



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 2 septembre

-----2020-----

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

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste UNSA CSE 12/MTS
	Claude NIVAULT	1er secrétaire adjoint	liste CGT CSE 13/RER
	Laurent DOMINÉ ¹	2° secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Patrick PIGEARD	Trésorier adjoint	liste UNSA CSE 13/RER
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
MM.	Noureddine ABOUTAÏB	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Tarik ALLALOUCHE	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jérôme CRUCHET	-	liste UNSA CSE 11/MRF
	Laurent DJEBALI	-	liste UNSA CSE 12/MTS
	Loïc FAUCHEUX	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/GDI
	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 ²	Membre suppléant	liste UNSA CSE 4/BUS-MRF
	Florence ESCHMANN	-	liste UNSA CSE 12/MTS
	Nathalie MEUNIER ³	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	Françoise PHIRMIS ⁴	-	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
	Benoît CHEVILLARD	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Alain DUIGOU ⁵	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
MM.	Éric TURBAN ⁶	-	liste CGT CSE 7/GDI
	Cyril LARDIÈRE ⁷	-	liste CFE-CGC CSE 9/M2E

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Frédéric NIVERT	Trésorier	liste CGT CSE 15/SIT
	Philippe BOYER	Membre titulaire	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Fabien LONGET	-	liste CGT CSE 4/BUS-MRB
	Ludovic ORIEUX	-	liste CGT CSE 2/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
	Gilles PATRAVE	Membre suppléant	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	David TÉTART	-	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 8/ING-MOP
	Thomas LE CLEACH	-	liste CGT CSE 12/MTS
Mmes	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Stéphanie GRELAUD	-	liste CFE-CGC 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 Jacques GRATUZE, en tant qu' élu titulaire pour les votes

² Remplace Fabien LONGET, en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

⁴ Remplace Philippe BOYER, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Ludovic ORIEUX, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Frédéric NIVERT, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁷ Remplace Thierry SAUTEL, en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 07 MAI, DU 20 MAI ET DU 11 JUIN 2020	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	8
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	13
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. Information sur le projet d'évolution du SCC : conditions d'accueil, de travail, dispositifs d'accompagnement et évaluation des risques*.	23
2. Information-consultation sur le recrutement de deux médecins du travail*	44
V – QUESTIONS SOCIALES	
1. Avis sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2019 Avis sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2019	48
2. Délibération portant sur le remplacement de 2 membres de la commission économique, d'1 membre de la commission restauration et d'1 membre de la commission formation	55
3. Délibération portant sur le remplacement du président de la commission formation	58
VI – QUESTIONS DIVERSES	
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	63

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour à tous. Je vous souhaite la bienvenue dans cette nouvelle réunion du CSE Central. Je m'empresse de m'assurer auprès de vous que tout le monde a passé un bon été et est à peu près en forme. Je souhaite que vous ayez le plus possible profité de cette trêve estivale. Je sais que dans certaines circonstances, on peut être confronté à des événements inattendus. J'espère qu'ils ont été limités pour chacun d'entre vous et que vous avez pu y faire face avec le plus de sérénité possible.

Au-delà des informations que nous allons partager le Secrétaire de l'instance et moi-même, l'ordre du jour va nous amener à vous informer sur le projet d'évolution du SCC et plus précisément sur les conditions d'accueil et de travail, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement et d'évaluation des risques liés à ce projet. Ce dossier a été examiné par la CSSCT. Je donnerai la parole à M. NIVAULT sur le sujet. Nous partagerons ensuite avec vous un point d'information et consultation concernant le recrutement de deux médecins du travail. Nous aborderons ensuite des questions sociales traditionnelles, avec l'avis sur le rapport de gestion de la MPGR pour l'exercice 2019 et un avis sur le rapport de gestion de M2SR sur l'exercice 2019.

Avant d'aborder formellement l'ordre du jour, je salue Mme LÉQUIPÉ qui a ouvert la session, et propose de lui donner la parole pour faire le point sur les présents et les absents. À date, parmi les titulaires, sont excusés MM. ORIEUX, LONGET, GRATUZE, RISPAL, BOYER et NIVERT. Parmi les élus suppléants, Mmes EBONGUÉ SIPAMIO, GRELAUD, MM. PATRAVE, TÉTART, KHELLAF et LE CLEACH sont absents excusés.

Mme LÉQUIPÉ.- M. DELEBARRE n'est pas connecté. Monsieur NIVAULT, pour la CGT, y a-t-il d'autres absents que ceux mentionnés ?

M. NIVAULT.- Non. M. DELEBARRE n'est pas connecté parce qu'il se trouve près de moi. Il y a également MM. DUIGOU, DASQUET, BAZIN et VENON.

Mme LÉQUIPÉ.- Y a-t-il d'autres absents que ceux cités par le Président pour l'UNSA ?

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

M. HONORÉ.- Mme EBONGUÉ SIPAMIO, M. TÉTART et M. PATRAVE sont absents.

Mme LÉQUIPÉ.- Effectivement.

Mme LÉQUIPÉ.- Madame FONTAINE, y a-t-il d'autres absents pour la CFE-CGC ?

Mme FONTAINE.- Mme GRELAUD et M. GRATUZE sont absents.

Mme LÉQUIPÉ.- Je vais faire le point sur les votes.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT, voulez-vous en profiter pour parler du sujet Neuilly-Plaisance ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui. J'informe les élus que le restaurant d'entreprise de Neuilly-Plaisance a été saccagé dans la nuit de lundi à mardi. La veille, il y a eu des dégradations sur les serrures et nous avons reçu des menaces de mettre le feu à la structure. Par mesure de précaution, nous avons pris la décision de fermer ce restaurant. Nous avons déposé plainte auprès du commissariat de Neuilly-sur-Marne et contacté l'entreprise, notamment M. AGULHON, puis M. GOUAUD qui devait joindre le commissariat de Neuilly-sur-Marne pour renforcer la sécurité et le passage de la police dans ce secteur.

Nous ne connaissons pas les causes de ces actes. L'entreprise est aussi concernée, parce que ce sont des locaux RATP. Nous devons travailler de concert sur ce sujet délicat, qui représente une forme d'évolution de la violence dans la région parisienne. Cette violence, qui sera évoquée dans mes informations du Secrétaire, est assez inquiétante pour tout à chacun et particulièrement pour les agents RATP. C'est la première fois qu'elle atteint un tel niveau. La menace de mettre le feu à la structure a été prise au sérieux par le commissariat et le directeur général du CE.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur SARRASSAT. Je vous confirme que M. GOUAUD, directeur de SUR, a bien pris en compte le sujet. Je pense que l'on peut souligner la bonne coordination entre les équipes du CRE et de SUR pour que la plainte conduise à des conditions de surveillance renforcées et que cela permette de faire cesser le trouble. Nous vous tiendrons informés au fur et à mesure des dispositions et de l'enquête.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'attends des nouvelles ce matin.

Mme LÉQUIPÉ.- Je propose que M. DUGOU remplace M. ORIEUX du même CSE, que Mme DROUAIRE remplace M. LONGET, M. DOMINÉ M. GRATUZE de la même organisation syndicale, que M. LARDIÈRE remplace M. SAUTEL du même CSE, et qu'en application de la règle de la même organisation syndicale, Mme MEUNIER remplace M. RISPAL puisqu'il n'y a pas de suppléant pour le CSE 10. Je propose que Mme PHIRMIS vote à la place de M. BOYER du même CSE, et M. TURBAN pour M. NIVERT, en application de la règle de la même organisation syndicale puisqu'il n'y a pas de suppléant pour le CSE 15.

Cela fait 10 voix pour l'UNSA, 6 voix pour la CGT et 4 pour la CFE-CGC.

Cela convient-il à tous ?

M. NIVALT.- Oui.

M. LE SECRÉTAIRE.- A priori oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de procéder à l'approbation du PV du 7 mai.

**I – EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE
DU 07 MAI, DU 20 MAI ET DU 11 JUIN 2020**

Mme LÉQUIPÉ.- Pour l'approbation du PV du 7 mai 2020, je vais vous appeler un par un et vous demander de vous prononcer pour, contre ou si vous vous abstenez.

(Il est procédé au vote)

Mme LÉQUIPÉ.- Le PV du 7 mai 2020 est approuvé à la majorité.

Pour : CGT (5), UNSA (10), CFE-CGC (4)

Abstention : CGT (1)

Nous allons passer à l'approbation du PV du 20 mai 2020.

(Il est procédé au vote)

Mme LÉQUIPÉ.- Le PV du 20 mai 2020 est approuvé à la majorité.

Pour : CGT (5), UNSA (10), CFE-CGC (4).

Abstention : CGT (1)

Nous allons passer à l'approbation du PV du 11 juin 2020.

(Il est procédé au vote)

Mme LÉQUIPÉ.- Le PV du 11 juin 2020 est approuvé à la majorité.

