'hommes et 151 en situation monoparentale.

Les 5 thèmes abordés lors de ces contacts, sont les suivants :

- Informations pour s'orienter dans les démarches
- Recherche d'un mode de garde,
- Règlementation des modes de gardes,
- Allocations frais de garde,
- Yoopies.

II – ACCOMPAGNEMENT DANS LA RECHERCHE D'UN MODE DE GARDE PAR L'ESPACE PIMPRENELLE

L'espace Pimprenelle guide les salariés demandeurs vers 3 modes de gardes : les crèches, la garde à domicile et l'assistante maternelle via la plateforme Yoopies.

En 2019, 108 demandes en crèche ont été traitées dont 24 résolues, les autres étant sans suite.

36 places réparties dans 7 structures ont été réservées en 2019 contre 44 en 2018. Cette baisse est expliquée par la fin de la convention avec la crèche de Gentilly en août 2019.

En parallèle, un lien avec la plateforme Babirelais permet une offre dépannage de 5 jours en cas d'urgence suite à une défaillance du mode de garde habituel. Notons aussi que quelques crèches à horaires élargis peuvent répondre à des besoins atypiques.

Concernant la garde à domicile, c'est le mode le moins utilisé puisqu'il représente seulement 2 % des prestations. Cela peut s'expliquer par l'intrusion d'une personne étrangère dans l'espace personnel, de la complexité de la présence de plusieurs enfants d'âges différents, ou encore du coût important. Il peut néanmoins être un complément à un autre mode de garde ou constituer un besoin occasionnel.

Dans ce cas, Pimprenelle oriente les salariés vers des prestataires de services spécialisés comme Yoopala.

La solution peut être aussi une assistante maternelle qui accepte de venir à domicile, dans ce cas cette demande se fera via Yoopies.

III – ACCOMPAGNEMENT DANS LA RECHERCHE D'UN MODE DE GARDE VIA LA PLATEFORME DIGITALE YOOPIES

Le nombre d'inscrits a doublé par rapport à 2018 : 4641 au lieu de 2042. Ce phénomène semble normal puisque Yoopies est arrivé en septembre 2018.

Leur profil type reste le même : un homme entre 25 et 44 ans travaillant à l'exploitation (BUS, SEM) qui recherche un mode de garde régulier. On remarque un besoin quotidien pour les enfants de moins de 3 ans se transformant en besoin uniquement après l'école passé cet âge, et qui peut être comblé jusqu'à leurs 12 ans.

44 % des prestations fournies par Yoopies concernent donc les gardes d'enfants, mais 6 autres services sont proposés :

- Soutien scolaire,
- Aide aux proches aidants,
- Ménage,
- Garde d'animaux,
- Coaching sportif,
- Massage à domicile.

Une enquête de satisfaction convenue entre l'espace Pimprenelle et la plateforme Yoopies a rendu un bilan très positif : 62 % des salariés ont connu ce partenariat par l'intermédiaire d'Urbanweb et 80 % des inscrits ont été satisfaits du service rendu.

IV – PARTICIPATION AUX FRAIS DE GARDE

Cette participation de la RATP dépend de plusieurs critères : plafond de revenus, nombre d'enfants à charge, tranche d'âge de l'enfant, mode d'accueil, nombre d'heures payées.... etc

En 2019, on remarque une baisse sensible avec 2003 allocataires pour 2132 en 2018 et 2235 en 2017.

Pour les enfants de moins de 3 ans il peut arriver que les parents aient besoin de 2 modes de garde différents, ou de modifier ces modes de garde au cours de la période d'ouverture des droits, cela sera bien sûr pris en compte dans le versement de l'allocation. D'ailleurs on remarque que les modes crèche et assistante maternelle se répartissent à 49 % de l'ensemble des demandes.

Pour les 3/7 ans, le mode de garde concerne uniquement des parents travaillant en horaires atypique, soit avant 7 heures et après 19 heures. On remarque ainsi une moyenne mensuelle de 28 heures avec une assistante maternelle et 28 autres en garde à domicile.

Avec tous ces critères, le suivi personnalisé des dossiers est essentiel pour verser une allocation ajustée aux caractéristiques de la garde mais aussi d'échanger sur les aspects réglementaires comme le calcul des congés payés ou les indemnités de fin contrat.

Même si Yoopies a pris le relais sur ces spécificités, l'espace Pimprenelle reste un soutien aux salariés.

Enfin, les coûts de l'aide à la garde d'enfants sont sensiblement les mêmes en 2019 avec 1646 KE qu'en 2018 avec 1653 KE.

CONCLUSION

En fin de séance, nous avons fait un point sur les conséquences de la COVID au sein des pratiques de l'espace Pimprenelle.

Sans surprise, on note un développement des appels mais surtout des courriels sur une plage horaire très large (2 heures du matin parfois). En effet, pour protéger les salariés de Lachambaudie, l'accueil physique est fermé depuis le 13 mars. Les contacts avec les crèches se font à distance aussi.

Par ailleurs, L'espace Pimprenelle a pris part à l'aide à la scolarisation des enfants des agents RATP en développant des contacts réguliers avec les rectorats. Une seule difficulté rencontrée au niveau du nombre d'appels à transférer vers les agents en télétravail mais qui est en cours de résolution.

De manière générale, on remarque un changement de pratiques qui semble sociétal et générationnel : un recours à une grande diversité d'intervenants et plusieurs organisations différentes. Les réponses doivent être rapides et efficaces au risque de se retrouver régulièrement sans suite. Le courriel se développe de façon très nette en 2019 en prenant le pas sur l'appel téléphonique ou l'accueil en présentiel.

L'existence de l'espace Pimprenelle et surtout l'investissement de ses agents et de sa direction est une valeur ajoutée pour les familles tant par l'écoute, la résolution des modes de gardes ou parfois de problèmes personnels prégnant et influant sur la vie professionnelle. On peut néanmoins s'interroger sur l'avenir du service, lorsque l'on voit apparaître les différentes plateformes comme Yoopies, Yoopala ou Babirelais.

Je remercie les représentantes de la direction pour la richesse de leurs explications, ainsi que la commissaire, madame Caroline Drouaire pour la pertinence de ses interventions.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour le compte rendu. M. VENON, puis Mme FONTAINE et enfin Mme DROUAIRE.

M. VENON.- Je tiens à remercier la qualité du rapport, qui vient d'être présenté et qui soulève beaucoup de points. La CGT s'excuse de ne pas avoir pu être présente. Nos représentants étaient pris par la multiplication des réunions en visio. Bravo pour ce rapport, qui est très ludique et qui permet de voir la continuité et la qualité du travail de Pimprenelle depuis sa création.

Il faut se rappeler que Pimprenelle avait pour objectif d'accompagner et de suivre les agents et plus particulièrement d'aider le placement des enfants en crèche. Un travail a été réalisé par la responsable de Pimprenelle, Mme BRUN, à l'époque. Elle avait réussi à négocier avec l'entreprise qu'une partie des femmes enceintes puisse venir travailler et aider à développer le réseau de Pimprenelle en trouvant des crèches aux enfants des agents. Force est de constater que la direction de l'époque, Mme THÉOPHILE, a mis fin à cette pratique. On ne peut que le déplorer mais les résultats sont là, il y a une continuité.

La CGT pense que l'on pourrait être bien meilleur encore, si des moyens étaient de nouveau octroyés à cette unité Pimprenelle pour développer et améliorer son réseau, d'autant plus que les aspects juridiques sont de plus en plus complexes. Les jeunes couples ont besoin de référents. Yoopies, étant une plateforme, ne répond pas toujours dans des délais rapides aux familles.

La CGT est très favorable à la poursuite de l'existence de Pimprenelle, à ce que la direction lui donne les moyens de continuer à travailler et à développer son activité et bien entendu, à ce qu'elle puisse le faire dans de bonnes conditions. Merci.

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

Mme FONTAINE.- En réaction au rapport de Mme GRELAUD qui est très précis et pose les bonnes questions, je voudrais revenir sur l'une d'elles : la montée en charge des plateformes qui pourrait risquer de déshumaniser un service qui est éminemment humain. On l'a bien vu, Pimprenelle est nécessaire dans la relation, et, Mme GRELAUD l'a dit, elle est un soutien aux salariés. C'est une valeur ajoutée.

On a pu le constater lors de la crise du Covid, puisque les liens avec les rectorats étaient assurés par l'équipe Pimprenelle. La connaissance de nos activités et des contraintes d'exploitation par le personnel de Pimprenelle est primordiale. Au regard de la crainte d'une montée en charge des plateformes qui risqueraient de démunir Pimprenelle de ses activités, je pense qu'il ne faut pas oublier le côté humain de cette relation et la connaissance interne de nos organisations. On parle parfois de coûts et d'économies, je m'interroge sur le coût de ce partenariat au regard de la qualité du service qui peut être rendu. Pouvons-nous avoir quelques précisions ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais laisser Mmes QUINOT et PORQUET répondre. Avant de donner la parole à Mme DROUAIRE, je pense qu'il faut considérer le recours à ces plateformes comme une façon d'augmenter le champ d'action et les leviers d'action plus que comme une mise en concurrence, Mme GRELAUD l'a dit dans son rapport me semble-t-il.

C'est dans la complémentarité entre l'activité cœur de métier de Pimprenelle et ce genre de partenariat que l'on améliore notre efficacité. Il y avait des reportages à la radio ce matin sur « le plus » apporté par la mise en relation des parents pour mutualiser la garde d'enfants. On ne peut pas ignorer que ce type de plateforme peut apporter un service supplémentaire qu'il s'agit de bien articuler et pas de substituer.

Mme DROUAIRE.- Saluons tout d'abord le travail et l'implication quotidienne de tous nos collègues exerçant à l'espace Pimprenelle ainsi que la qualité du document relatif à la présentation de ce rapport d'activité 2019.

L'UNSA RATP apprécie le dynamisme de cette structure dont la nécessité n'est plus à démontrer. Nous avons noté sur le bilan 2018 avec satisfaction que l'espace Pimprenelle avait mis en place une plateforme digitale multiservices « YOOPIES » fait de constater à ce jour, que l'année 2019 a été une réussite suite à la période de transformation pour la recherche des modes de gardes (hors mi les places en crèches) intégralement réalisées via la plateforme digitale multiservice « Yoopies ».

Vous avez réalisé une enquête de satisfaction en novembre 2019 auprès des utilisateurs, qui aujourd'hui nous démontre l'enrichissement des résultats.

L'UNSA RATP considère que l'accueil, les soins, l'entretien et l'éducation des enfants représentent un engagement social qui conditionne l'avenir de la société et justifie d'une politique familiale ambitieuse et de haut niveau.

Cette politique doit permettre de soutenir les agents quel que soit leur fonction dans l'entreprise et notamment d'encourager le travail des femmes.

Pour rappel, le CESU est utilisé pour couvrir des frais de garde, mais peut également être utilisé pour 6 autres types de services : GARDE D'ANIMAUX, SOUTIEN SCOLAIRE, MENAGE, AIDE AUX PROCHES DEPENDANTS, COACHING SPORTIF, MASSAGE A DOMICILE.

Au vu des 40 000 dépliant transmis aux attachements, nous constatons que l'information sur l'espace Pimprenelle, la plateforme Yoopies et le Césu circule toujours très peu sur les différents espaces RATP. Cependant, la numérisation de l'information est un vecteur plus attractif pour nos collègues : comprenons par là que le numérique a d'ores et déjà pris place et lieu dans nos comportements professionnels et familiaux.

En 2018, l'UNSA RATP, vous alertait sur la prise de connaissance antérieure des éléments liés à Pimprenelle, l'entreprise RATP, comme toutes les autres entreprises, est confrontée à un changement de paradigme social qui montre le besoin de stabilité mais aussi de changement de nos collègues, il est important pour nous de pouvoir s'adapter à cette évolution, en utilisant les moyens qui sont déjà en place et que nous pouvons utiliser différemment.

Ainsi l'UNSA RATP vous réitère sa demande de ne pas attendre que les agents soient « bientôt parents » pour qu'ils puissent bénéficier du kit d'information dédié aux futurs parents et que ces informations soient disponibles en Unité.

L'accueil physique et téléphonique est également un point clé du service attentionné pour les parents et futurs parents.

La fréquentation soutenue de l'espace Pimprenelle prouve le côté indispensable de son existence. La combinaison des actions en direction des agents sont autant d'éléments positifs qu'il faut continuer à développer, faire évoluer et améliorer.

Les aides financières directes de l'entreprise sont allouées uniquement pour la « garde d'enfants ». L'UNSA RATP revendique une augmentation substantielle de l'allocation « AIDE AUX FRAIS DE GARDE » pour les agents n'ayant pas de crèche à proximité de leur domicile ou de leur lieu de travail.

Pour conclure, nous faisons un constat marquant dans l'évolution des situations sociales dans notre entreprise : Certains parents qui demandent des horaires d'accueil atypiques en raison de leurs contraintes professionnelles n'utilisent pas forcément les créneaux horaires définis au départ une fois que l'enfant est accueilli en crèche. Cette situation n'est pas sans poser de difficultés pour les structures qui mettent en place une organisation adaptée pour répondre aux besoins atypiques des familles RATP et qui se retrouvent parfois sans enfant présent. L'importance du message en traduit la nécessité de la transmission de l'information avant lieu, ce rappel est pour nous UNSA RATP un point essentiel dans une stratégie plus compétitive et rentable pour nos collègues, mais aussi pour notre espace Pimprenelle.

Merci.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Avez-vous des éléments complémentaires à apporter ?

Mme PORQUET.- Je vais parler de Yoopies. L'objectif de Pimprenelle a été de travailler sur la garde d'enfants, mais elle s'ouvre maintenant à la parentalité à 360 degrés. Yoopies s'attache à la garde d'enfants, mais cela ne représente que 44 % des besoins. Yoopies permet également de contribuer à l'aide aux proches dépendants et au soutien scolaire, en plus des activités de qualité de vie avec le ménage, le coaching sportif, etc. L'offre s'est élargie, de même que le CESU permet aussi, même s'il est plutôt dédié à la garde d'enfants généralement, de financer des besoins qui existent parmi un large panel.

Des éléments financiers ont été demandés. L'entreprise RATP, *via* cette plateforme avec un accès via Urban, finance l'abonnement des salariés RATP. L'accès à cette plateforme est totalement gratuit à l'ensemble des agents RATP. Cela représente un coût d'environ 83 000 € à l'année, pour des services que nous ne pourrions pas assurer, notamment des conseils juridiques pour les parents. Yoopies propose une veille réglementaire sur la rémunération d'une assistante maternelle, sur un contrat, car les salariés sont assez peu habitués à ces démarches.

L'idée de Pimprenelle est d'avoir un contact personnalisé, davantage en écoute et en pré-conseil en amont. Il est proposé une complémentarité de services aujourd'hui.

M. Le PRÉSIDENT.- Y a-t-il d'autres compléments d'information ? Je vous propose, dans le cas contraire, de clore le point en vous remerciant de votre présence et des explications fournies en commission et en séance.

Mme PORQUET.- Je remercie tout le monde, parce que la commission s'est bien passée, dans un esprit d'écoute malgré la distance.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Mesdames PORQUET et QUINOT.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation du Bilan 2019 de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap

Françoise ETCHEVERRY, Responsable Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et parcours groupe

Stéphanie NOURY, Responsable Gestion RH prévention et santé au travail

Alain PICCIOTTO, Responsable Gestion RH prévention et santé au travail

Dr Valérie JOUANNIQUE, Médecin du travail

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous accueillons Mmes ETCHEVERRY, NOURY, M. PICCIOTTO et le Dr JOUANNIQUE. Ce dossier a été examiné en CSSCT centrale. Je propose de passer la parole à son Secrétaire, M. NIVALT, pour qu'il nous fasse lecture de son rapport.

M. NIVALT.- Je passe la parole à M. DASQUET pour la lecture du rapport.

M. DASQUET.- Rapport de la commission CSSCT Centrale réunie le lundi 15 Juin 2020 en présence de Mesdames Etchevery Françoise, Noury Stéphanie et Monsieur Picciotto Alain afin de nous présenter le Bilan 2019 de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap.