Pour : CGT (5), UNSA (10), CFE-CGC (4)

Abstention : CGT (1)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Le trafic progresse lentement, alors que notre offre de transport est revenue à son niveau normal depuis de nombreuses semaines. Le réseau de transport RATP a récupéré un peu plus de 63 % de son trafic brut, ce qui représente une amélioration de 14 % par rapport à juin 2020. J'aurais dû préciser qu'il s'agit des résultats de juillet 2020.

Le virus étant toujours présent, il continue à nous contraindre, en tant que transporteur, usagers et citoyens, au respect d'un certain nombre de règles sanitaires telles que le respect de la distance de sécurité, l'obligation du port du masque, les incitations au télétravail, etc. Les offres de transport alternatif telles que le vélo, la trottinette, etc. ont été extrêmement attractives en juillet comme en août. C'est associé à une certaine crainte de l'usage des transports collectifs, qui peuvent être considérés comme vecteurs de transmission du virus. Tous ces éléments contribuent à réduire la reprise du trafic. L'EPIC a perdu 36,9 % de son trafic brut. Cette baisse est davantage marquée sur le réseau ferré qui constate une diminution de 42,7 % de son trafic, que sur le réseau bus qui ne constate qu'une baisse à hauteur de 23,1 %.

Le trafic du tramway se situe entre les deux et peine plus que le bus à remonter puisque l'on constate une baisse du trafic de 39,9 %.

En ce qui concerne les recettes, malgré le déconfinement, la lente reprise du trafic entraîne une faible reprise des recettes directes chiffrées à 69,2 M€, soit moins 37,1 % par rapport à la même période de juillet 2019. Le montant des recettes directes regagnées est assez stable, de l'ordre de 23 M€ chaque mois. La progression profite à tous les titres à l'exception des titres annuels, dont les résultats de recettes directes régressent de 7,5 % par rapport à juin 2020 notamment du fait des suspensions des abonnements de Navigo annuels. On note néanmoins une bonne progression des recettes directes de la billetterie de juin à juillet, en hausse de 17 M€.

S'agissant du Covid, depuis le mois de juin, nous étions dans une situation quasi normale, avec un absentéisme se situant entre 2 000 et 2 500 arrêts maladie. C'est une situation comparable aux mêmes périodes des années précédentes. Il a été observé une diminution du nombre de cas avérés entre le 15 juillet et le 15 août, et constaté depuis le 15 août un rebond évident du nombre de ces cas. Aujourd'hui, il y a environ une vingtaine de cas avérés nouveaux par période de trois jours.

Toutefois, il est important de rappeler que les éléments de suivi ont évolué. Initialement, les tests desquels il était déduit les cas avérés étaient destinés aux seules personnes présentant des symptômes. Or, la politique de tests en France est depuis juin d'élargir le spectre de la population testée au-delà de ces personnes. Ils sont désormais réalisés sans distinction. Ainsi, depuis le début de la crise, et toujours avec les précautions rappelées à chaque séance, nous recensons en fin de semaine dernière 380 personnes diagnostiquées positives après des tests, soit une croissance de 100 personnes depuis le 15 juillet. Ces éléments nous ont amenés à rappeler l'extrême vigilance dont il faut faire preuve et à communiquer assez largement depuis le début de la semaine sur les mesures barrières et notamment le port du masque.

Nous allons par ailleurs renforcer les audits managériaux permettant de vérifier le respect de ces mesures barrières à intervalles très réguliers dans l'ensemble des départements. Un

certain nombre de départements ont déjà mis en place ces contrôles. C'est un dispositif qui commence à être renforcé et qui le sera dans les prochains jours.

À notre connaissance et à date, il n'y a pas de cas critique dans l'entreprise. Évidemment, nous devons noter que depuis hier un décret précise les conditions de travail en lien avec cette recrudescence de l'épidémie. Trois points sont à noter dans le décret paru lundi soir, qui est applicable depuis hier. Il contient une précision de l'ensemble des mesures barrières qui n'est pas vraiment une surprise pour la RATP, qui les a en grande partie mises en place depuis de nombreuses semaines. Je retiens la mesure phare qu'est la généralisation du port du masque dans l'entreprise et au travail.

Y figurent les dispositions concernant les personnes dites « à risques », qui peuvent bénéficier du chômage partiel si elles ne peuvent pas se rendre au travail en raison de leur état de santé. Les cas permettant d'en bénéficier font l'objet d'un arrêté du 29 août 2020. N'y figurent plus les personnes habitant avec une personne étant visée par le décret du 29 août dernier.

Compte tenu du court laps de temps entre la publication du décret et sa date de mise en œuvre, nous avons donné une semaine de délai aux personnes concernées pour consulter un médecin, un médecin traitant ou des Espaces Santé afin d'obtenir un certificat d'isolement.

Le troisième élément clé du décret porte sur les lieux de travail, notamment tertiaires. Il faut respecter une jauge en préservant 4 m² autour d'une personne. Le nombre de personnes de retour de congé augmentant, pour que la jauge qui avait été présentée à l'instance puisse être respectée, nous continuons à encourager le télétravail dans les conditions dans lesquelles l'accord permet d'y recourir. Je vous donne cette précision, car les incitations au télétravail dont on entend parler dans la presse ne sont pas celles que nous avons connues jusqu'au 11 juillet, qui étaient supportées par l'état d'urgence sanitaire. On n'est toujours pas revenu à l'état d'urgence sanitaire. Les conditions du télétravail sont encadrées par le dispositif conventionnel de la RATP.

Néanmoins, nous souhaitons pouvoir utiliser au maximum ce que permet cet accord de télétravail, parce que cela nous permet de respecter les jauges d'accueil dans les secteurs tertiaires. Ce sont les trois points notables du décret qui doit être respecté depuis hier.

Un rapide bilan sur le RVB Ligne A. Cela a été le 6^{ème} été de travaux de cette ligne. Les trains circulent de nouveau sur toute la ligne et toute la journée grâce à la mobilisation de l'équipe, qu'il faut souligner. Durant les sept semaines de travaux à l'est, puis à l'ouest de la ligne, plus de 100 personnes ont été mobilisées sur la période. Près de 3 kilomètres de voie ont été renouvelés et quatre aiguillages ont été remplacés, ce qui correspond aux prévisions de cette tranche du projet.

Pour illustrer ces travaux par d'autres chiffres, cela représente plus de 7 500 m³ de ballast renouvelés et 5 200 traverses remplacées. Les fermetures estivales de 2020 ont été l'occasion de mener un certain nombre de travaux annexes, notamment à Charles de Gaulle Étoile, avec des travaux préparatoires à la rénovation de la gare. On a pu aussi réaliser une adaptation de la signalisation ferroviaire, ainsi qu'une modernisation des infrastructures. Les travaux du RVB sont terminés à l'est. L'été prochain, ils continueront sur la partie ouest du tronçon central.

D'ici 2021, il reste plus de 3 kilomètres de voies à renouveler et sept aiguillages à remplacer. Au total du chantier, sur l'ensemble des années considérées, 24 kilomètres de voie et ballast auront été renouvelés et 28 aiguillages remplacés entre Nanterre Préfecture et Vincennes.

La semaine dernière, des cas de contamination d'une équipe de personnel Colas Rail et d'une équipe qui travaillait sur la base vie ont été identifiés, avec des cas suspects ou positifs de salariés de l'EPIC, de Systra et Colas Rail. Toutes les mesures ont été prises sur le périmètre.

Par ailleurs, dans le cadre du déploiement du programme Diapason et afin d'accompagner la phase de maturité du programme à l'aube de sa quatrième année, la direction a décidé de proposer des discussions aux organisations syndicales représentatives en vue de la négociation d'un accord, qui viserait à mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement spécifique des salariés du périmètre du programme Diapason. Cette proposition de négociation est désormais permise par le recueil de l'expérience des trois premières années. Ce dispositif d'accompagnement spécifique viendrait en complément des dispositions d'ores et déjà présentes dans l'accord GPEC. Il s'agirait en particulier de proposer aux salariés volontaires du périmètre Diapason un dispositif de mobilité externe.

Les premières discussions seront amorcées à l'occasion de la présentation du bilan de l'année 2019 du programme Diapason aux organisations syndicales. De nouvelles audiences seront ensuite organisées dès courant septembre avec ces mêmes organisations syndicales représentatives. Nous aurons l'occasion de revenir vers vous dans cette instance pour rentrer davantage dans le détail de ces dispositifs proposés.

Voilà les informations que je voulais partager avec vous.

Sans plus tarder, je propose de donner la parole à M. SARRASSAT pour les informations du secrétaire.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai deux questions sur vos informations. Sur le sujet de la baisse de trafic, sommes-nous conformes au scénario évoqué lors de la séance de juillet ? Nous avons eu une maquette avec un trafic qui remontait à 85 % à terme.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que le taux de reprise de 85 % intégrait la rentrée des classes. Ne disposant que des chiffres de juillet, je ne peux pas dire si nous sommes conformes à cette trajectoire. Il est encore tôt pour répondre à cette question.