Nous remercions les intervenants pour la qualité des échanges.

Cet accord signé par les 3 OS représentatives met l'accent sur 4 points fondamentaux :

- 1° L'embauche d'un minimum de 125 personnes sur les 4 années de l'accord ;
- 2° La prise en compte d'actions favorisant le maintien dans l'emploi ;
- 3° La mise en place d'une communication afin d'augmenter la sensibilisation sur le handicap ;
- 4° Et une volonté de travailler avec des établissements adaptés (EA) ou des établissements de service d'aide au travail (ESAT).

Ce bilan du 7^{ème} accord en faveur des personnes en situation de Handicap arrivant à son terme fin 2019 a permis pour l'année 2019 le recrutement de 105 personnes dont 39 contractuels (38 opérateurs et 1 AM) et 66 CAE. Ce 7^{ème} accord prévoyait l'embauche de 125 personnes pour 160 recrutements. Le nouvel accord signé par les OS représentatives porte sur les années 2020/2022 donc 3 ans avec un objectif de 105 embauches.

Cependant, les élus s'interrogent sur le haut taux d'échec en formation cette année car le nombre d'agents ayant échoué aux tests est de 9 personnes (4 animateurs agents mobiles et 4 machinistes qui ont échoués en formation) et 1 CDD à SEM.

Ce sont finalement plus que 65 salariés en situation de handicap qui ont intégré définitivement l'entreprise au 31 Décembre 2019.

Les élus s'étonnent du peu d'agents recrutés sur des postes d'encadrant car l'entreprise a reçu 53 CV (24 niveau maîtrise et 29 niveau cadre) pour finalement 6 entretiens d'embauches réalisés et 1 seul recruté.

Le recrutement des opérateurs a, lui, nécessité l'organisation de 20 sessions de 30 personnes en moyenne ce qui représente 600 candidats environ pour 66 embauches, soit une moyenne légèrement supérieure à 10%.

Au vu du pourcentage assez faible de recrutement effectué par rapport au nombre de candidat, nous nous questionnons afin de savoir si les tests sont trop complexes pour certains agents ou si l'entreprise a une réelle volonté d'atteindre les 6% de salariés en situation de handicap.

L'ensemble des opérateurs embauchés en 2019 le sont sur les départements BUS avec 24 Agents, SEM avec 13 agents et 1 à GDI. Comme l'année précédente, nous constatons que peu de secteurs sont concernés par l'embauche de PSH.

A la fin de l'année 2019 l'effectif total de l'entreprise était de 46 577 agents pour un nombre total de Personnes en situation de handicap de 1702 agents.

La répartition des 1702 Personnes en Situation de Handicap est de 445 femmes et 1257 hommes au 31 décembre 2019.

Concernant la communication, plusieurs forums ont été mis en place dont une animation appelée Animation face Paris déployée dans plusieurs secteurs de l'entreprise ainsi que des publications et abonnements pour un montant 45 941,71 euros. 2

Plusieurs actions ont été menées pour sensibiliser sur le handicap :

- Partenariat avec le club Etre Handicap
- Conception et réalisation d'un atelier accompagnement des salariés suite à une agression entraînant une IPP inférieure ou égale à 10% ou une RQTH
- Conférence club management souffrance et troubles psychiques à Noisiel

- Formation à la méthodologie de la prévention de la désinsertion professionnelle-maintien dans l'emploi
- Formation des techniciens SIT intervenant chez les PSH dans le cadre de la mise en place du télétravail
- Formation sensibilisation au LSF (langage des signes français) de l'équipe MIRE MRB
- Atelier de formation (3 mois) pour salariés inaptes et RQTH
- Atelier suite à agression
- Mise en place du E-learning sur le handicap qui a permis la sensibilisation de 785 agents sur l'ensemble des départements

Ce qui représente pour la sensibilisation un montant de 117593,75 euros.

Mise en place de formations adaptées pour les personnes en situation de handicap et interventions d'interprète en langage des signes pour un montant total de 18000,19 euros.

En 2019 le maintien dans l'emploi a concerné 170 agents pour un total de 230 actions.

Depuis la mise en place de l'accord en 2016, ce sont au total 412 salariés qui ont bénéficié d'une action de maintien dans l'emploi.

L'ensemble des actions menées pour le maintien se découpent en 7 points qui sont :

- 1 étude ergonomique
- 2 sièges et fauteuils ergonomiques
- 3 aménagements de postes
- 4 télétravailleurs en situation de handicap
- 5 achat de matériel adapté et actions diverses
- 6 interprétariats en ligne
- 7 bilans

Le montant global des dépenses concernant le maintien dans l'emploi représente 496 711,25 euros et les charges de personnel représentent, elles, 116 718,82 euros. 3

Ce qui amène à un montant total pour le maintien dans l'emploi de 613 430,07 euros.

D'autres mesures sont également engagées concernant des appareillages auditifs, des aménagements de véhicules, des fauteuils roulants, des frais de parking, du transport en taxi pour PMR et des remboursements de frais kilométriques, ceux-ci sont en baisse depuis 2017 car de nouveaux critères ont été mis en place qui a eu pour but de rediriger l'argent sur d'autres postes.

Le partenariat HANDECO permet de recenser l'ensemble des entreprises adaptées (AE) ainsi que les ESAT (établissement aide par le travail). La sous-traitance réalisée pour de nombreuses prestations (prestations industrielles, blanchisserie, espaces verts, fournitures de bureau et hygiène, évènementiel et traiteur, fournitures industrielles, COM impressions mise sous pli, traitement des déchets) génère 26.92 unités bénéficiaires (Equivalent temps plein) pour un montant annuel de 817,191 euros.

L'entreprise travaille avec 33 établissements adaptés ou ESAT.

A la fin 2019 nous constatons que l'entreprise a un taux d'employabilité direct de 4,02% ramené à 5,84 % pour un taux d'employabilité légal avec un montant total de la contribution AGEFIPH calculé au 1^{er} mars 2020 de 456 344,94 euros pour l'année 2019.

L'entreprise se rapproche des 6% réglementaires, mais selon les élus, une entreprise publique à caractère social comme devrait l'être notre EPIC devrait se montrer exemplaire quant à l'employabilité des personnes en situation de handicap et atteindre les chiffres réglementaires, voire même, faire mieux que ne lui impose la loi.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DASQUET. Mmes AZEVEDO et PHIRMIS ont demandé la parole.

Mme AZEVEDO.- Ce dossier est symptomatique du fonctionnement de l'entreprise, qui d'un côté est capable de s'engager sur des protocoles, avec semble-t-il la meilleure volonté du monde mais qui d'un autre côté, laisse les départements maître de la plus ou moins bonne application de ces protocoles. Cela est très clair, quand on s'aperçoit que 15 départements sur 20 sont hors-jeu sur l'embauche de personne en situation de handicap. De plus dans l'encadrement, sur les 53 C.V. de candidats en situation de handicap proposés, seulement 6 candidats ont été reçus en entretien et 1 seul a été recruté ! L'UNSA-Ratp ne peut que s'interroger sur cette proportionnalité entre le nombre de candidatures et le nombre de candidat recruté.

Pour ce qui est de l'accompagnement de nos collègues en situation de handicap, il faut reconnaître qu'en fonction du management local, cela ressemble plus au parcours du combattant qu'à une promenade de santé. Notons, qu'aucune adaptation de poste ou de locaux n'a été demandée en 2019 pour les nouveaux PSH accueillis en recrutement ou pour les stages en entreprise. L'UNSA-RATP regrette que tous les départements de l'entreprise ne soutiennent pas la mission handicap pour des raisons dont il serait bon de s'interroger au travers d'un audit.

Malgré tout nous nous félicitons de l'embauche de 105 personnes et des 230 actions de maintien dans l'emploi qui ont concerné 170 salariés. Plus de 24% de l'effectif des salariés déclarés en situation de handicap ont bénéficiés d'au moins une action de maintien dans l'emploi financée par cet accord. Signalons hélas que Diapason en continuant à frapper les fonctions supports limitent les possibilités offertes que ce soit à l'embauche ou en reclassement !

Le bilan est certes globalement positif avec des moyens alloués qui sont conséquents, mais l'UNSA-RATP pointe ici qu'un accompagnement plus soutenu permettra à l'entreprise d'intégrer un plus grand nombre de PSH. Pour l'UNSA RATP, il est temps de mettre en place la volonté affichée des signatures de protocoles avec la réalité constatée du terrain.

L'UNSA RATP profite de ce bilan pour inciter l'entreprise à favoriser le reclassement de ses salariés plutôt qu'exercer des manœuvres ou des pressions à l'encontre de salariés victimes de handicap ou d'inaptitudes en cours de carrières. La diversité de nos métiers, les moyens humains, financiers et matériels devraient permettre à notre entreprise de garder et d'intégrer ces collègues dans des parcours dynamique et ainsi réaliser, déjà en interne, la ville durable de demain dès aujourd'hui, respectueuses de ces diversités là aussi !

Mme PHIRMIS.- Tout d'abord, la CFE-CGC Groupe RATP, tient à remercier toutes les personnes ayant travaillé à l'élaboration des documents fournis pour les commissions et les différents CSE, mais aussi tous les acteurs oeuvrant depuis plusieurs années afin de maintenir dans l'emploi et d'aider les PSH, (personnes en situation de handicap), conformément à la politique menée par notre entreprise.

Les dépenses valorisées dans la rubrique de pilotage et suivi, ne devant pas dépasser 20 % de l'ensemble des dépenses réalisées, (selon la circulaire DGEFP numéro 2009-16 du 27 mai 2009), elles n'atteignent que 9,07 % en 2019, soit 10 ans après cette circulaire !

Ce 7ème accord, prévoit au moins 125 recrutements de PSH sur 4 ans.

Nous sommes au bilan de la 4^{ème} année.

Nous regrettons de ne pas avoir atteint cet objectif : 113 PSH ont été recrutées.

Concernant les embauches, 53 CV de candidatures de personnes en situation de handicap pour l'encadrement ont été reçu : 24 pour la maîtrise et 29 pour les cadres.

6 entretiens ont été menés et 1 seul recruté : à la maîtrise.

Face à cela, nous ne pouvons que nous interroger sur l'attractivité de la RATP, qui n'est pas non plus fameuse pour les personnes qui ne sont pas en situation de handicap ;

Ne faut-il pas repenser le recrutement des PSH ?

Pourquoi nous contenter d'être présents uniquement, dans les manifestations spécifiques handicap ?

Pourquoi ne pas être présents dans tous les forums et ne pas insérer un encart spécifique dans nos communications de recrutement ?

Le bouche à oreille pourrait être utile pour faire connaître nos actions concernant les PSH.

Il se peut aussi que des jeunes ou moins jeunes en situation PSH, ne connaissent pas les possibilités offertes à la RATP en matière de recrutement. La politique en faveur de l'insertion des PSH pourrait aussi être présentée dans les écoles.

Sur un effectif de 46 577 agents au 31 décembre 2019, 1702 agents sont en PSH identifiées, 14 seulement sont dans la tranche 18 à 26 ans, et 676 ont 50 ans et plus avec une majorité d'hommes.

Depuis 2012, on constate une évolution du nombre de personnes en situation de handicap pour la catégorie opérateur dans l'entreprise ; sûrement dû aux résultats des actions engagées pour le maintien dans l'emploi.

L'évolution d'employabilité est donc constante depuis 2012.

Et nous ne pouvons à la CFE-CGC Groupe RATP, qu'encourager à poursuivre toutes les initiatives mises en place, en essayant d'y associer tout le personnel via les actions de formations et de sensibilisations dans les différents départements. Le e-learning n'est pas suffisant car il nécessite de la disponibilité que n'ont pas toujours les managers. Il faudrait l'inscrire dans le parcours formation managériale afin d'y dédier un temps officiel de formation.

De plus, dans le cadre de la prévention des risques professionnels, la CFE-CGC Groupe RATP souhaite que figure un indicateur relevant le nombre de personnes en situation de handicap suite à un accident du travail.

Durant la crise sanitaire du COVID19, avec le port du masque, la situation des personnes mal entendant s'est trouvée fragilisée par l'impossibilité de communiquer par lecture labiale.

Des masques transparents existent, la CFE-CGC Groupe RATP s'étonne qu'ils ne soient pas mis à disposition dans les départements. De même, l'application « AVA », ou celles de même type, qui permet de sous titrer les conversations en direct sur smartphone devrait être proposée en cas d'impossibilité de faire appel aux services de traducteurs, qui reste néanmoins la solution à privilégier.

Pour conclure, la CFE-CGC Groupe RATP soutient les démarches actuellement menées par la mission handicap, et espère que l'engagement et la solidarité de chacun d'entre nous permettra aux personnes en situation de handicap de jouir totalement de leur citoyenneté dans tous les domaines de la vie sans aucune discrimination.

M. Le PRÉSIDENT.- Avant de donner la parole aux intervenants pour répondre aux observations sur le niveau de sélectivité que nous aurions au regard des CV reçus, M. NIVALT demande la parole.

M. NIVAUT.- Je remercie Mme ETCHEVERRY et M. PICCIOTTO, qui ne seront plus là l'année prochaine pour nous présenter le 8^{ème} accord. Nous les remercions parce qu'ils ont maîtrisé le sujet l'année dernière et cette année. Les échanges que nous avons eus ont été très intéressants.

Je pense que toutes les organisations syndicales ont noté qu'il était difficile d'avoir des personnes en situation de handicap dans certains départements. Est-ce une volonté des départements ? Tout le monde s'interroge. Tous les départements jouent-ils le jeu pour en recruter ?

Le volume financier est important, beaucoup d'argent est investi pour s'assurer de l'embauche de ces personnes, mais pas encore suffisamment puisqu'on est loin des 6 %, sachant que ce taux risque d'augmenter à l'avenir. Il est de 4,02 %. Il faut avoir une réflexion avec les différents départements pour essayer de remédier à cette problématique d'embauche.

Sur le transport de personnes en situation de handicap, le budget a beaucoup baissé depuis deux ans. Il a été transféré sur d'autres postes, c'est plutôt une bonne chose.

Merci.

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne sais pas qui veut intervenir. Je retiens deux points. La question de l'hétérogénéité apparente de la prise en compte selon les départements et celle de la sélectivité sont les points que je retiens des déclarations.

Mme ETCHEVERRY.- Merci pour vos retours.

Concernant le recrutement, on pourrait penser que les résultats sont en deçà de nos attentes. Il s'agit du bilan 2019, mais on est à la fin des quatre années de l'accord précédant celui que nous venons de signer, fin 2019. L'engagement portait sur 125 recrutements en quatre ans.

À la fin des quatre années, nous en sommes à 159 recrutements, sans compter les CAE, les apprentis et les stagiaires puisque nous avons recruté 190 CAE, deux apprentis (l'apprentissage étant arrivé en cours d'accord) et 14 stagiaires. Les résultats sont plutôt au-delà de ce sur quoi nous nous étions engagés. Pour autant, nous avons pris des engagements plus importants dans l'accord à venir, avec le recrutement de 105 personnes en situation de handicap.

Il n'y a pas de volonté particulière de certains départements de ne pas recruter. Certains d'entre eux ont une structure de catégories de personnel qui n'aide pas au recrutement. Une cinquantaine de CV pour les agents de maîtrise et les cadres, cela peut vous paraître beaucoup mais nous avons eu à peu près 300 recrutements de cadres et d'agents de maîtrise en 2019. 50 CV, c'est peu par rapport à la sélectivité de l'entreprise.

Il n'y a pas de non-volonté de recruter, mais les mêmes tests sont passés au niveau du recrutement, que ce soit pour les opérateurs ou pour l'encadrement, avec un tiers-temps quand la personne est en situation de handicap, c'est-à-dire plus de temps pour les passer. En revanche, le niveau attendu est le même pour tous. Nous avons la même exigence, mais il y a des conditions pour passer les tests.

S'agissant de la formation, nous avons constaté cette année que notre taux d'échec était plus élevé que d'habitude, mais pas beaucoup plus que celui que l'on trouve pour des entrées directes. Depuis quatre ans, notre taux d'échec en formation oscille entre 8 et 20 %, il se situe autour de 15 % en moyenne. Cette année, il est de 20 %. Cela mérite qu'on le suive l'année prochaine pour savoir s'il reste à ce niveau. Cela peut dépendre des années. C'est à peu près le taux que l'on retrouve dans les métiers sur lesquels la majorité des salariés en situation de handicap sont recrutés. Ces indicateurs nous permettent de vérifier auprès des départements qu'il n'y a pas de sujet.

Sur le fond, il n'y a pas de nouveauté. C'est une réelle difficulté pour nous de staffer un nombre de CV suffisamment important pour le personnel de l'encadrement. Le recrutement dans l'encadrement reste complexe, parce que les profils sont plus difficiles à trouver. Environ 45 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap n'ont pas le Bac. Seuls 11 % ont un diplôme supérieur au Bac, contre 25 % pour les personnes qui ne sont pas en situation de handicap. Cela restreint le nombre de candidats qui peuvent potentiellement candidater sur les postes ouverts à l'encadrement.

En termes d'attractivité, nous devons continuer ce que nous avons commencé. On va plutôt dans des forums spécialisés. On s'adresse beaucoup à l'Agefiph, le site référence pour les personnes en situation de handicap. 1 700 offres de recrutement ont été postées sur son site avec plus de 8 000 vues. Pour autant, on a reçu 570 candidatures qui ont été traitées par les équipes du recrutement comme les autres candidatures. Nous avons commencé à nous rapprocher des écoles cibles, notamment celles d'ingénieurs, puisque nous recrutons beaucoup de cadres dans l'ingénierie. Nous avons également mis une personne en renfort pour le sourcing encadrement, ce n'est pas son poste à plein temps. Une personne était déjà dédiée au recrutement opérateurs. Ces mesures font partie de l'engagement de l'accord signé en fin d'année dernière.

Les résultats sont à la hauteur des engagements que nous avons pris dans l'accord précédent et même au-delà, mais ils sont à poursuivre. Un des engagements forts de notre accord actuel est d'atteindre les 6 %, sachant que le chiffre est en hausse d'année en année.

Un de nos gros enjeux, au-delà du recrutement, est le maintien des personnes en situation de handicap dans l'emploi. Il y a une réelle volonté de financer l'ensemble des actions portées à notre connaissance et qui font l'objet d'une prescription médicale. Toutes les actions individuelles de maintien dans l'emploi font l'objet d'une demande du médecin du travail. Il y a un travail de sensibilisation de l'environnement professionnel pour proposer des actions qui permettent le maintien dans l'emploi, en relais avec un certain nombre d'acteurs dont les médecins du travail, pour accompagner les personnels.

L'entreprise y consacre des moyens importants. Il n'y a pas une seule action de maintien dans l'emploi portée à notre connaissance qui n'ait pas été financée aujourd'hui. Nous avons mis en exergue et intégré dans l'accord que nous venons de signer un effort particulier autour de ce qui touche au handicap psychique, que l'on prend de plus en plus en compte. C'est une cause nationale. De nouvelles actions sont mises en œuvre.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci de ces précisions, ce sont des éclairages utiles aux points soulevés dans les déclarations. Madame FONTAINE ?

Mme FONTAINE.- J'aimerais revenir sur la question posée dans la déclaration CFE-CGC relative aux masques transparents permettant la lecture labiale. On est confronté à cette question dans les départements, y en a-t-il dans l'entreprise ?

Mme NOURY.- Nous avons fait une recherche sur les masques à lecture labiale, ce sont des fabrications artisanales. On ne peut pas nous assurer de leur réelle efficacité protectrice. Nous avons été en contact avec les associations. De plus, ces masques ne permettent pas une bonne respiration des salariés qui les utilisent. La surface plastique à proximité de la bouche empêche la circulation de l'air de manière confortable. Les associations ont préconisé de retirer le masque pour les échanges dès lors que l'on est à distance raisonnable. Sinon, nous avons proposé l'installation de plexiglas devant les postes de travail où c'est possible.

Mme FONTAINE.- Merci. La communication interne sur les applications qui permettent la traduction en direct des conversations, en l'absence de traducteur, a-t-elle été étudiée ?

Mme NOURY.- C'est mis en œuvre pour les salariés faisant l'objet d'une étude d'adaptation de poste dans le cadre d'une demande de la médecine du travail et via une étude ergonomique. Je pense notamment à une étude en cours actuellement. Il y a une mixité entre une application qui permet une écriture de ce qui est entendu et, selon les situations, une autre application qui permet une traduction en langage des signes. Un traducteur à distance peut être proposé aux salariés en cas de réunions longues. Les études ergonomiques permettent de travailler sur les deux situations, puisque la présence d'un traducteur n'est pas toujours possible et qu'elle est aussi très coûteuse. Dans certaines actions, l'outil d'écriture est suffisant.

M. PICCIOTTO.- Concernant les postes de travail, quatre salariés bénéficient de l'installation du système Tadeo, qui est aujourd'hui le système le plus approprié pour les personnes malentendantes qui souhaitent des traductions en langage des signes en direct sur leurs ordinateurs et leurs outils informatiques. C'est essentiellement Tadeo.

La mission handicap finance cinq postes de travail avec l'installation de ce système Tadeo, un système de traduction en langage des signes direct sur les outils informatiques.

Beaucoup de nos collègues sourds ou malentendants ont sur leur téléphone portable des applications qu'ils ont eux-mêmes téléchargées *via* leur fournisseur de téléphonie. Cela leur permet de communiquer avec leurs collègues et d'avoir des traductions quasi simultanées. Nous installons systématiquement le système Tadeo à nos postes de travail lorsque la médecine du travail nous le demande, c'est le système le plus au point pour les traductions.

Mme FONTAINE.- Merci pour ces précisions.

M. PATRAVE.- Êtes-vous intervenus sur l'aménagement des postes de travail au domicile de salariés en PSH pendant la crise sanitaire ? Avez-vous reçu des demandes ?

Mme NOURY.- Voulez-vous parler des études ergonomiques en cours pour l'adaptation des salariés en situation de télétravail ou des salariés déjà en situation de télétravail, qui auraient besoin d'une adaptation dans le cadre du Covid ?

M. PATRAVE.- Je parle des salariés qui ont besoin d'une adaptation suite à la crise sanitaire. Des salariés ayant été mis en télétravail du jour au lendemain, avez-vous eu des demandes d'intervention pour davantage aider des personnes en situation de handicap à mieux appréhender le travail à domicile ? Êtes-vous intervenus pendant la crise sanitaire ?

Mme NOURY.- Non, pas à ma connaissance. Ce sont les médecins qui font cette demande par le biais de la cellule ergonomique, or nous n'avons pas reçu de demande spécifique d'adaptation. Des demandes sont en cours et sont traitées à distance quand c'est possible. Elles seront reprises en présentiel. Il n'y a pas à ce jour de demande spécifique de la médecine du travail concernant des adaptations pour des salariés qui auraient été en télétravail du jour au lendemain.

Ce sont pour partie des salariés fragiles qui sont aujourd'hui en dispense de travail. De nombreux agents sont déjà en télétravail partiel ou total.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de remercier Mmes ETCHEVERRY, NOURY et M. PICCIOTTO pour leur participation à la commission et leur contribution au débat de la séance d'aujourd'hui. Je leur souhaite une bonne fin de journée.

Sous le contrôle de M. SARRASSAT, je propose de faire la pause maintenant. Nous allons contacter M. DUTHUIT et son équipe pour avancer le point sur RVB à 14 heures. Cela vous convient-il ?

M. Le SECRÉTAIRE.- C'est parfait.

M. Le PRÉSIDENT.- Bon appétit.

La séance, suspendue à 12 heures 30, est reprise à 14 heures.

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

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation du RVB Ligne A phase travaux 2020

Ouardia AIT AOUDIA, Assistante chef de projet GDI

Olivier DUTHUIT, Directeur Département BUS

Yan GUILLAUME, Chef de projet GDI

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous accueillons MM. DUTHUIT, GUILLAUME et Mme AIT AOUDIA. Je leur souhaite à tous la bienvenue. Je pense que ce dossier a été examiné en Commission économique. Je passe la parole à son président, M. SARDANO.

Le micro de M. SARDANO est bloqué. Peut-on passer aux déclarations en attendant ?

M. Le SECRÉTAIRE.- Exceptionnellement, oui.

M. Le PRÉSIDENT.- Il y aura donc la déclaration de M. HONORÉ, de Mme FONTAINE et de M. KHELLAF, puis ce sera à M. SARDANO.

M. Le SECRÉTAIRE.- Procédons ainsi.

M. HONORÉ.- Après 5 années consécutives de renouvellement de la voie et du ballast, nous arrivons à l'avant dernier été des travaux du RVB ligne A.

Sécurité ferroviaire oblige, ces travaux, rendus nécessaires par l'ancienneté des installations et la charge journalière de celle qu'on appelle parfois « la ligne la plus chargée d'Europe » valorisent le savoir-faire de l'Epic et sa capacité à piloter des chantiers complexes en environnement contraint.

Année après année, au gré des différents REX, la RATP a su améliorer les différents aspects liés à ce chantier « hors norme ». Pilotage, organisation et gestion technique, gestion des accès et sécurité, fiabilité de la remise en service, gestion de l'information, des flux voyageurs et des services de remplacements etc... sont autant d'items dont nous espérons qu'ils ne viendront pas marquer cette sixième année. Peut-être celle de la maturité !

La phase 2 du RVB ligne A (de 2019 à 2021) est caractérisée par des interruptions plus courtes, en nuits longues (fermeture à 21H15), fermeture les WE et interruptions courtes (1 à 2 semaines) quand la phase 1 « coupait » totalement la ligne pendant 4 semaines.

Les travaux 2020 peuvent être divisés en deux grandes étapes, ceux entre Auber et Vincennes du 11 juillet au 14 août puis ceux entre Auber et Nanterre Université du 15 au 30 août.

Durant cette période l'objectif est de procéder au renouvellement de 2,9 Km de voie courante et de 4 appareils de voie (aiguillages). Au-delà des difficultés techniques inhérentes à ce type d'interventions, la principale difficulté sera constituée par un chantier réparti sur 2 zones de travail, imposant un transfert logistique.

Durant les travaux du RVB LA, les voyageurs seront invités à utiliser, coté « mode lourd », les lignes 1 et 14, sur le réseau de surface l'offre de transport sera renforcée sur les lignes de BUS, 73, 77, 112, 114, 118, 124, N 11, et complétée par des navettes STL. Un dispositif d'accompagnement humain ainsi qu'un dispositif d'information seront mis en place.

Quelques points de vigilance malgré tout dans ce qui pourrait sembler être un scénario bien rodé... Si la page 24 du dossier, au titre « volet social rappel 2019 », synthétise très brièvement quelques mesures négociées et/ou prévues, elle ne fait aucune mention d'une phase de dialogue social entre les travaux 2019 et ceux de 2020 pour les départements et/ou UO concernés. C'est assez peu éclairant...

De même, coté IRP ou la seule information transmise est que « les procédures d'information / consultation sont initiées localement, au niveau le plus approprié »... C'est un peu court...

Coté finances, si les aspects techniques du chantier sont financés par le PQI de l'EPIC à hauteur de 127 M d'€, le cout de l'information voyageur étant également assumé par la RATP, une incertitude demeure sur la prise en charge du cout de l'adaptation de l'offre voyageur pour lequel la négociation avec IDFM est en cours... Affaire à suivre compte tenu des récentes déclarations de la Présidente de la Région IDF.

Le conseil d'administration d'IDFM du 10 juin dernier aurait-il abouti ? Si oui, à quoi ?

Il est par ailleurs difficile dans le contexte actuel d'évacuer tout impact de la crise sanitaire sur un tel chantier.

L'entreprise se veut rassurante sur la préparation des travaux et les mesures d'adaptation prévues (Base vie, distanciation, masque, lunettes, gel hydroalcoolique), un éventuel retard restant possible notamment en fonction des conditions de travail et de la pénibilité potentiellement accentuée...

En conclusion, les élus UNSA constatent la qualité du dossier et la transparence de celui-ci. Nos questions ont généralement obtenu des réponses ce qui n'est malheureusement pas le cas dans de trop nombreux dossiers que nous examinons.

L'UNSA invite la direction à généraliser cette méthode et en particulier sur les dossiers provenant des départements BUS et MRB.

MERCI.

Mme FONTAINE.- En premier lieu la CFE-CGC Groupe RATP remercie Mr GUILLAUME et Mme OURDIA pour la clarté de leur présentation et leur disponibilité pour répondre aux questions en commission économique.

Ligne la plus chargée d'Europe et vieille de ses quarante ans, la ligne A va subir un nouveau lifting de ses voies et ballast cet été 2020.

Le chantier 2019 s'est bien passé et n'a déploré qu'un seul accident du travail sans arrêt et un seul retard de remise en service.

Toujours piloté par RATP Infra, le chantier 2020 couvrira 2 km de voies comprenant 3300 traverses et le renouvellement de 3 appareils de voie.

L'interruption de trafic sera, à nouveau, compensée par des renforts sur les lignes adjacentes. L'accompagnement des voyageurs offrira aussi aux personnes en situation de handicap l'accès à des taxis. La communication, principalement digitale, sera déployée comme les années passées et un renfort de trois personnes sera mis en place au service clientèle. Toutefois, les visites grands public ne sont pas maintenues du fait de la pandémie COVID19.

Dans le contexte de la crise sanitaire liée au COVID19, la CFE-CGC Groupe RATP s'interroge sur les impacts sur les délais et charges financières supplémentaires. Les coûts de mise en conformité aux mesures de protection sanitaire ne sont pas encore connus et aucun fléchage n'est arrêté. Gageons que la prise en charge par IDFM de l'adaptation de l'offre ne sera pas remise en question.

La CFE-CGC Groupe RATP demande, qu'à partir du rex des chantiers qui ont repris leur activité, des informations économiques et sanitaires complémentaires soient présentées à l'instance. En plus d'une vision actualisée de la répartition des charges supplémentaires, ces éléments permettront de projeter l'adéquation de la poursuite de ce vaste chantier aux exigences de sécurité du personnel.

M. KHELLAF.- Il nous est présenté à cette séance du CSEC, le projet RVB 2020, ainsi qu'un retour des travaux sur l'année 2019. Depuis le début, la CGT RATP porte un regard très attentif sur ce projet très complexe, réalisé dans un délai très court tous les étés depuis 2015 pour s'achever en 2021.

Nous soulignons au passage, que cette prouesse technique est réalisée grâce au savoir-faire de la RATP et de ses agents composés d'hommes et de femmes, ce savoir-faire n'est plus à démontrer et nous aimerions que notre gouvernance s'en souvienne au moment de construire ses projets de restructuration et de démantèlement de l'entreprise. Depuis 2015 ce n'est pas moins de 17,4 km de voies qui ont été renouvelés et 17 aiguillages remplacés.

A la lecture du dossier les travaux durant l'année 2019 ont été plus que satisfaisant. Avec pour objectif le renouvellement de 2 kms de voie et 10 appareils de voie en interruption de trafic en Nuit Longue et Week-end + une semaine d'ITC. A la finalité Il a été réalisé 400 ml de voie en plus et 3 appareils de voie en moins.

Le document présenté en séance recense pour 2019 seulement 1 accident de travail sans arrêt du coté de Colas Rail. La CGT RATP rappelle que depuis le début du projet les AT coté sous-traitant étaient en augmentation d'année en année et espérant donc que les chiffres annoncés sont les bons, ce qui voudrait dire que le chantier est bien maîtrisé du côté de la sécurité, surement dû à la vigilance des agents RATP vis-à-vis des sous-traitants.

Encore une fois le savoir-faire des agents RATP dans le domaine de la sécurité ferroviaire n'est plus à démontrer. Sur 31 remises en service 30 ont été conformes et 1 retard auquel nous n'avons pas d'explication dans le dossier. La Communication fut sans faille, avec un coût financier en réduction depuis 2016, sûrement dû au fait que les voyageurs se sont faits à l'idée de ces travaux et se sont organisés en conséquence.