M. LE SECRÉTAIRE.- Quand vous parlez de mobilité externe, est-ce externe au Groupe RATP ou à l'EPIC RATP pour aller vers le Groupe ?

M. LE PRÉSIDENT.- Cela peut être les deux.

M. LE SECRÉTAIRE.- M. HONORÉ a demandé la parole.

M. HONORÉ.- Je souhaite poser une question si possible.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous en prie.

M. HONORÉ.- Elle vient en réaction à vos informations sur le taux de fréquentation et les recettes. Le taux de fréquentation n'est que de 63 %, les recettes sont en recul de 37 %. Vous connaissez les difficultés dans les discussions entre l'État et Île-de-France Mobilités, auxquelles l'entreprise n'est pas extérieure. La question n'est pas celle d'aujourd'hui, mais de demain. La RATP discute aujourd'hui du futur contrat avec l'autorité organisatrice. Le taux de fréquentation et l'absence de reprise du trafic à hauteur de ce que l'on pouvait anticiper ou espérer impactent-ils les discussions sur le contrat en lui-même ou la manière de le construire ? Cela amène-t-il des réflexions ? Cela change-t-il les éléments entre la RATP et Île-de-France Mobilités ?

M. LE PRÉSIDENT.- Vous posez deux questions. Celle des négociations sur ce que doit l'autorité organisatrice au transporteur RATP au titre des mois de mai, juin, juillet, août et les mois à venir. La deuxième concerne les négociations sur le futur contrat.

Pour répondre à la première, le sujet n'est pas le taux de fréquentation, puisque dans le financement de l'offre de services, la part de la fiscalité reçue par l'autorité organisatrice est importante et indépendante du taux de la fréquentation. Les rentrées fiscales ont été largement impactées pour l'autorité organisatrice du fait du fort recours au chômage partiel, qui exonérait les employeurs du versement transport. Le sujet est davantage une négociation entre l'autorité organisatrice et l'État pour savoir qui doit assumer le financement de l'offre de service de la RATP.

Il nous semble que les discussions entre l'autorité organisatrice, île de France Mobilités, et le Gouvernement ont été plus constructives au cours de l'été qu'au moment où nous avons partagé les informations dans cette instance. Nous avons bon espoir d'arriver à trouver une issue convenable pour l'État, Île-de-France Mobilités et la RATP. Pour répondre clairement à votre question, le trafic n'entre pas en ligne de compte dans ces discussions.

Pour répondre à votre seconde question, à ma connaissance, les résultats de trafics et recettes n'entrent pas en ligne de compte dans les négociations actuelles sur le futur contrat. Nous faisons un point régulier en Comex sur l'état d'avancement des discussions. Il ne me semble pas à ce stade que la reprise ou non du trafic à hauteur des projections entre en ligne de compte dans les négociations.

J'espère avoir répondu aux deux volets de la question de M. HONORÉ.

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a eu un cas de Covid avéré au sein du restaurant Poissonnière. Nous avons mis en œuvre toutes les directives et prérogatives de l'ARS. Les cas contact potentiels se sont avérés négatifs. Nous avons dépassé les délais. Il n'y a pas eu de cluster potentiel. Cela a été parfaitement géré par les services techniques et les élus présents.

Nous avons eu une réflexion au sein du Secrétariat sur la communication vis-à-vis des agents RATP. Il faudra nous rapprocher de la communication de la RATP pour établir une communication adéquate vis-à-vis de la clientèle des restaurants et médiathèques, et de tous les lieux où se trouvent des agents RATP et des salariés du CE.

Après un été placé sous le spectre de la COVID 19, nous abordons une rentrée 2020 avec des perspectives sociales et économiques peu radieuses.

Malgré cette conjoncture compliquée le CE tente de maintenir ses activités dans le cadre bien entendu des directives sanitaires et leurs cohortes d'évolutions perpétuelles.

Néanmoins, et contrairement à la totalité des Comités d'Entreprise en France, nous avons maintenu les colonies de vacances sur l'ensemble du territoire. Ainsi 1677 enfants ont pu se divertir et exercer diverses activités plus ludiques les unes que les autres.

Nous pouvons d'ailleurs nous féliciter car nous n'avons eu à déplorer aucun cas de COVID et donc aucun cluster.

J'en profite pour souligner la réactivité et le professionnalisme de nos équipes qui ont dans un laps de temps extrêmement court mis en œuvre des protocoles sanitaires visiblement efficaces.

Pour les vacances adultes et bien entendu uniquement en France nous avons également fait le plein avec 24972 personnes qui ont pu partir grâce au CE. Il est à noter que notre partenariat avec CAP FUN est un véritable succès à l'exception de la Corse où les problèmes de location de voitures ont provoqué un grand nombre d'annulations pris en charge par le CE.

Toujours durant cet été, nous avons lancé notre nouvelle plateforme de réservations de masse WEBEVENT, où des milliers d'agents ont pu réserver en quelques clics et sans problème technique les 20.000 places pour le parc Astérix, pour les soirées du 12 et du 19 septembre prochain.

Comme le CE est en perpétuelle évolution, nous avons mis en œuvre le Service Relation Client pour maintenir les liens multi canaux (téléphone, internet, réseaux sociaux) entre le CE et les agents.

Les premiers retours nous paraissent plutôt satisfaisants mais nous devons encore travailler pour améliorer ce nouveau service.

Enfin la restauration a dû faire preuve d'agilité et de réactivité pour s'adapter aux normes sanitaires de la COVID 19. Il est d'ailleurs intéressant de constater, Monsieur le Président, que de nombreux restaurants d'entreprise extérieurs à la RATP demeurent à ce jour fermés car la rentabilité économique n'est pas au rendez-vous.

Quant à la rentabilité sociale visiblement ce n'est pas leur problème.

Cependant au vu de la mise en œuvre massive du télétravail à la RATP, j'aimerais que l'entreprise et les services du comité travaillent sur une planification des effectifs réellement présents sur les sites afin de diminuer d'éventuels ruptures de stocks ou gaspillages alimentaires.

Pour conclure et dans un domaine plus politique cet été fut émaillé par de nombreuses agressions d'agents parfois extrêmement violentes. Cet état de fait sociétal impose une réflexion nouvelle pour notre entreprise sur la thématique sécuritaire. Allier l'humain à la technologie plutôt que de les opposer systématiquement doit ouvrir de nouvelles perspectives.

Les élus de cette instance ne manqueront pas de vous interpeller durant les prochains mois sur cet item extrêmement sensible.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai bien noté les points concernant la restauration et la sécurité.

Quant à la restauration, il faut établir un lien plus proche. Le travail managérial d'organisation de l'alternance et de la présence des équipes pour garantir la jauge est en cours. Dès que ce sera rodé, il faudra établir les liens nécessaires pour adapter le fonctionnement de la restauration.

Concernant la sécurité, des réunions sont planifiées. Nous nous attachons à en fixer d'autres avec les autorités de la Région parisienne. Nous nous efforçons de relancer le GLTD -visiblement, nous sommes entendus- et de remobiliser la préfecture, qui est sensible à nos arguments.

Merci pour ces informations, Monsieur le Secrétaire.

Je propose de recueillir les déclarations des organisations syndicales, si elles le souhaitent.

M. DELEBARRE.- Nous n'allons pas y aller par quatre chemins.

Mesdames et Messieurs, membres de toutes les directions, centrale, départementales, comme locales, les salarié-e-s et à travers eux, la CGT-RATP ont bien compris à quel niveau vous avez décidé de positionner le curseur du dialogue social. Si l'on se permettait de le graduer à l'image d'un appareil de mesure de la température ambiante, ce dernier ne serait pas placé sous abri... En tout cas, pour notre organisation, ce dialogue social – votre dialogue social – est glacial, il est pris dans les glaces ; glaces qui sont en passe de le broyer irrémédiablement.

Il n'y aura donc, dans cette déclaration qu'un seul objet et qui, mais c'est votre faute, n'est même pas à l'ordre du jour de cette séance. Ce ne sont pourtant pas les sujets qui manquent en ce qui concerne l'actualité et le futur de l'EPIC RATP et de celui des agents et salariés, dans les prochaines semaines et les prochains mois.

L'objet de cette déclaration est le suivant : Alexandre EL GAMAL, militant et dirigeant de la CGT-RATP et représentant élu du personnel, par le personnel, pour le personnel. Ce sujet va, et je pense que vous en doutez un peu, nous amener à en évoquer d'autres. Vous allez ainsi pouvoir comparer la raison d'être de notre camarade avec la vôtre.

Alexandre EL GAMAL, secrétaire du CSE4, élu sur la liste CGT-RATP se voit, aujourd'hui, notifié d'une révocation pure et simple, après avoir eu à subir un conseil de discipline dont il est notoire que les représentants de la direction, comme la présidence de l'instance, n'avaient posé aucune question à notre camarade déféré afin d'aller chercher la contradiction en vue d'en justifier l'avis. C'est en soi, et déjà, une honte. Il s'agit pourtant d'un conseil de discipline et non d'une chambre d'enregistrement au service d'une inquisition quelconque.