Le plan de transport était dimensionné à la hauteur du chantier, mais des ajustements seront à prévoir sur certaines lignes de bus pour 2020. A noter cependant que les associations d'usagers ont essuyé un refus de la part d>IDFM pour le rajout d'une navette de Nation à Vincennes durant la période des travaux. Une nouvelle demande a été faite dans ce sens pour 2020. Nous notons que les réserves coté voies sont en diminution soit 80% en moins par rapport à 2018.

Les travaux en Week-end et durant l'ITC se sont déroulés correctement avec quelques difficultés rencontrées le 1^{er} week-end, mais pas d'explications dans le dossier. Le coût de l'adaptation de l'exploitation voyageurs a été couvert par le montant de l'avenant négocié avec IDFM. La CGT RATP note qu'aucune information n'est transmise dans ce REX 2019 concernant la présence éventuelle d'amiante ou sur la qualité du traitement d'air pendant la phase travaux.

Malgré la bonne volonté du CDP, Yann GUILLAUME, qui sait raconter son projet avec passion, la CGT RATP note cependant que le volet social était inexistant dans le dossier présenté pour les travaux 2019 et que son bilan est tout aussi vide. Le minimum est présenté aux instances. La CGT RATP repose la même question que les années précédentes, quel a été le montant des primes exceptionnelles allouées aux agents qui pour la plupart sont volontaires sur ce projet complexe et réalisé dans des conditions de travail très pénibles ?

Pour cette année 2020, les travaux auront lieu du 11 juillet au 30 août. Ce projet sera réalisé dans un contexte très particulier du fait de la crise sanitaire que nous traversons. Malgré cette crise, la gouvernance a décidé de maintenir le projet RVB 2020. La CGT RATP pense que c'est une bonne chose tant pour l'image de la RATP que pour relancer l'activité au sein même de l'entreprise. Mais nous nous posons tout de même de nombreuses questions.

A la lecture du document nous pouvons lire qu'il y aura peu d'impacts sur le chantier liés au Covid-19. Cela nous surprend, car pas moins de 100 personnes vont exercer durant 7 semaines, en Nuit longue et week-end + 2 semaine d'ITC, avec pour objectif des travaux plus importants qu'en 2019, des configurations d'appareils plus variés et un chantier réparti sur 2 zones de travail, imposant un transfert logistique complexe durant cet été.

Même si la préparation de ce chantier a l'air d'être bien organisée en amont, dire qu'il n'y aura pas d'impact sur le planning travaux est un peu hasardeux. En effet rien dans le document ne mentionne les aléas de ce chantier liés au Covid-19. Comment ont été recensés les effectifs et comment écarter ceux qui ont été en contact avec le virus, malades ou encore dont la santé est fragile ? Même si ce chantier est réalisé sur la base du volontariat, la 1^o étape est bien de recenser les personnes disponibles.

Comment sont prévues les entrées des salariés sur le chantier ? Y aura-t-il des prises de température ? Comment va s'effectuer la prise de service et le retour du chantier, avec le risque d'affluence dans les vestiaires ? Comment sera isolée une personne détectée potentiellement atteinte ? est-ce que tout l'effectif sera mis en quarantaine si une personne est détectée atteinte ? Y aura-t-il une équipe médicale sur le chantier ? Les entreprises extérieures auront-elles la même procédure et contrainte que celle appliquée pour les agents RATP ? D'ailleurs, pouvez-vous nous communiquer cette procédure qui s'appliquera à tous sur ce chantier ? Comment et par qui et combien de fois seront désinfectés les pupitres des engins de chantier mais aussi l'ensemble de l'outillage qu'il soit individuel ou en commun ?

Nous dire juste que la base vie sera dimensionnée pour permettre la distanciation sociale et que le port du masque et des lunettes sera obligatoire ne suffit pas à nous convaincre. La co-activité représente l'autre problème majeur pour un chantier de cette envergure. Dès lors que des ouvriers s'attaquent à des travaux d'infrastructure dans des espaces qui nécessitent plusieurs personnes, limiter la co-activité s'avère très complexe. De ce fait le planning à notre sens devrait être étiré et retravaillé en conséquence, mais cela ne semble pas être le cas.

La CGT RATP sera très attentive au déroulement de ce chantier et s'assurera que toutes les conditions de sécurité sanitaires soient respectées pour le bien-être des agents. D'après notre lecture du dossier le coût de l'investissement et de l'information voyageurs est bien maîtrisé et le coût pour l'adaptation de l'exploitation voyageurs est en cours de négociation. Nous attendons donc un retour économique dès la fin du chantier. Concernant le volet social, celui-ci est inexistant dans ce dossier.

Merci pour votre écoute.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Pour terminer, avant de donner la parole à M. DUTHUIT et son équipe, la parole est à M. SARDANO.

M. SARDANO.- Nous avons reçu M. Yan GUILLAUME Chef de projet et Mme Ouardia AIT OUARDIA tous deux appartenant à RATP Infrastructures et nous les remercions pour la qualité des échanges.

Dans le milieu de la presse, ce type de dossier s'appelle un marronnier car il revient chaque année à la même époque. Malgré tout il évolue puisque après avoir concerné la partie centrale du tronçon central du RER A, les travaux se sont déplacés en 2019 sur l'extrémité Est entre Nation et Vincennes.

Ce déplacement géographique s'accompagnait de modifications techniques et en particulier le travail sur des voies uniques dont le traitement est plus complexe. Pour les voyageurs, les possibilités moindres de correspondances ont rajouté à la complexité. C'est pour cela que trois types d'interruption de trafic ont été mis en place : Interruption de nuit, interruption totale le weekend puis interruption totale sur une semaine complète. Malgré tout, l'accompagnement et la

communication ont permis de minimiser les conséquences et il n'y a pas eu de retour négatif de la part de nos clients. Un budget d'environ 600 000 euros a été consacré à la communication.

Sur l'aspect technique, la remise en service chaque matin a obligé de limiter la vitesse de passage des trains en service commercial à 30 km/h sans pour autant dégrader l'offre prévue. Le nombre de passage de trains théorique étant respecté.

Sur les 31 reprises de service, une seule fut problématique. Le changement d'un Appareil De Voie durant un week-end fut à l'origine de l'incident. Il a d'ailleurs été décidé de ne plus faire d'intervention de ce type sur les week-ends mais lors des interruptions totales de trafic. On peut d'ailleurs remarquer sur ce dossier au long cours que l'équipe projet tient compte des retours d'expérience pour être toujours performants. On retrouve d'ailleurs cette évolution sur le nombre d'accident de travail : un seul et sans gravité puisqu'il n'a pas donné lieu à un arrêt de travail.

Quelques précisions ont été apportées sur le linéaire changé et le nombre d'ADV. Si les deux kilomètres sont bien ce qui était prévu pour 2019 (le total de la partie EST est de 4 Kms), le nombre d'appareils de voie porte lui sur l'ensemble de ces dispositifs à changer sur cette partie (au total 10 ADV). Avec plusieurs niveaux de difficulté : appareil simple, double ou triple. La réalisation est donc conforme aux objectifs bien que les chiffres puissent laisser penser le contraire. Il a été demandé combien d'entreprises intervenaient sur le chantier : Il y en a trois (Colas rail ; Alstom et C2F pour les caténaires). A cela il faut bien évidemment rajouter des agents RATP pour les voies, le contrôle de vitesse, la coordination et la supervision du chantier.

Sur la partie transport de substitution, des ajustements, par rapport aux prévisions, ont eu lieu sur trois lignes : 112,114 et N11. IDFM avait refusé la mise en place d'une navette NATION-VINCENNES et il faut noter que sous la pression des associations d'usagers, cette navette sera mise en place en 2020.

Pour 2020 ce sera encore plus complexe car si les travaux vont continuer sur la partie EST, la partie OUEST sera aussi concernée. Il y aura deux phases.

Phase 1 à l'EST avec une organisation similaire à 2019 à partir du 11 juillet (4 semaines en nuit longue et WE et 1 semaine d'interruption complète). Par contre sur les nuits, la fermeture se fera à 21 heures soit une heure plus tôt. Il reste 2 Kms de voies à traiter et trois ADV dont un triple.

Viendra ensuite la phase 2 qui nécessitera le transfert du matériel de travaux à l'ouest. Du 15 au 23 août en journée le trafic sera interrompu entre La Défense et Auber et maintenu sur voie unique entre Nanterre U et La Défense. Par contre le trafic sera totalement interrompu à partir de 21 h entre Nanterre U et Auber. Ensuite du 24 août au 30 août le trafic ne sera impacté qu'en soirée entre ces deux gares.

L'entreprise va profiter des travaux RVB sur ce secteur pour réaliser des interventions en parallèle. Sur les aspects techniques, l'épaisseur du ballast est moindre à l'OUEST et nécessite beaucoup de précision dans la pose des rails. Il y a aussi le changement d'ADV de grande longueur qui permet la bifurcation entre les branches RATP et SNCF et qui se situe au niveau de Nanterre Préfecture.

Au total sur les deux secteurs, les objectifs sont plus importants qu'en 2019 sur le linéaire mais seulement 4 appareils de voie sont prévus 2 simples, 1 triple et 1 de grande longueur.

Les chantiers seront bien sûr soumis aux règles imposées par la COVID. Si celles-ci sont claires il faudra les faire respecter. Sur le chantier il ne devrait pas y avoir de problème même si le port du masque peut être contraignant. L'inquiétude se porte plutôt sur les temps de pose et les lieux de vie. Ceux-ci ont été adaptés, pour exemple la surface des vestiaires a été doublée. La direction ne peut pas encore se prononcer sur l'impact de ces mesures sur la production du chantier n'ayant pas de recul sur le sujet. Pour limiter les risques, les visites grands publics sont supprimées.

Le surcout des mesures n'a pas été traité. De combien va être ce surcout ? Qui va payer ? La RATP ? Les entreprises ? En attente de décision.

Les aspects communication et accompagnement voyageurs restent de même nature. On peut s'interroger du dimensionnement en l'absence de touristes étrangers...Le budget est évalué à 650 000 euros.

D'un, point de vue économique le cout est réparti entre IDFM pour l'adaptation de l'offre et les renforts bus ; la RATP pour la communication et les travaux, eux, sont inscrits dans le PQI.

Les commissaires se sont interrogés sur la pertinence de réaliser ces travaux cette année mais aussi sur le financement puisque les annonces d'IDFM sur sa capacité à honorer ses échéances financières peuvent inquiéter.

Le montant prévu initialement s'établissait à 99 M d'€ et il a été réévalué depuis avec 20,1 M d'€ supplémentaires et 8,4 M d'€ pour des travaux complémentaires. Au total le budget s'élève à 127,4 M d'€.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO. Je vais donner la parole à M. BAZIN et Mme GRELAUD, puis à MM. DUTHUIT et GUILLAUME.

M. BAZIN.- Je remercie les intervenants. Je suis surpris, c'est encore une histoire de rebond économique et on fait repartir un certain nombre d'activités et d'entreprises. Dont acte. Finalement, ce n'est pas vraiment du déconfinement à 100 %, puisqu'il y a un maintien des mesures barrières à respecter dans toutes les entreprises de France.

Cela dit, le RVB est en tunnel dans une zone plutôt confinée où la qualité de l'air n'est pas pure et où on peut inhaler des poussières, ce n'est pas fameux. Certains points sont hallucinants. Un masque et une paire de lunettes vont suffire. Est-ce qu'on applique les mesures adoptées pour le bâtiment ? Dans ce cadre, cela me paraît surprenant. Dans un tunnel, on n'est pas en chambre stérile ou en zone blanche. Avec toutes les poussières, les masques seront insuffisants et ne feront pas office de ce pour quoi ils sont censés être utilisés.

À mon sens, on devrait revoir cette position. Maintenir un chantier parce qu'il y a un peu d'économie et parce qu'il faut tenir l'engagement, est-ce vraiment utile au vu de ce que l'on traverse ?

On est en mesure de faire travailler les personnes côte à côte, avec le strict minimum en termes de mesures barrières. En revanche, on n'est pas capable de faire des HIS entre collègues dans l'entreprise ! Cela me paraît surprenant.

Je réitère un doute. Comment toutes ces personnes qui travailleront dans les tunnels vont-elles se laver les mains ? Prendront-elles une douche au gel hydroalcoolique ou y aura-t-il ce qu'il faut pour manipuler les masques sans gêner la production qui leur sera demandée ? Je sais pour partie que la RATP ne « pourra » pas la situation des entreprises. Cependant, elle donne les ordres et c'est son chantier. Elle doit contrôler et vérifier. Quelles seront les mesures prises pour permettre le déroulement du chantier dans de bonnes conditions tout en respectant les gestes barrières ?

J'estime que certains termes comme « distanciation sociale » sont à proscrire définitivement du langage parce que c'est la mort des gens, l'isolement. C'est plutôt une distanciation physique qui est nécessaire, c'est peut-être le meilleur terme à utiliser.

Mme GRELAUD.- Je voudrais revenir sur la page 24 du document, intitulée « volet social ». Je suis très étonnée parce qu'à ma connaissance, il n'y a pas de volet social sur le RVB. Il y a un appel à volontariat, ce sont des journées travaillées payées.

Par ailleurs, un paragraphe de l'IG 436 Q prévoit que lorsque l'offre de services est supérieure à l'offre nominale de 15 % pour événements exceptionnels, comme c'est le cas pour le RVB, il doit être versé une prime aux salariés travaillant les samedis et dimanches. C'est le cas sur la ligne 1, mais pas seulement. Cette prime n'a jamais été versée. Est-ce que ce sera le cas en 2020 ? La canalisation est un travail très dur, qui mériterait un vrai volet social.

Merci.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Je donne la parole à M. DUTHUIT. Des questions ou des remarques méritent des commentaires ou éclaircissements.

M. DUTHUIT.- Bonjour à tous. Je vais passer rapidement la parole à M. GUILLAUME. Merci pour la qualité du rapport. Vous avez souligné la complexité de ce chantier. Cela a beau être la 6^{ème} année, il a des particularités.

Nous avons décidé de maintenir ce sujet, important cette année pas seulement pour des raisons économiques. L'organisation était en place, les chantiers sont préparés depuis longtemps. Il faut en finir avec la gêne occasionnée aux voyageurs et que ce soient les deux dernières années. On n'a pas réussi à faire la même chose avec les mesures de distanciation physique sur le viaduc de la ligne 6. On ne pouvait pas tenir dans l'intervalle de l'été, malgré une ITC prévue de deux mois. On a préféré reporter le chantier pour éviter de pénaliser les voyageurs deux années consécutives. Vous connaissez l'imbrication de ces chantiers. Quand un est décalé, cela pose un tas de questions avec les besoins de coordination avec la SNCF.

Je donne la parole à M. GUILLAUME pour le RVB.

M. GUILLAUME.- Bonjour à tous. J'ai pris note de toutes les questions. Vous avez souligné l'implication des équipes qui travaillent sur ce dossier et les effets du REX, la capitalisation chaque année du travail réalisé et de ses effets, les résultats obtenus. C'est un point fort de ce projet malgré les nouveautés qui apparaissent chaque année, qu'elles soient liées aux lieux ou aux méthodologies.

Sur la partie du dialogue social, malheureusement, c'est discuté au sein de chacun des départements, raison pour laquelle je ne peux pas apporter les éléments de réponse que vous sollicitez aujourd'hui.

Je ne pouvais pas évoquer la partie économique dans le détail la dernière fois, parce que le Conseil d'administration d'Île-de-France Mobilités ne s'était pas réuni. C'est fait. Je peux vous confirmer que le financement Ile-de-France Mobilités a été acquis lors de ce Conseil d'administration, à hauteur des demandes de la RATP pour toute l'offre de substitution et d'accompagnement.

S'agissant du sujet économique relatif au Covid, comme vous le soulignez, il est récent et encore mouvant. On est en train de finaliser les mesures techniques et le chiffrage de leurs impacts, en attente de décision sur le fléchage de ces coûts.