La première des raisons est qu'il a participé activement, et en responsabilité, aux piquets de grève sur la période de décembre 2019 et janvier 2020, secondement parce qu'il aurait eu une attitude inappropriée et irrespectueuse envers son directeur d'unité opérationnelle, en l'occurrence du dépôt de Vitry-sur-Seine.

De mémoire collective, il semble bien que ce soit une première, notamment au regard des griefs énoncés. Non seulement nous avons conscience que vous ne nous épargnez rien désormais, mais qui plus est, nous savons pourquoi.

Mais tout d'abord, précisons les griefs qui pèsent sur Alexandre.

A l'instar de certains de nos camarades, Alex s'est vu reprocher d'avoir organisé les blocages des bus à la sortie du matin durant le grand mouvement social de l'hiver dernier.

Nous n'avons qu'une question ouverte à vous poser : si Alex et quelques autres camarades de lutte n'avaient pas été présents, que pensez-vous qu'il serait arrivé à vos bus, aux Machinistes-Receveurs non-grévistes et même, à votre centre bus ?

La CGT, dans son ensemble et sur l'ensemble du territoire a activement appelé l'ensemble des salariés du pays à se mobiliser et à se mettre en grève pour exiger du gouvernement qu'il abandonne son projet de casse de nos 42 régimes de retraite par répartition, pour n'en faire plus qu'un seul, basé exclusivement sur la valeur du point, lui-même basé sur les fluctuations aléatoires du marché économique libéré de toutes les barrières de protection et dont on imagine aisément quelles en auraient été les conséquences pour les retraités si ce système était déjà en place, dans le contexte sanitaire, économique et donc social que nous traversons...

Nous ne vous apprendrons rien en vous disant que ce projet populiste n'a pas bénéficié du soutien populaire, c'est le moins que l'on puisse dire. C'est donc, après avoir mobilisé, et en responsabilité que la CGT a organisé les piquets de grève, partout en France, là où il y en avait. Ce faisant, nos militants ont protégé les personnels contre toutes les tentatives d'agressions, d'où qu'elles aient pu venir. Et même contre celles menées contre les forces de l'ordre que vous aviez privatisées afin d'essayer de nous disperser et de faire peur aux collègues pour tenter de leur faire

croire que nous étions des voyous habités par un désir de violence. Cet aspect des choses n'est pas nouveau dans l'histoire des luttes sociales de notre nation. Avec la CGT, cela fait 125 ans que ça dure. Au début, ceux qui vous ont précédés avaient « le droit » de tirer à balles réelles dans le but d'assassiner les ouvrières et les ouvriers qui réclamaient du pain. Ensuite, vous avez bien dû reconnaître que pour gagner un semblant de paix sociale qui vous permît de continuer à vous enrichir sur le travail des autres, vous deviez lâcher du lest. La police, l'armée ont donc, de par la loi, cessé de nous tirer dessus et même, la loi nous a donné le droit constitutionnel de faire grève, grâce à nos seules mobilisations.

Pour la RATP, c'est un peu différent. Le droit de grève venait juste de vous être imposé. C'est ensuite que la RATP a été créée par le rapport de force politique et social que portaient toutes les organisations progressistes syndicales et politiques, à travers le Conseil National de la Résistance. Vous ne pouviez pas faire autrement que de travailler en tenant compte de nous, les agents du service public.

Maintenant que vous avez transformé l'EPIC en Groupe, les dépôts de bus en « Business Unit », jetant aux orties, par le biais de la sémantique capitaliste, la notion d'un service public sinon humaniste, tout du moins égalitaire, il va sans dire que vous avez depuis longtemps fait le choix de ne plus tenir compte des attentes collectives, tant des salarié-e-s que des usagers, ou alors, à la seule condition que cela rapporte... et rapporte beaucoup. « Business is business », quoi !

Nous voici donc, avec Alexandre EL GAMAL, revenus quelque peu en arrière... C'est la première fois que vous faites appel aux forces de l'ordre, c'est la première fois que vous révoquez un secrétaire d'instance représentative du personnel... et c'est la première fois que tout en nous matraquant, en nous sanctionnant, en nous révoquant, vous nous proposez de participer à des colloques du type « notre raison d'être » !

Vous aimeriez tellement que nous partagions avec vous votre stratégie d'entreprise pour les prochaines années.

Votre si archaïque raison d'être, vous êtes les seuls à la partager. Vous savez très bien où vous voulez aller. Nous savons très bien où vous voulez nous emmener, contre notre gré, sans le soutien de ceux qui font tourner la boutique et que, d'autre part, vous attendez de nous que nous vous suivions aveuglément mais surtout, docilement. Sans quoi...

Notre raison d'être est toute autre et nous vous rappellerons ici à quoi elle correspond à travers l'action de nos militants.

La raison d'être d'un militant de la CGT RATP est de défendre son entreprise, ses valeurs, son histoire, sa culture face à des dirigeants, comme vous, qui ne faites que passer mais en laissant des traces indélébiles dans l'histoire de notre entreprise. Vous n'êtes pas attachée à celle-ci, vous n'êtes que missionné par des classes politiques qui n'ont d'autres but que de casser, anéantir le service public ! Et une fois cette mission achevée vous partirez vers d'autres horizons en ayant les mêmes missions.

La raison d'être d'un militant de la CGT RATP est de défendre les salariés, les représenter, porter leurs revendications parfois avec véhémence peut-être, franchissant par moment la ligne blanche mais avant tout avec conviction. L'histoire sociale de notre pays et de notre

entreprise s'est aussi construite grâce à ces militants et militantes qui ont par moment enfreint les lois mais pour le bien de tous.

A l'exemple de ces combattants, agents de notre entreprise, abattus alors qu'ils combattaient l'occupation allemande dont nous honorons, chaque année aux alentours du 22 août, leurs mémoires.

Fort heureusement nous ne sommes plus en guerre, les balles se sont tues mêmes si celles-ci ont été remplacées ces derniers temps et par moment par des balles en caoutchouc ! La violence reste donc de mise pour faire taire ceux qui osent s'opposer aux politiques destructrices de nos acquis sociaux.

Oui, votre politique actuelle à l'encontre des militants syndicaux est d'une extrême violence !

Alexandre EL GAMAL est donc le 1^{er} sur la liste des salariés, dits protégés, à faire l'objet d'une mise à la porte. Malgré nos appels, nos témoignages, nos informations sur l'attitude violente et réactionnaire du DUO de Vitry, vous avez donc fait le choix de la répression et de la vengeance patronale à l'encontre des organisations telle que la CGT. On pourrait résumer la situation actuelle ainsi : « Soyez d'accord avec nous, cela vaudra mieux pour vous ». Dans le cas contraire, nous espérons vivement que le temps où la maréchaussée avait le droit de tuer les grévistes ne reviendra pas. Bref...

Vous n'avez pas hésité à tenter de «dissuader» de nombreux agents de se mobiliser durant les dernières grandes grèves, vous n'avez pas hésité à vous servir des forces de l'ordre comme d'une milice politique mais privatisée, vous n'avez pas hésité à vous servir de l'état d'urgence sanitaire pour tenter de contourner vos obligations statutaires concernant les commissions de classement, vous n'avez pas hésité à organiser l'avancement des déroulements de carrière des agents à partir de fichiers se basant sur des critères illégaux et discriminatoires, certains d'entre vous n'hésitent même pas à se servir de leur pouvoir managérial pour pratiquer le harcèlement, la discrimination, vous n'hésitez pas non plus à ne pas reconnaître de trop nombreux accidents du travail, à licencier des salariés inaptes et handicapés suite à des accidents du travail, vous n'hésitez pas à imposer aux agents les plus jeunes, sans même concerter les OSR, de faire des bouts de service en supplément de leurs services commandés, vous n'hésitez plus à sanctionner lourdement bon nombre d'agents, quels que soient leurs catégories et métiers, dès qu'ils font un pas de travers ! Vous instaurez un climat de peur de la sanction auprès des salariés, vous n'avez pas hésité à menacer de sanction celles et ceux qui porteraient des masques au volant de leur bus pour ensuite les rendre obligatoires et vous n'avez pas hésité non plus à ne porter vos coups que sur cinq de nos militants, laissant de côté les plus de 120 autres rapports d'huissier dont vous estimez être teneurs de faits que vous auriez pu considérer comme étant également fautifs. La discrimination dans toute sa splendeur !