Pour le volet sécurité, on partage l'importance de cet aspect. Cela a toujours été la priorité avant toutes les autres pour le RVB. Le projet a une dimension particulière par l'effectif qu'il emploie pendant sa phase opérationnelle, par l'environnement particulier dans lequel il se déroule et par les interfaces qu'il génère. Il y a la sécurité de nos agents, celle des travailleurs sur le chantier. Ce chantier étant fortement imbriqué avec l'exploitation, il y a aussi la sécurité des agents de l'exploitation et de nos voyageurs. C'est prioritaire, ce point passe avant tout le reste sur le chantier.

Sur le REX, on a largement progressé dans l'approche de certains sujets et on a la satisfaction, en particulier en 2019, de constater son impact sur les résultats qui sont positifs avec une accidentologie qui s'est améliorée dans sa nature et son volume.

Par ailleurs, nous avons eu un sujet important d'amiante en 2018. Il ne s'agissait pas de gérer un aléa mais de désamianter un ouvrage d'assainissement présent dans le ballast, dans une partie des voies à renouveler. Cela a fait l'objet d'un chantier en sous-section III, compliqué à organiser mais qui a été bien mené et s'est très bien déroulé.

En 2019, le sujet amiante n'a pas été développé, parce qu'on n'a pas eu d'ouvrages à désamianter ni de problèmes d'amiante. Quand il n'y a pas d'ouvrage amianté à retirer, l'autre sujet peut être la présence de débris amiantés dans le ballast ou le désordre sur les caniveaux qui encadrent la voie et qui contiennent des intercalaires amiantés. Une astreinte est de permanence pendant le chantier pour pouvoir intervenir en cas de découverte de débris amiantés ou de désordre sur les caniveaux qui auraient fait apparaître ces intercalaires amiantés.

En 2019, il n'y a pas eu de débris dans le ballast ni de désordre de caniveaux. Colas Rail affine ses processus et la formation de ses conducteurs de pelle, qui sont de plus en plus précautionneux à l'approche des caniveaux. Ils arrivent à racler tout le ballast en préservant l'intégrité des caniveaux. L'astreinte était mobilisée, elle le sera en 2020, mais il n'a pas été nécessaire de la solliciter en 2019. J'espère que, comme en 2019, il n'y aura pas de sujet amiante en 2020.

Concernant la qualité de l'air, la solution générale a fait ses preuves les années précédentes. On la transpose selon les zones dans lesquelles on travaille. Elle s'appuie sur les infrastructures et les équipements présents dans le tunnel. Cela fonctionne bien. Les équipes RATP ou des entreprises sont équipées de détecteurs de gaz dans le tunnel. Malgré cela, on continue à chercher à chaque nouvelle campagne, des solutions supplémentaires permettant d'améliorer la qualité de l'air.

Cette année, on peut se réjouir d'avoir un parc de locotracteurs pour moitié équipé de l'éco-stop, le *start & stop* des locomotives. Cet équipement permet d'arrêter quasi instantanément des locotracteurs sans mouvements prévus rapidement. Pour ceux qui n'en sont pas équipés, on va insister sur les consignes d'arrêt des moteurs si le locotracteur n'a pas bougé au bout de 10 minutes. Tout cela va dans le sens d'une amélioration de la qualité de l'air, je suis plutôt sur des polluants de type hydrocarbures et CO₂.

Pour ce qui est de la qualité de l'air en lien avec la propagation de poussières, les effets du REX permettent de maîtriser de mieux en mieux la propagation des poussières avec un réseau d'arrosage efficace et de plus en plus utilisé. Il ne suffit pas de l'avoir, il faut l'utiliser. Ce message s'inscrit de mieux en mieux dans les équipes des industriels avec qui on travaille.

Par ailleurs, le chantier étant de plus en plus mécanisé du fait des méthodologies utilisées, en particulier dans les tunnels à voie unique et dans les parties de travaux en nuits longues, des trains sont équipés de rampes d'arrosage. Ces rampes rendent encore plus simple et plus efficace l'arrosage pour maîtriser le taux d'empoussièrement dans le tunnel.

Pour en venir au Covid, je vais répondre à une question soulevée par M. BAZIN sur le masque. Nous avons parlé de masques chirurgicaux. Nous n'ignorons pas que c'est un environnement particulier dans lequel il peut y avoir la présence de poussières, malgré toutes les mesures d'arrosage prises. Le masque chirurgical était une partie des réponses au sujet Covid. Cela ne remet pas en question le fait qu'en présence de poussières qui ne peuvent pas être maîtrisées par l'arrosage, nous avons un stock de masques FFP3 qui répondent au risque poussières. Le masque FFP3 étant encore plus filtrant que le masque chirurgical, il répondra aussi au risque Covid.

Sur le sujet Covid dans son ensemble, on a parlé de quelques mesures mais avec les présentations qui balayaient tous les aspects du RVB, il était difficile de rentrer dans le détail des mesures prises et prévues pour le Covid, d'autant que certaines étaient en cours d'affinement au fur et à mesure des retours d'expérience des attachements de maintenance, des autres chantiers, des industriels qui ont des activités en cours sur d'autres sites que ceux de la RATP.

Il était difficile de balayer l'intégralité de ces mesures. Il y a largement plus que les masques chirurgicaux, les lunettes, l'augmentation des surfaces de base vie. On a évoqué des modifications de cloisonnement, la mise en place d'écrans, la mise à disposition de points de gel hydroalcoolique, de l'affichage, de la signalétique pour marquer les espaces à préserver dans les espaces où il pourrait y avoir des concentrations, les sens de circulation dans les locaux et j'en oublie certainement.

Un ensemble de dispositions s'inscrivent dans une organisation convenue avec nos industriels, qui ont des responsables sécurité en charge de ces sujets, en coordination avec une personne nommée référent Covid au sein de la maîtrise d'œuvre, pour être sûr que l'ensemble des mesures prises par beaucoup d'entités de bonne volonté soient cohérentes entre elles. C'est une problématique commune, comme tous les aspects de sécurité d'ailleurs. Les mesures qui peuvent être prises par un des intervenants n'ont de sens qu'à condition qu'elles soient coordonnées avec celles des autres.

Le référent Covid agglomère l'information issue de l'expérience de tous les interlocuteurs, intègre leurs propositions, vérifie la cohérence et diffuse l'information pour que chacun trouve sa place dans le dispositif et que celui-ci atteigne le résultat attendu, qui est de maîtriser ce risque sur le chantier. Comme vous le soulignez, ce n'est pas seulement sur le chantier, mais également dans les espaces de vie et de travail où tous nos agents et nos partenaires interviendront.

Pour ce qui est des rendements, j'évoquais dans la présentation le maintien des objectifs tels que prévus avant le Covid. Nous n'ignorons pas que le sujet Covid peut avoir un impact sur les rendements, et peut-être le planning. Néanmoins, le sujet sécurité est la priorité. Il ne sera pas fait de sacrifice sur la maîtrise de cet aspect pour préserver le planning ou une production.

Nous avons fait le choix de conserver ces objectifs et de vous les présenter comme tels, parce que les retours dont nous disposons aujourd'hui nous permettent d'être confiants sur le fait que cet impact, s'il existe, reste limité. On ne peut pas en être complètement sûr, mais des signes positifs nous permettent de penser que ses impacts seront limités. Des retours d'autres chantiers, hors RATP, évoquent un taux de 15 % sur les tâches manuelles. Or, il y a beaucoup de tâches mécanisées sur le RVB.

Nous avons aussi travaillé sur les plannings. Cela nous a permis, partout où c'était possible, de mettre les tâches, qui peuvent un peu se dilater du fait des mesures prises en prévention du risque Covid, là où on pouvait avoir quelques marges. Je pense aux week-ends ou aux périodes en ITC en particulier. Il y a peut-être des tâches sur lesquelles on perd un peu de temps, mais on va consommer des marges plutôt que de prendre plus de temps d'interruption ou de rentrer dans un arbitrage avec des quantités de production. Cela nous permet d'avoir aujourd'hui cette vision assez optimiste des rendements, sans ignorer que ce risque sur la production est nécessairement plus un peu fort que les années précédentes.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci, c'était très complet et précis. M. TURBAN demande la parole.

M. TURBAN.- Merci Président. Première remarque, nous avons été informés qu'à l'ouest, il y aurait une palissade non étanche pour séparer le chantier du quai avec des voyageurs. On s'interroge, parce que les poussières ne vont pas s'arrêter à la palissade.

Je vais surtout parler du Covid. Quand on compare le dossier avec celui du déconfinement du tertiaire qui est complet, dire que l'ensemble des mesures sont cohérentes entre les entreprises nous laisse interrogatifs quand on ne sait pas quelles mesures cohérentes ont été prises. J'en veux pour preuve, la RATP fournit trois masques chirurgicaux pour ses agents mais je ne sais pas si les entreprises extérieures en font de même. C'est une première question.

On s'étonne aussi que dans un milieu poussiéreux, le masque chirurgical soit prôné alors qu'il risque de ne plus être propre en quelques minutes. Les salariés vont devoir le garder 4 heures. On sera en période de fortes chaleurs, ce qui va entraîner des problématiques liées aux endroits clos et surchauffés. C'est la première interrogation.

Dans la base vie, les salariés arrivent et partent en même temps, les mesures barrières sont moins mises en œuvre dans les vestiaires. On attend des réponses sur le sujet mais force est de constater que l'on n'arrive pas à avoir de retour. Cela reste vague, on nous dit que c'est cohérent.

On peut reprocher beaucoup à la RATP, mais elle a suivi l'avis de la médecine du travail. On s'étonne de ne pas avoir en annexe, l'avis de la médecine du travail sur la mise en place des mesures barrières. Si une procédure existe et est cohérente entre les entreprises, il faudrait l'annexer au document. Cela lèvera toute interrogation sur le sujet. Entendre dire que le port du masque et des lunettes suffit ne me semble pas être le discours porté par la RATP jusque-là.

Quelle mesure devrait être prise en cas de suspicion ou de cas de Covid détecté sur le chantier ? Les mesures peuvent-elles être différentes selon les entreprises ? On n'a pas d'éléments de réponse factuels. Cela porte sur le même sujet. M. GUILLAUME sait que nous avons posé la question à plusieurs reprises et que les réponses consistent à dire que les mesures sont cohérentes. Cela manque de matière. Il ne faudrait pas qu'un cas soit détecté sur le chantier et que chaque entreprise décide selon sa propre interprétation de mettre le salarié à l'écart et de protéger les collègues qui ont travaillé avec lui.

Nous aimerions des réponses plus factuelles sur ces sujets.

M. Le PRÉSIDENT.- Visiblement, vous avez déjà eu ces échanges et vous les aurez encore demain en CSE. Monsieur GUILLAUME, voulez-vous répondre ?

M. GUILLAUME.- Dans une présentation aussi générale, qui couvre tous les aspects du RVB, il est difficile de rentrer dans le détail de chaque mesure liée au Covid. Nous avons déjà eu la discussion.

Sur le sujet de la palissade, le risque de propagation de poussières au niveau des voyageurs est déjà en partie géré par le risque de propagation des poussières au niveau des travailleurs. C'est encore plus le cas dans des zones ouvertes comme c'est le cas. La RATP sait le maîtriser. Pour preuve, le RVB dans sa phase ITC avait à Châtelet une clôture pour séparer les lignes A et B. Il y avait des activités sur la voie côté RER A, et des voyageurs sur le quai côté RER B. C'était la même nature de travaux à La Défense, dans la même configuration, sur un linéaire plus limité, lors de travaux préparatoires à la création du couloir de correspondance d'Eole. Pour renforcer le radier, il a fallu évacuer le ballast pour le remettre. C'était le même type de travaux. La cohabitation du service voyageurs avec les travaux s'est bien passée. Cela nous permet d'être confiants sur notre capacité à gérer cet aspect et la présence à proximité des voyageurs et du chantier.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je pense que cela répond aux questions posées. Si vous en êtes d'accord, je propose de remercier nos trois intervenants et de passer aux points suivants de l'ordre du jour.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation des mesures de déconfinement des activités tertiaires
dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19

Jean-Louis HOUPERT, Directeur département VAL

Myriam SKARZYNSKI, Responsable Ressources Humaines VAL

Stéphane SOREAU, Directeur exploitation RATP Real Estate

Grégory CARILLO, Responsable Prévention et Santé au travail GIS

Christophe NOEL, Responsable Politiques de rémunération et
accompagnement de la performance RH GIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous accueillons M. HOUPERT, Mme SKARZYNSKI, DRH de Val, M. SOREAU, la cheville ouvrière du dossier, M. CARILLO et M. NOEL, responsable de l'unité PAP à GIS.

Je propose de passer la parole à M. NIVALT, le Secrétaire de la CSSCT, qui a pu examiner le dossier et qui va nous en proposer le rapport.

M. NIVALT.- Le 15 juin la CSSCT Centrale a eu une présentation des mesures de déconfinement et nous re-mercions les différents interlocuteurs pour la qualité des échanges. Néanmoins nous aurions souhaité avoir le document de synthèse en amont de la séance afin de faciliter le suivi.

Concernant le timing nous réitérons notre demande de tenir les séances de la CSSCT Centrale à un délai raisonnable de la séance du CSEC pour laisser le temps aux commissaires d'établir les rapports. Les représentants de la direction ont présenté le dispositif en rappelant que la RATP va entrer dans une nouvelle phase de reprise progressive et que des avenants pourront être apportés en fonction de l'évolution des recommandations de la médecine du travail et du protocole de déconfinement du ministère du travail.

Petit rappel du contexte : Face à la crise sanitaire provoquée par l'épidémie de Covid-19, un état d'urgence sanitaire a été déclaré le 23 mars 2020, et prolongé ensuite jusqu'au 10 juillet 2020.

La RATP a pris des dispositions aussi bien pour s'adapter à l'absentéisme de toutes sortes, que pour répondre au besoin de protéger les salariés et faire face à la baisse de fréquentations des réseaux. Une des dispositions a été de mettre en télétravail une partie des agents exerçant dans les bâtiments tertiaires.

Suite aux levées progressives des contraintes, la RATP nous présente les mesures de déconfinement des activités tertiaires. Ce dossier vise à accompagner le retour des salariés qui depuis le 16 mars sont en télétravail.

Une évaluation réalisée par le pôle immobilier consiste à redessiner l'enceinte de travail qui va permettre au management de déployer des organisations adaptées aux 400 plans d'implantation sanitaire. Ces plans représentent tous les étages de l'empreinte tertiaire avec des configurations de bureaux respectant la règle des 4m² pour un poste de travail.

Pour garantir sa pérennité, le plan d'implantation est assorti d'une signalétique des espaces et des sens de circulation. Pour valider la démarche, les équipes de VAL et de RATP Real Estate ont été accompagnés par le bureau Veritas.

Un premier point clé est l'élaboration d'un document synthétique appelé le « parcours du collaborateur » qui décrit en huit étapes les gestes qu'il faut adopter et les questions qu'il faut se poser au cours de la journée. Ce guide d'aide au retour dans les espaces tertiaires a été mis en place pour accompagner les salariés tout au long de leur journée de travail, du départ de leur domicile jusqu'à la vie à l'intérieur de l'immeuble tertiaire et leur retour. Les différents éléments du parcours de l'utilisateur tertiaire sont ensuite expliqués (se reporter au document).

Les 3 grands axes prioritaires sont : D'éviter le risque d'exposition au virus, d'évaluer les risques qui ne peuvent être évités et de privilégier les mesures de protection collective sur les mesures individuelles.

Les règles indiquant une jauge de 4 m² par personnes vont avoir un impact sur le capacitaire des bâtiments de façon très variable entre -4% à -30%.

Les salles de réunion vont être beaucoup plus impactées. Nous allons passer de 5070 places à 1273, les salles de fortes capacités plus de 10 pers seront réduites à 17 et 4 seulement pourront accueillir une cinquantaine de personnes.

La présentation de ce projet se verra décliner dans les différents CSE, en charge aux missions PRPS de l'adapter aux problématiques locales.

De nombreux vaporisateurs seront donnés aux salariés, ceux-ci seront remplis de « Cleanea » produit virucide respectant la norme EN14476. Des essuie-tout seront disponibles pour effectuer la désinfection des postes de travail. 1500 poubelles à pied ont été commandées pour l'ensemble des sites.

Pour ce qui concerne la ventilation des locaux il a été décidé de condamner le recyclage d'air dans les systèmes de ventilation double flux. Il est rappelé que les ventilateurs sur pied sont interdits, les climatiseurs sont autorisés si les ailettes sont dirigées vers le plafond.

Il est spécifié qu'à la fin de la journée, le bureau doit être libre de tout effet personnel (cleandesk) afin que les services de nettoyage puissent désinfecter le soir de manière optimale.

Des étiquettes A5 seront mises en place sur l'ensemble des postes de travail. En position « vert » après le passage des équipes de nettoyage, l'agent doit positionner l'étiquette en « rouge » pour signaler que le poste a été occupé et doit être nettoyé. Si l'agent a des doutes sur la réalisation du nettoyage, il peut désinfecter les points de contact avec le Cleanea.

La commission soulève des questions sur les problèmes liés à l'usage des sanitaires, au port du masque, à l'évolution du dossier de réaménagement LYBY+ avec les zones tampons. Les élus s'interrogent sur les possibilités de faire respecter la distanciation en particulier dans les ascenseurs de LYBY avec 1 seule personne par cabine.

Le médecin coordonnateur fait remarquer que le COVID-19, comme le montrent les enquêtes, est une maladie de confinement. Le virus circule toujours et il faut donc porter une vigilance particulière dans les espaces clos qui sont des lieux à risque : ascenseurs, toilettes, réfectoires...

Il faut privilégier autant que faire se peut les espaces ouverts, voire en extérieur ; et aérer au maximum les salles et les bureaux.

Le président conclut en revenant sur les mesures de prévention. Il indique que d'une part, les mesures sanitaires appliquées ont fait l'objet d'un contrôle par le cabinet Veritas et que, d'autre part, les DUER seront remis à jour dans le cadre des obligations réglementaires.

Lorsqu'une séance de CSSCT a lieu le lundi après-midi et se finit à 19 heures, les délais sont difficiles à tenir pour établir un rapport pour le mercredi suivant.

M. Le PRÉSIDENT.- On peut d'autant plus souligner la qualité de votre rapport. Merci de cet effort. J'en profite pour saluer l'arrivée du Dr JOUANNIQUE.

Je donne la parole à MM. CHEVILLARD, PATRAVE et Mme PHIRMIS.

M. CHEVILLARD.-

Tout au long des mandats qui leur sont confiés, l'ensemble des militants de la CGT-RATP, et notamment ses élus au CSEC, se consacre au quotidien au bien-être au travail des collègues qu'ils représentent. Tous ont été particulièrement présents dès les premiers signes inquiétants liés au COVID-19, et ont contribué à protéger l'ensemble des agents à tous les niveaux de l'entreprise. Ils ont porté la parole des agents mais aussi leurs inquiétudes dans tous les secteurs faisant avancer les

mesures de prévention prises par l'entreprise, en lien avec les recommandations de la médecine du travail et les directives gouvernementales. L'action de la CGT-RATP a permis en tout autre chose de concourir à la mise en place de mesure de protection pour les salariés de l'entreprise et notamment le chômage partiel, mesure inédite au sein de la RATP, même si elle s'est indignée contre la perte de rémunération imposée aux salariés au prix de la préservation de leur santé.

Tout au long de cette crise sanitaire, depuis l'annonce du confinement par les autorités jusqu'au déconfinement partiel, la CGT-RATP n'a accepté d'assister qu'aux seules réunions portant sur le sujet du COVID-19, parce que la santé des agents est sa priorité absolue et la seule légitime d'autant plus dans cette période de pandémie. Alors que le gouvernement lui-même avait pris la décision de suspendre ses propres réformes, et notamment celle liée au système de retraite par répartition à l'origine des récents mouvements sociaux, la direction de la RATP a, quant à elle, décidé de continuer à discuter de la continuité de la transformation de l'entreprise. Accompagnée des autres organisations syndicales représentatives, la direction a considéré opportun et urgent de traiter de certains projets structurants, concernant notamment la préparation à l'ouverture à la concurrence, et ce malgré la propagation quotidienne du virus. Formellement opposée à ce type de discussion alors même que la santé des collègues et de leurs familles pouvait être menacée, la CGT-RATP a choisi de déployer toutes ses forces et son énergie pour aider les agents à traverser cette crise inédite dans les meilleures conditions possibles. Oui, la CGT-RATP le réaffirme, les discussions liées à la transformation et à l'avenir de l'entreprise pouvaient attendre.

Aujourd'hui, un des points inscrit à l'ordre du jour concerne la « présentation des mesures de déconfinement des activités tertiaires dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19 ». Même si la CGT-RATP ne peut que saluer la possibilité qui lui est offerte de pouvoir discuter de ces mesures en séance plénière, elle regrette cependant la méthode.

Oui Monsieur le Président, comment les élus peuvent-ils se consacrer à étudier les plus de 370 documents envoyés par la direction sur ce sujet dans un délai aussi court ? Comment les membres désignés de la CSSCT Centrale peuvent-ils avoir une présentation digne de ce nom et effectuer un rapport détaillé des mesures mises en place en moins de deux jours, sur un sujet qui revêt pourtant une importance telle ? Comment la direction ne peut-elle pas consacrer une séance spécifique sur ce sujet en laissant la possibilité aux élus d'étudier correctement les dossiers fournis ?

La CGT-RATP est aujourd'hui prête à discuter de tous les sujets et notamment ceux liés aux mesures de déconfinement mais sachez, Monsieur le Président, que l'inscription d'un point à l'ordre du jour ne suffit pas à attester d'un dialogue social de qualité. En effet l'infime délai imposé aux élus afin d'étudier ce dossier dans son ensemble pourrait s'apparenter à une présentation déloyale.

Je vous remercie.

M. Le PRÉSIDENT.- Sur la méthode, je crois que M. NIVAUT l'a déjà dit. Il n'a échappé à personne que les délais dans lesquels on travaille depuis le début de la crise ne sont pas les délais habituels. Ils ont d'ailleurs été consacrés par des ordonnances particulières, qui reconnaissent le caractère exceptionnel dans lequel on était. Je ne souhaite pas qu'il soit laissé penser que c'est une nouvelle manière de gérer l'instance. On essaie juste de s'adapter aux circonstances.

Parmi les 350 pièces qui vous ont été envoyées, il y a beaucoup de plans détaillés. Ce n'est pas le rôle de la CSSCT centrale ni du CSEC de se pencher sur chacun des 300 ou 400 plans d'implantation détaillés. L'idée est de travailler sur les grands principes du déconfinement.

M. PATRAVE.-

Pour l'UNSA-RATP, ce dossier sur les mesures du déconfinement des activités tertiaires présenté ce jour en séance est un travail conséquent et maîtrisé avec les équipes des départements VAL, GIS et de Réal ESTATE. A contrario de certains départements où cela n'est pas le cas et pour lesquelles il

aura fallu une bataille journalière des élus des commissions SSCT, allant pour l'un d'eux jusqu'à la mise en demeure par l'inspection du travail afin obtenir des mesures sanitaires avec une désinfection des postes de travaux, des locaux et des matériels.

L'UNSA -RATP remercie fortement tous les élus pour leur travail et leur implication dans cette crise, qui a servi l'entreprise dans l'élaboration de ce dossier, n'en doutons pas !

Mr le président, les élus UNSA-RATP vous sollicitent ce jour pour lancer dès demain une enquête large d'entreprise sur le télétravail. En effet il nous faudra en déterminer les points positifs et négatifs, les avantages et inconvénients pour l'entreprise et les salariés éligibles. Pour l'UNSA-RATP cette enquête devrait être pilotée par les médecins du travail et les commissions SSCT. Elle permettra l'élaboration du DUER et la cotation des RPS. Elle devrait prendre en compte les souhaits des salariés quant à l'équilibre de leur vie professionnelle et personnelle et pourrait servir de base de réflexions au futur protocole sur le télétravail.

Cependant nous ne pouvons nous satisfaire du statu quo sur la position actuelle ne prenant pas encore, en compte la situation passée et présente du télé travail. Nous tenons ici, à évoquer la souffrance de nombres de nos collègues en télétravail. De plus nombre de télétravailleurs « forcés » se sont vus dans l'obligation d'effectuer des dépenses pour trouver un espace réservé au sein de leur domicile. Or à ce jour la reconnaissance de tels investissements est attendue par tous. Rappelons qu'un poste de télétravail avec notre protocole exigeait le passage d'un ergonome pour s'assurer de la santé physique et psychique du salarié et pour trouver des solutions. De plus pour ceux qui s'inscrivent dans le protocole une compensation financière est prévue. La direction mettant ses salariés en télétravail s'est libérée d'un poids qu'elle a laissé à ses salariés gérés seuls ! Aussi l'UNSA-RATP, revendique l'ouverture d'un volet social à l'égard de tous ses salariés engagés pour la continuité du service publique.

Rappelons à titre d'exemple, que des étudiants en alternance qui se sont retrouvés en télétravail forcée ont bénéficiés d'une prime de 500€.

Pour autant pour l'UNSA -RATP, la reprise du travail ne devra pas se faire dans la perspective du comme « avant la crise » mais devra être l'aube d'une autre façon de travailler. Les différentes technologies nous le permettent et doivent être au service des hommes et des femmes pour un mieux vivre et une meilleure qualité de vie au travail. Les futures négociations du protocole télétravail prévues au 4ème trimestre commenceront sous de bons augures avec ses quelques préalables de reconnaissance suggérées...

Mr le président, une autre vie au travail est possible et l'entreprise n'a rien à perdre mais tout à y gagner : à vous de jouer !

Mme PHIRMIS.- Nous avons eu plusieurs fois l'occasion de vous informer des états d'anxiété et de peur dans lesquelles les agents en contact ; c'est-à-dire les exploitants, les mainteneurs, les encadrants, venaient travailler depuis le début de cette crise sanitaire !

Avec les mesures mises en place par l'entreprise, les personnels indispensables à la bonne marche du pays : ceux de l'exploitation, en premières lignes sur nos réseaux, se sont finalement habitués aux mesures Barrières.

Viens maintenant le tour des personnels du tertiaire à revenir sur sites !

Il n'est nul besoin de vous rappeler que l'encadrement sera encore une fois partie prenante, afin de mettre tout en œuvre pour la réussite de leurs retours !

Nous souhaiterions tout de même, vous sensibiliser sur les risques psychosociaux, qui pourraient apparaître chez certains agents, qui pourraient être fragilisés par un retour, dans un monde modifié par le COVID-19, en les sortant des bulles imposées par ce virus, en étant en télétravail ou en travail à domicile.

Bulles qui auraient pu être protectrices car travaillant à la maison, mais qui ne l'ont pas du tout été, car la scolarité à la maison pour les enfants obligeait les parents à avoir plusieurs casquettes : pas toujours évident !

Alors, nous vous demandons d'être attentifs et à l'écoute des personnes qui pourraient en avoir besoin, en plus des mesures que vous nous présentez aujourd'hui. Il est nécessaire de donner aux managers le temps de réaccueillir leur équipe et de pouvoir si besoin se faire assister par la médecine du travail.

Les mesures d'accompagnement humain sont aussi les clés de la réussite du déconfinement des fonctions support dont la contribution à la marche de l'entreprise est indéniable.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Avant de donner la parole à l'équipe qui nous a rejoints, je la cède à M. BOYER qui l'a souhaitée.

M. BOYER.- Merci Monsieur le Président. Vous n'avez pas commencé la séance d'aujourd'hui en allumant votre caméra. La clarté de votre élocution laisse penser que vous ne portez pas de masque aujourd'hui. Lors de la dernière séance, je vous ai demandé si le port du masque en continu était obligatoire lorsqu'on était seul ou plusieurs dans un bureau à Lyon-Bercy.

La question émanait du fait qu'un positionnement assez rigide avait été pris lors d'une séance de la commission SSCT de SEM/CML. Il y avait été dit que même seul dans un bureau, le port du masque en continu était obligatoire. Votre réponse est attendue par un certain nombre de salariés. Pouvez-vous y répondre aujourd'hui ? Je vous remercie.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur BOYER. Plusieurs éléments de réponse ou des précisions.

Concernant l'enquête télétravail, j'avais évoqué le fait que nous sommes favorables au télétravail. C'est une bonne idée. Il faut toutefois se demander s'il faut la lancer dès demain ou s'il faut attendre la possibilité d'expérimenter le travail à distance, après la reprise de l'Éducation nationale, afin que les personnes puissent comparer les circonstances avec et sans enfant. Il y a peut-être des éléments de différenciation qu'il faudrait entendre.

Vous avez déjà eu l'occasion de m'entendre sur le sujet. Les négociations, que l'on s'était engagé à rouvrir sur l'accord télétravail à partir du dernier trimestre de l'année, seront précédées d'une assez large enquête sous l'égide de M. NOEL. J'ai noté un certain nombre de points de méthode qu'il sera utile et intéressant de prendre en compte, ainsi que l'association des médecins du travail pour l'élaboration de l'enquête, et l'association de la CSSCT centrale certainement aussi.

Quant à la vigilance au moment du réaccueil, ce point d'attention est notable. Nous passons des messages. Effectivement, il n'y a pas d'homogénéité dans la façon dont chacun et chacune d'entre nous pourra revenir dans une forme présentielle au travail. Vous aurez noté dans le dossier qui a été présenté que l'on s'y prépare de façon progressive. Nous proposons dans une première phase d'organiser le retour à raison d'un ou deux jours par semaine, sur la base du volontariat.

Dans un deuxième temps, si les conditions de travail proposées sont au rendez-vous, nous proposons de revenir en présentiel seulement deux ou trois jours par semaine. Cela permettra de tempérer un peu le retour en présentiel. C'est une mesure générale pour que le retour ne soit pas trop brutal. Néanmoins, chaque situation devra être examinée parce que tout le monde n'a pas vécu la période de la même façon. Je laisserai le Dr JOUANNIQUE et M. CARILLO répondre sur le port du masque dans les bureaux.

Madame SKARZYNSKI, Monsieur NOEL, voulez-vous apporter des éléments supplémentaires ?

M. HOUPERT.- Pas de commentaire pour moi.

Mme SKARZYNSKI.- Je vous propose, si vous en êtes d'accord, de revenir sur les points clés de la méthode. J'ai bien compris que le délai était court et que le dossier était riche. Pour autant, l'objectif de la présentation d'aujourd'hui et du dossier était d'être extrêmement précis sur la méthode qui serait employée, qui nous a conduits à proposer le parcours collaborateur et à organiser le retour sur site progressif de nos collègues, dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité qui s'imposent à nous. Il serait intéressant que l'on revienne sur ces points clés qui seront bien entendu déclinés par département, et feront l'objet d'un dialogue social local. M. HOUPERT pourrait vous faire ce rappel très structurant.

M. HOUPERT.- Merci pour vos introductions. Vous avez compris, au travers de vos prises de parole, quel était l'état d'esprit. L'énorme travail réalisé par le pôle immobilier a consisté à définir et à dessiner les contours du terrain de jeu qui sera autorisé dans les semaines à venir, en lien avec la crise sanitaire.

Je remercie aussi un certain nombre de personnes du pôle immobilier d'avoir produit 400 plans d'implantation sanitaire temporaire. Nous n'avons fait aucune impasse et avons souhaité passer au peigne fin l'intégralité de l'empreinte tertiaire de la RATP. Cela a été fait dans un souci d'exhaustivité. Nous serons très à l'écoute de tous les points à corriger. Il y a peut-être des erreurs sur certains plans. Cela va se régler et se mettre au point rapidement.

Le terrain de jeu est assez facile à comprendre, il a été dessiné en déclinant strictement la règle des 4 m² dans les bureaux comme dans les salles de réunion, dans les ascenseurs. Cela donne une image du tertiaire qui a pour l'instant ce niveau de contraintes. Une personne par ascenseur, c'est pour l'instant ce que nous sommes tenus de respecter, de même que les 4 m² dans les bureaux et dans les salles de réunion. Cela a un effet sur notre capacité à se réunir.