Cette liste à la Prévert n'est malheureusement pas exhaustive. Nous n'évoquons pas quel traitement vous avez réservé aux salariés de la sous-traitance en charge du nettoyage et de la désinfection des matériels roulants (sous-traitance = sous-traitement) et par quoi la CGT-RATP a dû passer pour vous obliger, un tant soit peu, à respecter vos obligations légales ; une mise en demeure du Directeur régional de la direction, ça fait sale sur le pressbook d'une entreprise comme la nôtre mais ça démontre bien avec quel état d'esprit vous la guidez vers son démantèlement. Ça démontre bien votre philosophie politique, économique, sociale. Ça démontre bien ce vers quoi vous penchez

sensiblement. Ce qui est certain, c'est que ça ne penche pas du côté de la résistance à tout ce qui est mauvais pour nous toutes et tous.

Forts de votre palmarès qui écrabouille nos droits individuels et collectifs ou qui ont vocation à le faire pour nous préparer à un avenir meilleur du seul point de vue patronal, vous révoquez Alexandre pour avoir protégé les salariés et les biens de l'entreprise dans le cadre d'un conflit social sans précédent, conflit qui n'a eu à souffrir que de votre attitude à son égard. Vous révoquez un secrétaire de comité social et économique représentatif du personnel pour avoir osé tenir une présence syndicale et d'avoir osé tenir tête à l'agressivité physique du DUO de Vitry.

Ce faisant, vous allez même jusqu'à empêcher l'application des libertés syndicales qui sont justement des libertés fondamentales.

Et, apothéose des apothéoses, dans le même temps, vous organisez des rencontres sur le thème de la raison d'être de ce que vous détruisez, à savoir l'EPIC RATP qui, et c'est paradoxal, s'avère être la principale pourvoyeuse de numéraires des filiales du Groupe, en majorité déficitaires. Voilà à quoi se résume « votre » dialogue social, à quoi il se réduit : une grande messe dévolue à la concurrence libre et non faussée des salariés, contre leur gré, financée par les deniers publics. En termes de détournement, on ne fait pas mieux !

En révoquant notre camarade, qui n'a pourtant rien à se reprocher, vous envoyez en toute conscience, un message très clair à vos directions locales sur la façon que vous avez de diriger la RATP, sur vos agissements illégaux, sur tout ce que vous devriez vous reprocher si vous étiez honnêtes ; « Quoi que vous fassiez, nous sommes derrières vous ! ».

Votre raison d'être, nous la connaissons déjà et c'est une très mauvaise raison.

Ce n'est pas la CGT qui vous entrave, c'est vous qui entravez les salariés et leurs organisations syndicales.

La CGT ne pliera pas, ne reniera jamais les valeurs qui l'anime et en font son histoire. Cela fait partie de sa raison d'être. Elle est et restera un syndicat combatif. De tout temps, depuis 125 ans et y compris dans l'illégalité politique, la CGT a organisé des luttes qui ont, à plusieurs reprises, abouti à de grandes conquêtes sociales. S'il est d'actualité de parler du monde de demain, et si nous laissons faire, alors une chose est certaine : demain sera hier et sans doute, en pire.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je ne commente pas cette déclaration. Je vais dire deux choses. Je respecte la représentation des choses de chaque partie prenante. J'attends qu'il en soit de même par réciprocité. Je n'accepte pas votre propos, qui m'accuserait de ne pas être attaché à cette entreprise. C'est moi qui peux m'exprimer là-dessus, je ne reconnais à personne d'autre la possibilité de le faire. Pour le reste, je prends votre déclaration. C'est celle de la représentation de ce que sont les intérêts de la RATP de votre organisation syndicale.

Quant à la soi-disant prise en compte des faits de grève dans les commissions de classement, je rappelle que dès que nous avons été informés de l'utilisation inappropriée d'un certain nombre de fichiers, l'entreprise a pris toutes les mesures sur le centre concerné et le reste de

l'entreprise. En collaboration avec la CNIL, toutes les actions nécessaires pour se remettre en conformité ont été prises quand cela était nécessaire.

Monsieur HONORÉ, vous avez la parole.

M. HONORÉ.- Voici venue la rentrée des classes pour notre instance et nous retrouvons divers sujets là où les congés d'été les ont interrompus.

Le virus qui pourrit l'existence de notre planète a survécu aux fortes chaleurs et persiste à perturber notre existence. L'UNSA RATP a souhaité qu'un point soit effectué avec l'entreprise afin que nos collègues aient la meilleure information sur les dispositions maintenues ou modifiées.

Il nous faut vivre désormais et pour quelques temps sans doute avec ce danger permanent, les agents doivent être convaincus que leur entreprise met en œuvre toutes les mesures raisonnables et utiles pour qu'ils exercent leurs métiers dans les meilleures conditions.

De même, les échanges avec le ministère des transports ont repris sur les décrets d'application de la LOM.

Pour la part employeur, l'UTP a évidemment le leadership dans les discussions. Il est tout de même pour le moins étonnant que la Direction de la RATP n'envisage aucun échange avec ses organisations syndicales tandis que nous imaginons sans peine que vous ne ménager aucun effort pour faire prendre en compte vos attentes par l'organisation patronale et le ministère.

Bien curieuse conception du dialogue social et confirmation, si nous en avons besoin, que les syndicats ne sont nullement et réellement respectés et pris en compte.

Dans le même état d'esprit, la période pourrait nous faire oublier que l'entreprise renégocie son Contrat avec IDFM et que celui-ci conditionnera en grande partie l'exercice de nos métiers et la qualité de vie au travail de nos collègues.

Là encore, aucun échange, aucune transparence sur l'état des discussions, aucun travail, aucune réflexion en commun.

Nous avons vraiment le sentiment qu'il y a des sujets pour nous occuper et d'autres, réservés aux grandes personnes, dont nous ne sommes pas, à l'évidence.

L'UNSA RATP demande à l'entreprise de revoir sa copie et de solliciter les organisations syndicales comme les instances concernées pour que nous ayons au moins le sentiment d'être associés à l'avenir de cette entreprise et à travers nous, vos agents.

Même si vous n'en avez nullement envie, faites au moins semblant !

Merci.

Mme FONTAINE.- La période estivale se termine dans un contexte sanitaire qui reste emprunt d'inquiétude, de doute face à la pandémie qui ne faiblit pas.

L'encadrement extrêmement mobilisé au plus fort de la crise sanitaire liée à la COVID19 demeure toujours engagé pour maintenir notre activité de transport public. De même la CFE-CGC Groupe RATP reste présente sur le terrain et portera en négociation les questions économiques et sociales que se posent les salariés.

Bien que l'agenda social ait pris du retard, la CFE-CGC Groupe RATP veillera à ce que la COVID19 ne soit pas une échappatoire à la négociation et demeurera force de propositions. La crise sanitaire ne peut justifier l'affaiblissement des acquis sociaux.

L'adaptation, la réactivité, l'innovation de tous les salariés face à cette situation inédite et les échanges avec les organisations syndicales ont permis la continuité de l'exploitation et de la maintenance de notre réseau, alors que des doctrines élaborées loin des réalités de terrain semaient la confusion. Cette démonstration prouve que le dialogue social permet de progresser, de donner du sens, de traverser les turbulences. L'enseignement de cette période, doit nous conduire à réinventer de nouvelles formes de travail plus attentives au lien humain. Les modalités du télétravail devront être revues et la CFE-CGC Groupe RATP sera attentive pour que l'économique ne soit pas l'alpha et l'oméga du débat. Le bien être des salariés doit être privilégié et le droit à la déconnexion respecté. De plus la fonction managériale devra être pensée en associant des objectifs de résultats et aussi de moyens.

Les résultats semestriels annoncent des perspectives financières fragilisées, d'autant que, « des solutions pérennes et soutenables, dans le respect des équilibres du contrat d'exploitation en vigueur » souhaitées par notre Présidente n'ont toujours pas été apportées par IDFM. Quel avenir possible pour les transports publics, quand Mme Péresse annonce sur RTL le 21 juin que « sans compensation intégrale de ses pertes par l'Etat, IDFM sera en cessation de paiement le 8 juillet » ? La CFE-CGC Groupe RATP continue de soutenir la Présidente pour obtenir les financements nécessaires à la poursuite de notre mission de service public de transport. Le Groupe RATP ne doit pas subir les dommages collatéraux des rivalités politiques Etat/Région.

Les salariés sont inquiets tant sur les questions sanitaires que financières. Aussi la CFE-CGC Groupe RATP demande à la Direction de continuer à s'engager pour préserver la santé et la sécurité de tous et pour convaincre l'Etat et la Région d'assumer leur responsabilité dans le financement des entreprises de transport public. Les opérateurs et les encadrants se sont investis pour la continuité du service dans l'intérêt général. Cet engagement doit être reconnu et le plan d'économie qui sera proposé doit préserver les moyens de le valoriser. La CFE-CGC Groupe RATP y sera vigilante.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Cela me donne l'occasion de compléter les éléments sur la situation financière, que je vous ai transmis tout à l'heure à l'occasion de la question de M. HONORÉ. On n'en parle pas dans tous les journaux, mais je peux vous assurer de l'énergie investie par l'entreprise, que ce soit dans les discussions avec l'autorité organisatrice, au sein de l'UTP, de l'association Fer de France, au niveau du Gouvernement, et même directement auprès de l'Union européenne au moment où elle élabore son plan d'attribution des subventions et des aides. La

Présidente en a fait un compte rendu précis auprès du Conseil d'administration lors de sa séance du vendredi 29 juillet dernier.