Vous avez vu dans le dossier, les solutions que l'on propose pour continuer à vivre des expériences collectives pendant cette période.

Pour que nos agents s'y retrouvent, nous avons jugé utile de leur proposer ce fascicule sous forme d'un parcours en huit étapes, qui décrit les points clés de ce qu'il faut faire et ce à quoi il faut penser à chacune des étapes. Vous l'avez dit et bien compris, je pense que dans ces conditions, le terrain de jeu est sécurisé, il est robuste. Le pôle immobilier n'a pas la prétention de régir l'intégralité du management de la RATP. Il passe le ballon aux managers qui localement vont définir une organisation, qui pourra progressivement venir réoccuper ces lieux en respectant le territoire autorisé. Voilà la logique dans laquelle nous proposons de réaccueillir notre personnel.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur CARILLO sur le port du masque ?

M. CARILLO.- M. NIVALT faisait référence dans son rapport à l'échange que nous avons eu sur la situation sanitaire à date, sur toutes les recommandations des médecins et les règles fixées sur le projet du déconfinement. Si le Dr JOUANNIQUE en est d'accord, elle peut en dire un mot et apporter un élément de réponse sur le port du masque.

Dr JOUANNIQUE.- Je voudrais rappeler en préambule qu'il faut être extrêmement prudent. Ce plan de déconfinement est bien, parce qu'il l'est. Ce qui est valable au niveau économique, au niveau d'un collectif, d'un pays, ne l'est pas forcément au niveau d'un Groupe, d'une entreprise ou d'un individu. Il faut intégrer ces paradoxes pour comprendre ce qu'est une politique de prévention efficace. À l'heure actuelle, on est prudent.

L'épidémie en Île-de-France est à peu près maîtrisée, cela ne signifie pas que le virus ne circule pas. En tant que médecin du travail, je peux dire qu'il ne se passe pas un jour sans qu'un agent soit testé PCR positif. Notre grande satisfaction, que l'on doit aux masques, est que pour l'instant, contrairement à la phase précédente, il n'y a pas de cluster. Il n'y a pas de cas de contamination entre collègues. Cela montre que les mesures de prévention mises en place sont efficaces. Au niveau de l'Île-de-France, on est retourné dans un équivalent de stade 2, c'est-à-dire un virus qui circule mais pas de manière active. On arrive à identifier les personnes et à casser les chaînes de transmission. C'est fondamental. Il faut être vigilant et méfiant.

Par ailleurs, depuis deux ou trois mois, les connaissances ont évolué. Je ne parle pas de l'aspect thérapeutique qui ne nous intéresse pas ici, mais de la manière de se contaminer. Le Covid est une maladie de confinement. Dans les publications chinoises, on s'aperçoit qu'il y a très peu de cas de contamination à l'air libre, y compris avec des personnes malades. C'est l'époque pour faire des barbecues, pour aller pique-niquer et faire des réunions à l'extérieur. En tant que médecins du travail, nous le disons, utilisons tous les espaces et profitons de l'été. C'est une maladie de confinement.

Nous avons mieux compris la manière de se contaminer. Dans 80 % des cas, il s'agit d'une contamination de personne à personne par la voie des gouttelettes de Flüge, qui peuvent aller jusqu'à deux mètres. C'est la raison pour laquelle on avait pris la distance de deux mètres. Ce mode de contamination majoritaire avec le masque est pris en compte et bien identifié. Le masque vous protège quasiment à 80 %, voire davantage.

Ensuite, il y a eu toutes les polémiques sur la voie aérosol, ces microparticules qui peuvent divaguer sur plusieurs mètres (jusqu'à 10 mètres). Le masque ne protège pas forcément très bien, mais la dilution protège. Autrement dit, si vous êtes dans un endroit confiné sans masque et qu'une personne est passée avant vous sans masque, qu'elle a parlé, a mangé, a toussé, si vous n'avez pas de protection et que vous n'avez pas aéré le local, vous pouvez être contaminé. C'est la voie aérosol.

Il y a la voie par les mains. Vous serrez la main d'une personne qui s'est mouchée ou a les mains souillées, vous vous grattez l'œil, le nez ou vous mangez un sandwich ou buvez un café, et vous vous contaminez. Nous pensons que les contaminations de personne à personne représentent 80 % des contaminations. Cela doit nous orienter vers les mesures de prévention sur lesquelles il faut agir. Il faut être vigilant quand on enlève son masque, quand on va manger avec des collègues au réfectoire. La plupart des contaminations ont lieu à ces moments.

Pour les médecins du travail, c'est compliqué parce que nous recommandons de prendre sa pause seul. Dans notre service, il y a des médecins et des infirmières qui continuent à déjeuner et à boire leur café ensemble. Il n'est pas simple de faire passer les bons messages.

Dans un pourcentage pas très bien estimé, il y a les contaminations indirectes par les fomites, c'est-à-dire les objets contaminés. Si, par exemple, vous avez utilisé une souris d'ordinateur alors que vous étiez malade, que vous aviez du virus sur la main, et qu'une heure plus tard quelqu'un a posé sa main sur la souris, il s'est contaminé. Nous pensons que cette contamination indirecte existe mais elle n'a jamais été démontrée et est sans doute minoritaire.

En ce moment avec ce qu'il se passe en Chine où l'on parle d'un emballage de saumon qui aurait contaminé des planches de découpage, ce que je vous dis là ne sera peut-être plus vrai demain. On a montré que la contamination était sans doute le fait d'un faible nombre d'individus. On pense que moins de 20 % des individus contaminent la quasi-totalité des cas observés. On va, je l'espère, avoir des renseignements sur les modes de contamination d'ici quelques semaines.

Les connaissances sont fluctuantes, elles évoluent. Les médecins du travail essaient d'exercer une veille quotidienne. Tous les matins, je lis toutes les publications qui paraissent sur le sujet. On essaie d'actualiser nos préconisations au jour le jour.

Le masque a une double fonction dont une fonction pour vous protéger. À ce sujet, on a lu beaucoup de bêtises comme le fait que le masque chirurgical ne protégeait que les autres. Ce n'est pas vrai. Une note de l'hôpital Bichat, que je pourrai vous transmettre, indique que le masque chirurgical protège aussi soi-même. Le masque permet donc de se protéger et de protéger les autres. Cela ne protège pas seulement le collègue avec lequel on parle, mais peut-être le conjoint, l'enfant ou la grand-mère du conjoint puisque 40 % des cas sont asymptomatiques. On protège l'autre et l'ensemble de la chaîne de la personne à qui on parle.

Je vous mentirais si je vous disais que je n'ai pas enlevé mon masque de temps en temps dans mon cabinet, parce que cela fait du bien. Si on doit retirer son masque, cela veut dire que l'on est tout seul dans son bureau, que personne ne nous voit parce qu'il y a un aspect pédagogique. On doit faire corps, on a une image à représenter, un rôle d'exemplarité. J'ai bien aéré mon bureau au moins 15 minutes avant de retirer mon masque et j'ai désinfecté toutes les surfaces. Je suis sûre que personne ne rentre dans mon bureau et je dispose d'un autre masque pour remplacer celui que j'ai enlevé. Je suis sûre que personne ne va rentrer dans mon bureau pour s'asseoir à ma place ou utiliser mon ordinateur ou regarder mes livres. Il y a un certain nombre de conditions. Il faut aérer.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Dr JOUANNIQUE, c'est très clair.

Je retiens qu'il y a une forme d'affirmation dans la position qui est proposée mais qu'il faut garder beaucoup de prudence, car notre niveau de connaissances évolue tous les jours. Je trouve que ce discours, empreint d'une forme d'humilité, est approprié. Je fais mienne votre recommandation. Le port du masque est la règle et il existe des exceptions que vous avez rappelées telles que se trouver dans un local qu'il est possible d'aérer, enlever son masque de temps en temps mais s'assurer que personne ne sera au contact d'une surface que l'on a pu contaminer dans le bureau. Ce sont des recommandations précises et claires. Merci de les avoir rappelées.

M. TURBAN, Mmes FONTAINE, AZEVEDO.

M. TURBAN.- J'entends que par exception, un agent seul dans son bureau pourrait enlever son masque. Il faudra clarifier cela, parce que les mesures sont parfois interprétées différemment selon les départements.

J'aimerais avoir une clarification sur la partie 5 du document, l'adaptation des organisations de travail. Vous dites que du 22 juin au 5 juillet, le télétravail est sur la base du volontariat. À partir du 6 juillet, imposerez-vous la venue des télétravailleurs sur site avec un roulement ? Sinon, cela irait à l'encontre du document qui préconise au maximum le télétravail.

Est-ce du 6 ou 10 à la fin de la crise sanitaire ou du 6 jusqu'à une date prochaine qui sera transmises aux organisations ou instances ?

On met en avant les protections collectives. On aurait pu penser que certains endroits auraient bénéficié de la mise en place de séparations en plexiglas ou autres alors que le choix a été fait de porter le masque, ce qui a une empreinte non négligeable sur l'environnement. Les masques et les sachets plastiques représentent aussi un coût économique non négligeable. On s'étonne qu'un choix différent n'ait pas été fait, celui d'installer des séparations là où cela était possible pour limiter l'empreinte environnementale.

Il serait bien d'indiquer dans les salles de réunion, le nombre maximum de personnes qui peuvent entrer, en période Covid. Aujourd'hui, on ne sait pas trop combien de personnes peuvent être accueillies.

Cleanea a une date de validité très courte, il faudra le renouveler souvent parce qu'il perd vite sa capacité à supprimer le virus. Il y a eu quelques problèmes à certains endroits, le Cleanea mis à disposition était périmé depuis deux ou trois jours.

Quant au sens de circulation, il est loin d'être indiqué dans les escaliers de tous les bâtiments. Par ailleurs, les plans de bâtiments récents sont à jour. D'autres sont loin d'être actualisés alors que des cloisons ont été déplacées. Je pense que chaque département devait vérifier la véracité des plans. Certains bureaux étaient initialement prévus pour accueillir trois personnes et en accueillent finalement quatre ou cinq.

Comment zone-t-on les bureaux verts et rouges ? On craint qu'un simple papier posté sur un bureau soit déplacé ? Est-ce un sticker ou un autocollant sur les zones en rouge ? Cela permettrait de bien maîtriser le respect des 4 m².

M. Le PRÉSIDENT.- On va faire une réponse groupée. Je voudrais profiter de votre dernier point M. TURBAN, pour dire que les 4 m² sont dans le cadre du protocole actuel. Vous savez tous qu'à la lumière de ce qui se fait dans l'Éducation nationale, ce protocole peut être modifié dans les heures ou jours qui viennent. Cela pourrait nous amener à modifier les conditions proposées dans le document qui vous a été soumis.

Mme FONTAINE a la parole.

Mme FONTAINE.- Je voulais réagir aux propos de M. HOUVERT qui dit que le ballon est renvoyé à l'encadrement. Lorsqu'on envoie le ballon à un partenaire, on ne quitte pas forcément le terrain. Je ne dis pas cela pour polémiquer, parce que je tiens à remercier et à reconnaître l'énorme travail réalisé par VAL sur le sujet.

Je voudrais m'attacher aux propos du Dr JOUANNIQUE, notamment sur la prudence. On est encore dans un contexte plus que mouvant et changeant. Cela veut dire qu'il faut accepter le temps. Demander à l'encadrement d'assurer tout le déconfinement des activités tertiaires, c'est son rôle mais tout le monde le sait bien, on ne réaccueille pas des individus comme on réceptionne une machine. En plus de la prudence, je tiens à installer la notion de temps.

Je rejoins M. TURBAN quand il interroge sur le planning de déconfinement. Il faut y être attentif, suivre ce qu'il se passe. Mme PHIRMIS l'a dit aussi, le déconfinement n'est pas anodin quand on a été dans une bulle de travail à distance, qui n'a pas toujours été protectrice. Beaucoup de questions, de réactions, vous l'avez souligné, Monsieur le Président, sur l'attention que vous portez au côté humain. Il faut laisser à l'encadrement le temps de réaccueillir les équipes.

Mme AZEVEDO.- J'ai une remarque par rapport à l'intervention du Dr JOUANNIQUE sur le masque. J'insiste sur l'intérêt de la vigilance qu'il faut encore porter parce qu'on a l'impression que c'est acquis et que la situation redevient comme avant. Il faut insister sur la prudence et la vigilance, c'est important. Il ne faut pas oublier que des collègues ont eu le virus et vont revenir. Le port du masque chirurgical ne nous protège pas nous-mêmes mais protège les autres. Or, les personnes qui ont été contaminées restent fragiles, puisque certaines d'entre elles n'ont plus d'anticorps.

Je voulais insister sur le fait que le port du masque est très important. Je reviendrai aussi sur les propos du Dr JOUANNIQUE. J'insiste, il faudra rester vigilant et très prudent.

M. BAZIN.- Je reviens sur une question qui me paraît essentielle, à laquelle nous n'avons pas de réponse. Elle concerne la tenue des HIS, il faut y répondre rapidement. Il est insupportable de savoir que certains collègues ne profitent pas de l'information que peuvent leur apporter les organisations syndicales.

Étant donné ce qui est mis en place à droite et à gauche, et qu'il est envisagé de pouvoir se croiser dans l'entreprise sans autres incidences que de porter un masque et de respecter toutes les mesures barrières préconisées par la médecine du travail telles que le lavage des mains et le port du masque, rien n'interdit de pouvoir se croiser et de parler de l'avenir de l'entreprise ou d'autres sujets importants qui concernent l'avenir de nos collègues.

J'en veux pour preuve, on a beaucoup parlé des NAO. On a bien compris que c'était compliqué. On a entendu M. LECLERCQ ce matin nous présenter des résultats, qui vont sûrement flirter avec le rouge. Vous l'aviez évoqué lors d'une précédente séance. Il a également indiqué qu'il serait compliqué de mettre certaines mesures en place, comme l'intéressement, etc. Il serait prometteur de pouvoir autoriser de nouveau la tenue des heures d'information pour nos collègues sur le terrain. Je vous remercie, j'espère avoir une réponse.

M. SARDANO.- C'est un dossier complet et un travail conséquent des équipes de VAL pour nous fournir du détail. Malgré tout, une interrogation subsiste. J'ai participé avec difficulté hier à la présentation des mesures de déconfinement, avec mon organisation syndicale, au CSE 1. Après, on s'est heurté à du pratico pratique. C'est du détail de département, raison pour laquelle je n'attends pas de réponse aujourd'hui.

Je vous alerte, car les managers vont devoir organiser des roulements de présence pour que les collaborateurs ne soient pas en surnombre dans les espaces. Les managers ont beaucoup de travail et leur nombre a diminué du fait de Diapason. C'est une tâche supplémentaire qui va leur incomber, pour laquelle ils ne sont pas formés et ils n'ont pas tous les tenants et aboutissants.

Je vais citer un exemple : il y a quatre bureaux dans un espace, l'un étant condamné. Il y a quatre collaborateurs qui viennent deux jours par semaine dans ce bureau. Il faudra effectuer un roulement pour que le bureau condamné ne soit pas utilisé. Comment sera signalé le bureau qui ne pourra pas être utilisé ?

Il y a parfois beaucoup de matériels sur les bureaux, on est loin des *clean desk*. Si tous les dossiers empilés doivent être stockés dans des espaces de rangement, cela va poser des problématiques en plus.

Il y a le problème de LYBY+. Dans le même temps, des équipes commencent à faire leurs cartons pour déménager. Il faudra aussi effectuer un roulement pour que les personnes qui font leurs cartons ne soient pas présentes au même moment que celles qui travaillent parce qu'elles vont se déplacer et ne respecteront plus la distanciation physique.

Ce sont des problèmes pratico pratiques. J'entends que ce sont les managers qui vont organiser cela mais cette réponse me semble être une délégation de pouvoir dans le sens où ils doivent se débrouiller. Cela m'inquiète. On aurait pu imaginer une jauge de personnes présentes dans chaque bureau qui serait affichée à l'entrée. Les personnes sauraient qu'elles ne doivent pas rentrer s'il y a plus de monde que prévu. Des salariés vont souvent d'un bureau à un autre pour discuter d'un

dossier, ils pourraient se retrouver en surnombre. C'est un problème de l'application des mesures au quotidien.