Jusqu'au 29 juillet et pendant tout l'été, l'entreprise s'est largement impliquée -même si elle souhaite le faire sous les radars médiatiques- pour que la RATP ne soit pas « le dindon de la farce » -pour le dire avec mes mots- d'une relation entre Île-de-France Mobilités et le Gouvernement. Nous avons le sentiment que cela commence à prendre une meilleure tournure ces derniers jours, parce que nous avons le niveau de contacts nécessaire pour vous donner ces informations.

Nous sommes très actifs pour résoudre le problème immédiat de ce que nous doit l'autorité organisatrice, et très actifs également sur des visions moyen et long terme pour pouvoir présenter des dossiers de financement d'un certain nombre d'initiatives et bénéficier des aides de l'État ou de l'Europe sur un certain nombre de projets permettant de garantir l'avenir des transports urbains.

Je propose de passer au point suivant.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information sur le projet d'évolution du SCC : conditions d'accueil, de travail,
d'accompagnement et évaluation des risques**

Rozenn BOEDEC, Responsable Ressources Humaines Département SEM
Lionel CHATY, Responsable Ressources Humaines Département CML
Frédéric DESCRIMES-FAVRAUD, Responsable Ressources Humaines Département BUS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous accueillons Mme BOEDEC du Département SEM, M. CHATY pour CML et M. DESCRIMES pour RDS afin d'examiner le point d'information sur le projet d'évolution du SCC.

Comme je le disais tout à l'heure, ce sujet a été examiné par la CSSCT. Je propose à M. NIVAULT de lui donner la parole afin qu'il nous fasse lecture du rapport.

M. NIVAULT.- Rapport de la commission Santé Sécurité et Conditions de travail du CSEC-RATP sur l'information sur le projet d'évolution du SCC (Services Contrôles Clients) : Conditions d'accueil, de travail, dispositifs d'accompagnement et évaluation des risques.

Cette présentation a été abordée en CSSCT Centrale le 26 août 2020 en présence de Mme Salgado responsable projet à CML-DIR, Mme Fourtoy responsable de la mission PRPS au département Bus et M. Gras conseiller prévention au département SEM, que nous remercions pour la qualité des échanges.

Le rapport d'aujourd'hui s'inscrit dans la deuxième phase d'information. Il sera suivi d'une étape qui portera sur le déploiement des effectifs à l'issue du recueil des aspirations des agents et de leur affectation.

L'information de ce jour porte, sur les conditions d'accueil, de travail, dispositifs d'accompagnement et évaluation des risques.

Après un rappel des enjeux et des objectifs du projet, la commission a relevé que 33% de l'effectif opérationnel de l'unité SCC est transféré à SEM et 67% à RDS (Réseau de surface) avec le maintien du métier de contrôle.

Les différentes étapes du dialogue social sont retracées dans le document. Le protocole cadre qui définit les conditions de transfert et les dispositions d'ordre social, a été signé le 6 janvier et pour lequel le CSEC a rendu un avis positif.

Sur le réseau de surface 730 postes sont à pourvoir en unité opérationnelle (691 opérateurs et 39 agents de maîtrises) et 10 postes en central. Les services en grande nuit seront maintenus et les agents y travaillant seront prioritaires s'ils le souhaitent.

Les élus se sont interrogés sur le nombre de postes disponibles en grande nuit. Le document indique qu'il n'y aurait que 2 agents détachés en grande nuit par centre bus alors que nous avons actuellement 37 agents à transférer sur 16 futurs centre bus.

La direction s'engage à maintenir les 37 agents en grande nuit. Selon elle les centres bus dont l'effectif est le plus conséquent pourront récupérer les 5 agents en grande nuit.

La commission a demandé des précisions quant aux congés payés garantis par le centre bus jusqu'au 30 juin 2021 alors que le transfert s'effectuera en avril 2021.

Il a été précisé que SCC recueillera dès le début de l'année les souhaits des agents affectés pour qu'ils puissent organiser leurs congés d'été. Ces souhaits seront validés au moment de leur affectation et avant l'accueil à RDS.

Les tableaux d'évaluation des risques au SCC et dans l'organisation projetée ont soulevé de nombreuses questions. Les élus ont demandé des précisions sur le calcul de la cotation SCC et la différence avec la cotation RDS du risque brut.

On s'aperçoit que dans la cotation RDS du risque brut, disparaît la notion de la maîtrise du risque. Celle-ci sera rajoutée dans un second temps avec l'arrivée des agents et l'analyse des risques.

D'où d'importantes différences dans les tableaux par exemple concernant le risque d'agression et le risque lié aux agents biologiques.

L'équipe projet s'est appuyé sur un cabinet indépendant « Stimulus » pour réaliser un audit de novembre 2019 à février 2020. Cet audit avait pour objectif de mesurer la robustesse du dispositif de prévention des RPS mis en oeuvre.

Les élus font remarquer que le cabinet agréé Stimulus, habilité IPRP, membre fondateur de la FIRPS entre autres, s'appuie sur la réglementation en vigueur et cite des articles du code du travail abrogé depuis le 1 janvier 2018 (ex : L 4612-8 du code du travail).

L'une des recommandations du cabinet était de recueillir le ressenti de tous les agents, opérateurs compris. Ils ont fait appel à l'entreprise Wittyfit pour élaborer un questionnaire pour évaluer la satisfaction au travail, le niveau de stress et estimer la satisfaction quant au dispositif de communication et d'accompagnement. La campagne a été réalisée du 12 au 22 mars 2020 et malgré le plan de communication le taux de participation est resté très faible 13.20% soit environ 150 réponses.

Les membres de la commission s'interrogent sur la pertinence des chiffres au vu du taux de participation. Un nouveau questionnaire ainsi qu'une nouvelle campagne de communication va avoir lieu en septembre.

Pour le département SEM, 312 postes sont affectés dans les 16 unités opérationnelle et répartis : selon la taille des lignes, le niveau de production et le potentiel de production d'infractions et de journée agents « contrôles » et de la nature des activités MDT (maîtrise du territoire).

. Les agents du SCC vont suivre des actions de formation sur mesure à partir d'un autodiagnostic et spécifiquement conçues pour leur intégration au Département SEM. Le dispositif d'accompagnement a été construit de façon itérative et s'est accompagné d'une démarche d'information et d'accompagnement des agents (newsletters, agoras, entretiens managériaux...).

Concernant les mobilités, des dispositifs comme des formations en acquisition de compétences ou d'accompagnement vers un projet professionnel externe seront accessibles aux salariés.

Merci de votre attention

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur NIVAULT pour ce compte rendu très clair. Y a-t-il des déclarations ?

M. NIVAULT.- Oui.

Mme LÉQUIPÉ.- M. JONATA a demandé la parole pour l'UNSA.

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à la CGT, puis à M. JONATA.

M. DELEBARRE.- Nous n'avions pas eu l'occasion de nous exprimer sur ce dossier lors de sa dernière présentation qui a conduit à un avis positif de l'instance en février 2020.

Aujourd'hui nous profitons de l'occasion pour exprimer ce que pensent réellement les agents de l'unité que nous représentons à plus de 43 %.

Vous pouvez toujours vous enorgueillir d'avoir remporté une victoire en ayant négocié en off avec certaines organisations syndicales pendant le conflit des retraites, en effet le protocole signé en janvier de cette année a fait l'objet de différents projets sans que notre organisation syndicale y soit associée. C'est ce que vous appelez un dialogue social loyal et transparent, nous n'avons pas la même définition !

A ce petit jeu du « off » vous avez réussi à convaincre vos partenaires sociaux de s'engager sur ce protocole qu'un des signataires a qualifié par la suite de « mauvais protocole »

C'est donc une victoire que l'on peut qualifier de victoire à la Pyrrhus tant les pertes sont lourdes pour les agents de cette unité car finalement l'objectif est loin d'être acquis pour l'entreprise.

En effet il faut se préparer à l'ouverture à la concurrence, être compétitif, se donner toutes les chances mais au final pour qui ? Pour une direction d'entreprise qui ne réfléchit qu'en coût et résultat sans se soucier du bien être des agents ? Car c'est bien eux qui pâtissent et pâtiront en 2025 des choix néfastes des pouvoirs de tutelles dont vous êtes le bras armé !

Tout ce que vous avez réussi à faire c'est d'avoir démotivé et dégoûté les agents du SCC ! C'est ce qui prédomine aujourd'hui ! Vous leur avez fait perdre leur sens au travail ! Voilà le prix de votre choix politique et économique !

La liste est longue de ce que perdent les agents :

- Perte de la qualification de contrôleur à plus ou moins court terme
- Perte du roulement de repos permettant de concilier vie familiale et professionnelle pour les agents allant sur SEM
- Perte du repos Samedi/Dimanche et Jour férié
- Perte du service 9h45, service très apprécié des agents notamment en situation mono parentale mais aussi par l'unité car répondant au créneau horaire où il y a le plus de verbalisations.
- Perte des congés en Juillet et août notamment pour les agents allant sur SEM
- Perte de rémunération à plus ou moins court terme (en moyenne 250 €/mois)
- Perte des règles de mutation sur le réseau de surface
- Perte du statut en 2025 pour les agents balancés sur le réseau de surface

Et la liste est loin d'être exhaustive !

Vous allez nous dire qu'ils ne perdent pas leur travail ! Quelle chance ! Mais mettez-vous à leur place un seul instant si tant est que vous en avez la possibilité.

Les agents du SCC sont aujourd'hui affectés sur 10 sites composés de 5 services en moyenne, demain ils seront dispersés sur plus de 50 sites différents composés de 3 services chacun, et je mets de côté la grande nuit et le SDL. L'impact sur la vie personnelle ou familiale est catastrophique ! D'autant qu'au département SEM les agents n'auront même pas le loisir de choisir leur attachement définitif pourtant défini au protocole transversal sous prétexte qu'en terme organisationnel c'est trop compliqué pour le département SEM.... Quel mépris affiché envers les agents « désireux », et je mets ça entre guillemets, de rejoindre ce département.

Ce même département qui fait le choix de récupérer les plus de 300 postes en Maitrise du Territoire tout en ne les offrant pas aux agents du SCC ! Pour quelle raison ? Est-ce que les représentants de ce département estiment que les agents du SCC ne sont pas suffisamment professionnels pour couvrir ces postes ou sont-ils « réservés » à une certaine organisation syndicale représentative sur ce département qui rêve de pouvoir retrouver les bonnes grâces de la direction de SEM à l'époque de la grande compromission, si ce n'est déjà fait ?

L'avenir nous le dira, mais quand nous regardons comment sont constituées certaines équipes MDT de ce département nous pouvons légitimement nous poser la question ?

Sur les conditions d'accueil et de travail sur le département SEM, hormis une présentation de ce celui-ci, heureusement que le papier ne refuse pas l'encre, rien n'est prévu pour les agents si ce n'est une formation individualisée.

Nous pouvons vous assurer d'une chose c'est que lorsque vous allez accueillir des Ex B1, qui ont fait le choix de quitter le métier d'AAM ou d'agent des Gares il y a plusieurs années voire dizaines d'années, totalement démotivés et écœurés par ce que vous leur proposez ! Vous avez encore une infime chance de les récupérer, celle de leur offrir la possibilité d'occuper les postes de MDT en priorité et pendant un temps donné, ils auront le temps de se familiariser avec leurs nouvelles lignes, leurs nouveaux collègues mais surtout de retrouver du sens à leur travail. Nous avons fait plusieurs propositions allant dans ce sens mais, une fois de plus, vous ne considérez pas la CGT comme un interlocuteur dans ce dossier.

Sur la partie Bus, ou plutôt réseau de surface aujourd'hui, les représentants de la direction ont au moins fait le job sur l'accueil des agents venant du SCC et même si nous sommes en désaccord sur de nombreux points de la partie RDS les agents du SCC y voient un peu plus clair que leurs collègues choisissant SEM.

En conclusion, ce dossier qui ne cesse de trainer dans le temps comporte encore beaucoup de zones d'ombres pour les agents, vous avez obtenu ce que vous vouliez c'est-à-dire la suppression du SCC et l'éclatement des agents qui la compose. L'objectif est donc atteint pour vous mais pas pour les salariés du SCC qui, pour certains, ont déjà fait le choix de partir sous d'autres cieux ce qui conduit à un manque d'effectif assez criant sur cette unité (- 100 ETP par rapport à l'objectif)

Il vous appartient donc, et vous en avez le temps et la possibilité, de prendre en compte, dans les organisations futures, les demandes des agents, et ce n'est pas votre pseudo commission qui permettra cela, afin que vous ne les perdiez pas une bonne fois pour toute.

C'est en tout cas de votre responsabilité !

M. JONATA.- Monsieur le Président,

En 2009, un corps de contrôle multimodal SCC au sein de notre entreprise a été mis en place dans un contexte :

- de baisse du taux de fraude sur les 3 réseaux Bus, Métro, RER, depuis 2005
- d'avantages tarifaires dont le caractère social, offerts aux clients-voyageurs ont un impact positif très significatif sur les comportements de fraude
- d'un coût de la fraude pénalisant pour les résultats de l'entreprise
- d'un contrat avec l'autorité organisatrice qui impose à l'entreprise des taux de fraude inférieurs à 4% sur les réseaux ferrés et 8% sur les réseaux de surface.
-

Depuis, ce corps de contrôle multimodal a essayé de répondre à ses objectifs, en même temps, il a cherché à s'adapter aux changements de comportements des clients voyageurs, des impératifs législatifs.

Sa structuration même s'est avérée insuffisante pour faire face demain à l'ouverture à la concurrence d'un domaine de voyages tel le réseau de surface.

La tentation s'est faite ressentir de la part d'une Direction désireuse de se séparer du corps de contrôle multimodal SCC en confiant à l'extérieur cette activité de lutte contre la fraude.

Jamais, l'UNSA RATP n'aurait accepté de participer à une quelconque braderie de l'activité contrôle, la voyant disparaître pour satisfaire des décisions aidant à se mettre à l'équerre de manière plus simple dans ce champ concurrentiel des transports.

Oui, ça va, nous sommes UNSA et la Direction l'a bien compris en reculant sur ses aspirations primaires.

C'est ainsi que notre syndicat accompagné des partenaires sociaux responsables à décider de négocier avec la Direction l'accompagnement social d'une transformation, une évolution de l'activité multimodale de contrôle SCC, refusant de fait toute disparition du contrôle dans notre entreprise.

Aujourd'hui, le dialogue social a permis que les métiers de contrôle et de lutte contre la fraude existants au SCC soient maintenus au sein de l'entreprise.

L'évolution de SCC se traduira pour les agents concernés par le choix entre continuer leur activité au sein du Département RDS dans les mêmes conditions d'exercice qu'à SCC (équivalence moyenne des roulements et grilles, du pourcentage de repos samedi-dimanche, du temps de travail, du montant de la PQS à 2400 €, des services Jour, Mixte, Nuit et Grande nuit) ou de changer totalement d'activités en choisissant une affectation au Département SEM ou une mobilité quelconque avec l'accord exceptionnel de non-respect des 5 ans requis pour la mobilité ou encore une forme de VAE, un dispositif de « mobilité volontaire sécurisée » (les agents de plus de 2 ans d'ancienneté pourront exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise tout en gardant la possibilité de revenir dans son entreprise d'origine pendant une durée fixée dans un avenant au contrat de travail).

Nonobstant ce cadrage obtenu pour les Départements SEM et RDS, les présentations qui sont faites dans les différents CSE nous laissent à certains endroits un goût amer d'honnêteté, de sincérité.

Voilà pourquoi, monsieur le Président, l'UNSA RATP tient à vous alerter sur les conditions de ces informations.

Nous constatons que des tentatives de déréglementations se font jour de la part de la Direction du Département RDS alors même qu'un protocole a été signé dont nous en sommes le principal signataire et a fait l'objet d'un avis positif majoritaire dans cette instance.

Il apparaît clairement dans certains CSE de RDS qu'aucun document n'a été fourni aux élus.

A ce jour, nous attendons encore les réponses écrites à de nombreuses interrogations, des zones d'ombre, alors qu'il est question de conditions de travail des collègues, leur vie professionnelle.

C'est totalement incompréhensible et inadmissible de travailler dans un tel état d'esprit.

Qu'elle est la volonté cachée derrière tout cela ?

Que nous rentrions en conflit social ou contentieux juridique ?

Comment croire en un seul instant que certaines attitudes soient de la négligence à ce niveau de responsabilité ?

Où sont les fiches de postes demandées conformes en termes d'horaires de travail et de classement retraite SAB ?

Quelle utilisation des 7 repos-flottants car dans le document mis à discussions, la grille de roulement tourne à 114 repos ?

Quelle est la réponse sur le fait de maintenir la transformation des points d'habillement de manière partielle ou totale en indemnité par rapport au travail en tenue civile ?

Nous attendons nos réponses écrites de manière immédiate car les agents sont dans l'attente de réponses précises.

Les élus UNSA RATP regrettent en même temps les conditions de présentation de ce dossier lié à l'éclatement du CDEP BUS en 5 CSE et à la mauvaise volonté de ce Département en règle générale.

Chaque dossier provenant de ce Département RDS, BUS auparavant, est sujet à controverse et suscite d'intenses débats devant cette instance alors qu'un dialogue social de qualité en amont permettrait de conclure ce dossier.