Pour terminer, le périmètre des 4 m² par personne était une distance minimum définie par le Gouvernement dans le cadre du déconfinement. Vous dites que cela peut être remis en cause, comme cela l'est pour l'Éducation nationale. Je préférerais que ce ne soit pas le cas, parce que 4 m² par personne est un minimum. On l'a vu dans les expertises, on considère qu'en dessous de 5 m² par personne, cela commence à être préjudiciable pour la qualité du travail. Il faudrait rester sur cette norme *a minima*.

M. Le PRÉSIDENT.- Concernant la façon la plus appropriée de se réapproprier les espaces par les équipes, une fois les postes de travail neutralisés pour respecter les 4 m², vous savez M. SARDANO, qu'il n'y a pas de confusion possible. Il y a la norme de mètres carrés pour les implantations et la norme sanitaire. Je ne parlais que de la norme sanitaire. Ce n'est pas parce que vous assoupliriez la norme sanitaire des 4 m² que cela remettrait en cause celle des implantations.

On s'est beaucoup interrogé avec l'équipe et M. HOUPERT, pour savoir si l'on devait prévoir un dispositif très centralisé qui part du haut et qui fixe quel département peut venir tel jour de la semaine. On a pensé que l'on allait faire des bêtises parce qu'il n'est pas possible de connaître toutes les spécificités et les contraintes d'agenda de toutes les équipes. Finalement c'est plutôt au management qu'il convient de définir, avec son équipe, l'organisation de la rotation. C'est le manager qui connaît les contraintes de ses collaborateurs personnels ou professionnels, et leur rythme de travail.

Dans les équipes managériales de mon environnement proche, à GIS, j'ai plutôt l'impression que le fait d'avoir la main sur le fonctionnement de son équipe convient mieux au manager que si cela lui avait été imposé. Si des managers se trouvent en difficulté, ils peuvent trouver l'aide nécessaire auprès de leur n+2 ou de l'équipe RH.

Concernant le séquençement 22 juin - 6 juillet - 10 juillet, je voudrais revenir sur l'état d'esprit qui nous a conduits à le proposer. On met en œuvre des dispositifs de déconfinement dont on n'est pas capable de mesurer la totalité des effets. On ne sait pas bien, par exemple, comment les conditions d'utilisation des ascenseurs peuvent ou pas impacter l'arrivée et le départ des collaborateurs aux heures de pointe, même si on va demander l'étalement des heures de prise de poste.

Par ailleurs, si on revient en présentiel, c'est surtout pour avoir du temps collectif de travail. Or on ne sait pas si la jauge des salles de réunion sera un facteur limitant. Nous avons souhaité adopter une démarche pragmatique en nous donnant 15 jours de test pour voir comment les surfaces tertiaires seront utilisées avec les facteurs limitants qui ont été posés. Nous allons observer ce qu'il se passe durant cette phase de test du 22 juin au 6 juillet.

À partir du 6 juillet, si tout s'est passé correctement, on passera d'une phase de retour en présentiel d'un à deux jours au volontariat, à une phase où il sera obligatoire de revenir deux jours par semaine, parce que nous aurons pris le temps d'observer la façon dont le déconfinement se déroule.

À partir du 10 juillet, sauf décision des autorités différentes, c'est la fin de l'état d'urgence sanitaire. Par conséquent, c'est la date à laquelle on doit de nouveau appliquer l'accord d'entreprise télétravail et les notes de département. L'ensemble des départements est en train de réfléchir pour le 10 juillet, à la façon, non pas de remettre en cause l'accord qui sera renégocié, mais de revisiter l'usage du télétravail, qui avait peut-être été limité par rapport aux possibilités que donnait l'accord d'entreprise.

M. SOREAU.- Conformément aux plans réalisés, nous sommes en train de déployer la signalétique qui va permettre aux agents de se repérer tant dans les sens de circulation qu'au niveau des bureaux disponibles et indisponibles. Ce sont bien des autocollants à forte adhérence qui seront apposés sur les postes non accessibles, au même titre que les flèches qui permettront d'identifier les sens de circulation.

Une remarque a fait état de plans qui étaient faux. Je vous le confirme, certains sont faux et n'intègrent pas forcément les modifications qui ont pu s'opérer au titre des aménagements. C'est la raison pour laquelle nous adressons, en ce moment, l'ensemble des plans à tous les départements pour vérifier qu'il n'y a pas eu de petite adaptation de mobilier et pour qu'ils soient au plus près de la réalité du terrain. Nous n'avions pas la prétention de faire des plans justes du premier coup. Comme vous l'avez dit, un grand nombre a été réalisé. Les allers retours avec les départements permettent de vérifier les plans et de les corriger, le cas échéant. L'objectif est de disposer de plans à jour et en lien avec la réalité du terrain lorsqu'ils seront présentés aux CSE et CSSCT locaux.

Quant au *clean desk*, le fait de laisser son bureau libre d'effets personnels ou de papier est destiné à permettre une désinfection totale et complète du poste de travail en projetant du Cleanea. Les personnes de ménage ont besoin d'un espace libre. Dans le cas contraire, cela obligerait le personnel de ménage à pulvériser les effets personnels des agents ce qui n'est pas souhaitable.

M. HOUPERT.- Quelques compléments à ce que vient de dire M. SOREAU. J'ai entendu une question sur les salles de réunion. Nous sommes en train de reprogrammer l'outil de réservation des salles pour qu'elles soient réservables sur le « quota Covid-19 ». On ne pourra pas réserver pour 15 une salle qui ne peut recevoir que cinq personnes en appliquant la règle des 4 m². La mise à jour représente un énorme travail.

Nous avons décidé d'équiper de cloisons un certain nombre de salles pour se redonner de la capacité en salles de réunion. Nous avons trouvé des systèmes de cloisons mobiles qui seront installées dans quelques salles pour permettre la tenue d'instances qui nécessitent du présentiel. On n'a pas voulu se lancer dans un programme d'équipements en parois mobiles de toutes les salles, qui est extrêmement onéreux et par définition frustratoire. On aurait terminé de les installer qu'il aurait probablement fallu les désinstaller. Nous avons fait un choix différent.

Pour compléter l'intervention de M. AGULHON sur le management, on s'est posé la question avec le Codir de la RATP. C'est un choix concerté. Le management a revendiqué le fait d'avoir les mains libres pour organiser son dispositif au regard de ce qu'il était permis de faire dans son empreinte.

En tant que responsable du Département VAL qui est un patchwork de quatre activités (le LEM, la plateforme logistique, l'immobilier avec le tertiaire et les projets de ville, les achats), je peux vous apporter un témoignage. Il est difficile, même en tant que responsable de cette entité, d'avoir un discours général. Chaque métier, en fonction de sa spécificité, sait qui doit venir. C'est probablement un très bon choix pour que cette période soit vécue de la manière la plus fluide possible.

M. Le PRÉSIDENT.- Pour répondre à la question de M. BAZIN, je précise que l'organisation des HIS est une question purement conjoncturelle. Il n'est pas question de remettre en question la manière dont cela fonctionne habituellement. Il est simplement nécessaire d'adapter le fonctionnement des HIS à la situation sanitaire dans laquelle on est. Cela a fait l'objet de nombreux échanges avec les trois délégués syndicaux des OSR, nous avons convenu d'en parler rapidement, lundi en fin de journée dans le sens d'adapter les consignes partagées jusqu'à présent, à la façon dont le pays se déconfiner. Ce sera dans un sens d'assouplissement.

Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- Vous pourriez aussi évoquer la tenue des séances du CSEC et des CSE qui deviennent compliquées en étant à 100 % sur Teams. Des élus commencent à être confinés, cela devient compliqué pour eux.

J'aimerais avoir une précision, vous avez parlé du 10 juillet et de la révision de l'accord. D'après ce que vous dites, si le Gouvernement confirmerait la fin de la crise sanitaire le 10 juillet, il y aurait une reprise des agents du tertiaire cinq jours par semaine dans les bâtiments, en dehors des personnes qui pouvaient prétendre au télétravail avant le Covid ? C'est ce que j'ai compris.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous avez raison sauf... Nous avons un accord de télétravail qui fonctionne et qui permet de télétravailler au volontariat x jours par semaine, selon l'une des trois formules. Compte tenu de notre expérience du télétravail avant le Covid, des notes de département avaient un peu restreint les possibilités qu'offrait l'accord télétravail en termes de nombre de jours ou de type d'emploi.

À partir du 10 juillet, nous appliquerons l'accord télétravail tel qu'il a été négocié et signé. On peut dans les départements profiter de la période qui nous sépare du 10 juillet pour apporter les assouplissements jugés nécessaires aux notes de département qui s'appliquaient dans un sens plus restrictif. À partir du 10 juillet, c'est l'accord télétravail qui s'applique.

S'il n'y a plus de question, je propose de remercier en notre nom Mme SKARZYNSKI, MM. HOUPERT, CARILLO, le Dr JOUANNIQUE, MM. NOEL et SOREAU.

Je vous remercie pour les contributions et les échanges que nous venons d'avoir. Je propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

Comme indiqué ce matin au début de la séance, ce point n'était pas prévu. Je remercie le secrétaire de l'instance et celui de la commission de nous avoir permis d'examiner ce point pour continuer à renforcer les équipes de SST. Il s'agit de vous soumettre la proposition de recrutement d'un médecin du travail. Ce point a été évoqué en CSSCT. Je sollicite M. NIVALT pour nous faire part de la proposition d'avis qu'il soumet à l'instance.

M. NIVALT.- Vu les délais très courts, la proposition d'avis sera relativement succincte.

Le Dr Christine CALVIERE-BONNIN a 55 ans. Diplômée d'un Doctorat en médecine en 1993 et d'un DES de Médecine du Travail en 1994, le Dr CALVIERE-BONNIN a exercé dans de nombreux établissements hospitaliers, et ce, depuis 1993, comme l'atteste son Curriculum Vitae.

Elle est embauchée en CDD à compter du 02/06/2020 pour une période de 2 mois (jusqu'au 01/08/2020), pour remplacer le Dr PROCHALSKA, actuellement en congé maternité, à raison de 4 jours par semaine (lundi, mardi, jeudi et vendredi), et sera affectée sur le secteur de Porte de Versailles (Bus, MRB, MRF).

Nous rappelons que les représentants de la CSSCT ne sont pas intégrés dans le processus de recrutement, que celui-ci est de la responsabilité de l'employeur.

Les membres de la commission proposent vis-à-vis du recrutement du Dr Christine CALVIERE-BONNIN, que les élus du CSEC émettent un Avis positif.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Je propose à Mme LÉQUIPÉ de prendre la main pour organiser le vote sur cet avis.

Mme LÉQUIPÉ.- Concernant le vote, toutes les personnes sont-elles encore présentes ?

Mme GRELAUD.- Oui.

M. LARDIÈRE.- Oui.

M. KHELLAF.- Oui.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la base de la proposition d'avis qui vient d'être faite par le Secrétaire de la CSSCT, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

POUR : 9 voix UNSA, 8 voix CGT et 3 voix CFE-CGC

Mme LÉQUIPÉ.- L'avis est adopté à l'unanimité.

M. Le PRÉSIDENT.- Je remercie M. CARILLO.

Avant de clôturer la séance, et avec l'accord de M. SARRASSAT, je voulais partager avec vous une information que l'on a reçue dans le courant de la séance. Je reviens deux secondes sur la présentation de M. LECLERCQ de ce matin, qui évoquait un risque qu'Île-de-France Mobilités, au regard de ses difficultés financières en lien avec la suspension du versement mobilité et la perte de recettes, se retourne vers la RATP pour lui faire supporter le risque.

Je porte à votre connaissance que la Présidente, Mme GUILLOUARD, vient d'informer le Conseil d'administration qu'elle a reçu hier soir un courrier du Directeur général d'Île-de-France Mobilités, M. PROBST, indiquant qu'IDFM ne sera pas en mesure de verser à la RATP la contribution d'exploitation prévue au mois de juillet en raison des impacts de la crise sur les recettes commerciales et le versement mobilité.

Comme vous le savez, la Présidente a engagé depuis quelques semaines des échanges sur le sujet avec l'ensemble des composantes de l'État, y compris directement avec les ministres de tutelle et le cabinet du Premier ministre.

Nous avons identifié ce sujet, les parties prenantes concernées sont aussi sensibilisées. On essaie de faire le nécessaire pour qu'Île-de-France Mobilités et le Gouvernement se parlent. On avait un peu anticipé ce scénario « dégradé ». Ce nouvel événement confirme la situation grave dans laquelle se trouvent les transports publics, mais ne nous place pas dans une situation critique, dans un avenir immédiat, en tout cas pour les semaines à venir.

En effet, le Groupe, qui avait pris toutes les dispositions en matière de trésorerie, sera en mesure d'honorer l'ensemble de ses engagements dans les semaines à venir. Néanmoins, compte tenu du fait que l'on avait évoqué cette hypothèse sans mentionner la probabilité qu'elle se réalise, je voulais porter à votre connaissance qu'elle s'est réalisée par ce courrier d'hier soir. Nous allons tout mettre en œuvre pour que cela n'ait pas de conséquences fâcheuses pour l'entreprise.

Monsieur SARRASSAT ?

M. Le SECRÉTAIRE.- Nous avons convenu, au vu du courrier, de transmettre l'information au CE. Y a-t-il un risque de contentieux juridique avec Île-de-France Mobilités ? M. SARDANO a évoqué ce matin en hypothèse qu'il y aurait peut-être un impact sur le service et l'offre rendus. Cette hypothèse pourrait-elle voir le jour en juillet dans ce contexte si particulier entre Île-de-France Mobilités et nous ? Le Gouvernement a quand même son rôle à jouer dans tout cela.

M. Le PRÉSIDENT.- Le contentieux porterait sur un sujet que nous avons déjà eu l'occasion d'évoquer lors de séances précédentes. Île-de-France Mobilités veut faire valoir l'article 111 de notre contrat selon lequel, en cas de déséquilibre complet des engagements réciproques sur la durée du contrat, la bande passante ne fonctionne plus. Île-de-France Mobilités a déjà actionné cette menace.

Nous faisons travailler tous nos conseils, des spécialistes en droit administratif, des avocats au Conseil d'État. Île-de-France Mobilités ne peut pas actionner cette clause de façon unilatérale. La RATP n'est pas du tout d'accord avec cette analyse, elle nourrit son dossier et va présenter ses arguments à Île-de-France Mobilités.

Votre deuxième question n'est pas à l'ordre du jour. On va faire en sorte que les relations entre l'État et Île-de-France Mobilités ne conduisent pas Île-de-France Mobilités à mettre à exécution la décision annoncée par M. PROBST. On en discutera ou la Présidente l'évoquera en Conseil d'administration. À ce stade, il n'est pas évoqué cette possibilité. Il est possible que cela ait pu arriver dans l'histoire des exploitations de réseau dans le monde. Cette menace peut être brandie quand un exploitant n'est plus payé par son autorité organisatrice, ce qui était notre cas en Algérie durant l'année 2019.

M. SARDANO a évoqué le sujet, parce que cela peut faire partie des dispositions. Pour l'instant, ce n'est pas à l'ordre du jour.

M. Le SECRÉTAIRE.- Merci.

FIXATION DE LA DATE DE LA SEANCE SUIVANTE

M. Le PRÉSIDENT.- Nous arrivons à l'issue de notre séance. Je vous remercie de la qualité de votre attention. Je vous souhaite à tous et toutes une bonne fin d'après-midi. Je vous donne rendez-vous pour la prochaine séance qui, à ce stade, est fixée le 31 juillet 2020 et nous donnera l'occasion d'examiner les comptes semestriels. Si on devait reprogrammer une séance d'ici là, on en conviendrait avec le Secrétaire et nous vous donnerions l'information le plus rapidement possible.

Je vous souhaite une bonne fin de journée.

M. Le SECRÉTAIRE.- Au revoir.

La séance est levée à 16 heures 20.