Si certains veulent entamer une danse du ventre sociale perdante pour tous, nous à l'UNSA RATP, nous nous attacherons toujours à amener le meilleur pour nos collègues.

Maintenant, les agents attendent avec impatience de passer à autre chose et de constater la concrétisation du volet social négocié, dont acte monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais vérifier si le Département SEM souhaite apporter une réponse à la déclaration de la CGT suite à ses accusations de tentative de privilégier une organisation syndicale plutôt qu'une autre sur un certain nombre de postes, que je ne peux pas laisser passer. Je vais ensuite donner la parole à M. DESCRIMES pour apporter des réponses aux questions posées qu'il reste à documenter sur le Département RDS. M. SARDANO aura ensuite la parole.

Mme BOEDEC.- Bonjour. L'idée n'est pas d'alimenter une polémique. Mener un dialogue social loyal est très différent de vouloir privilégier une organisation syndicale. Il me semble que nous avons défini des modalités pour affecter nos collègues du SCC dans les départements et attachements, qui ne prêtent pas le flanc à une quelconque possibilité de manipulation des résultats. Chacun des collaborateurs du SCC sera traité à la même enseigne que SEs collègues. Nous avons objectivé cette partie. Cela me paraît suffisant comme élément de réponse à ce stade.

M. DESCRIMES.- Bonjour. On a du mal à RDS à se retrouver dans la déclaration de l'UNSA, puisque les CSE Bus, MRB, RDS ont tous eu lieu la semaine dernière ou cette semaine, avec des passages préalables en CSSCT systématiques. Chaque question formulée dans le cadre du dossier a fait l'objet d'une réponse par écrit ou en séance, et d'un récapitulatif ultérieur.

La déclaration soulève des points, je pense en particulier aux fiches de poste dans lesquelles manquaient certaines informations. Elles ont été complétées et envoyées une fois mises à jour pour prendre compte des remarques légitimes formulées par les élus. Nous avons apporté des réponses aux questions qui ont été posées sur la grille qui déroule 114 repos, avec les modalités d'application de ces grilles de repos dans les futurs attachements des contrôleurs. Il nous semble qu'aucune question n'est restée sans réponse suite au passage dans les différents CSE, qui se sont bien passés, de manière constructive.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Je n'ai pas dû assister à la même séance, je m'inquiète. J'étais en séance quand le dossier a été traité en CSE 1. En CSSCT, le Secrétaire a posé un certain nombre de questions pour lesquelles nous avons obtenu des réponses, qui ont généré d'autres questions. Les fiches de poste nous apparaissaient imparfaites, les tableaux SAB n'apparaissaient pas, de même que le choix des horaires variables ou au forfait, le forfait était imposé. Il y avait le tableau S pour les formateurs et pas de tableau SAB pour les managers opérationnels. Nous avons eu des réponses orales.

Dans le cadre des consultations des CSE, le Code du travail est clair. Il indique qu'il faut des réponses écrites. Je n'en ai pas aujourd'hui.

Sur le sujet des sept repos flottants qui ne sont pas sur grille, je précise que le document fourni aujourd'hui indique que les grilles de roulement prévoient 121 repos, or elles tournent à 114 repos. Il y a bien sept repos flottants. La direction répond que les sept repos sont à la disposition du manager, qui les posera en fonction des besoins de services. Si ce ne sont pas des repos sur grille dits « repos fixes », cela devient des repos flottants assimilés à des RTT. Dans ce cas, on applique les principes de l'accord ARTT.

Des demandes ont été émises par certains CSE, en fonction des compétences pour lire une grille de repos. Elles permettent de comprendre ou non le différentiel entre l'écrit et la grille en elle-même. Le CSE 2 n'avait pas de document sur table à l'ouverture de la séance. On a dû lui envoyer le document.

Nous attendons des réponses écrites, formalisées, qui devraient être jointes à ce dossier puisque nous allons devoir nous prononcer dans le cadre d'un avis.

J'ai d'autres demandes économiques qui s'ajoutent aux précédentes pour la compréhension du dossier. Page 11, il est question du transfert du personnel selon quatre critères : le trafic, le taux de fraude, le taux de non-validation, les kilomètres parcourus. Nous aimerions avoir connaissance de ces chiffres pour mieux comprendre cette répartition et avoir un point de départ par rapport aux futurs objectifs en termes de validation et de taux de fraude, qui feront certainement l'objet d'un point important dans le nouveau contrat. Cela permettrait de constituer un point zéro pour le Département RDS. Nous saurions où nous en sommes au départ et pourrions le suivre dans le futur.

Nous aimerions un organigramme du Département RDS avec la nouvelle structure de contrôle pour savoir où elle se positionne précisément. C'est une nouvelle structure dont une partie va à PRPS, une autre à l'expérience client, me semble-t-il. Il me paraît cohérent d'avoir l'organigramme et le rattachement.

Le document indique que les congés sont garantis jusqu'à fin juin. C'était prévu pour une mise en œuvre début janvier. Étant donné le report de trois mois de la mise en œuvre, ne pourrait-on pas modifier le document pour garantir les congés sur juillet août ? Avec la crise sanitaire, les agents se sont prononcés tardivement pour prendre leurs vacances qu'ils ont réservées tardivement. En sera-t-il de même l'année prochaine ? Le CE offrant la possibilité de réserver plus tôt, il serait intéressant d'avoir cette garantie.

Nous avons posé des questions sur les volumes de formation. SEM a répondu : une demi-journée d'accueil, un cursus AE de 20 JA, plus éventuellement cinq JA, les agents auront un planning personnalisé. Nous n'avons pas de réponse de RDS, alors que cela concerne 67 % des agents. Comment sera formalisé l'accueil ? Les agents seront-ils reçus ? Combien de temps ? Par qui ? Auront-ils un planning ? À SEM, grâce à notre organisation syndicale en particulier, le dialogue social permet d'obtenir certaines informations. Pourquoi pas à RDS ? Je pense que l'on peut avoir la même demande.

Un référentiel de formation est cité dans le document. Il s'agit de nouveaux produits qui arrivent au NEF, qui sortent de notre périmètre. Nous allons accueillir les nouveaux formateurs avec plaisir, parce qu'à chaque fois c'est un enrichissement pour tout le monde. Nous l'avions constaté avec les trois formateurs de SEC, cela nous avait beaucoup apporté. Je pense que les nouveaux formateurs pourraient aussi beaucoup nous apporter sur les formations machinistes, management et encadrement. Nous aimerions ce référentiel de formation.

Les mesures d'accompagnement sont détaillées avec les assistantes sociales et le management. Avec la crise sanitaire, pratiquement tout s'est arrêté. Une réunion du 15 juillet dernier a fait état des actions menées. Serait-il possible d'avoir un point d'étape sur ce qui a été fait, reporté ou annulé et éventuellement le calendrier envisagé sous réserve d'une bonne maîtrise de la crise sanitaire ?

Dans le paragraphe 2 du protocole que nous avons signé, concernant les mesures d'accompagnement en termes de formation, il est indiqué « un budget spécifiquement identifié hors PDC à la charge des départements d'accueil ». Nous aimerions connaître les budgets de formation tels qu'ils ont été évalués en volume, en nombre de jours/agent.

Ce sont les questions qui restent en attente aujourd'hui et qui s'inscrivent dans le droit fil de la déclaration lue par M. JONATA.

Il y a un paradoxe. Il faut faire vite, parce que les agents sont en attente de la mise en place des affectations pour pouvoir se projeter, les remontées du terrain nous l'indiquent. Faire vite n'est cependant pas se précipiter. Dans mon CSE, on s'est dit qu'il y avait un peu de précipitation et que l'on aurait pu prendre le temps de continuer d'analyser ce dossier pour l'avoir complètement balayé tel que nous le faisons aujourd'hui. Il est dommage que l'instance se retrouve à faire le travail qui aurait dû être réalisé lors des échanges avec les organisations syndicales.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO, je vais saisir au bond la proposition que vous avez failli faire de nous envoyer la liste des questions. J'ai pris des notes, mais ce serait précieux pour nous car cela permettrait de ne pas passer à côté d'informations complémentaires à vous apporter. Je ne suis pas certain que l'on puisse apporter les réponses aujourd'hui. Néanmoins, elles vous paraissent nécessaires à la robustesse du dossier final. Pour ne pas passer à côté, nous sommes preneurs de cette liste de questions.

M. SARDANO.- Je la transmets à Mme LÉQUIPÉ.

M. LE PRÉSIDENT.- Parfait. M. DELEBARRE, puis Mme FONTAINE.

M. DELEBARRE.- J'ai plusieurs interventions. Vous parliez d'accusations gratuites, mais ce n'en sont pas. C'est vraiment effectif dans le Département SEM. J'invite certains à rencontrer l'ancien RH de SEM, qui nous a tenu des propos il y a quelques mois sur le fait qu'il avait les mains liées sur ces postes.

Je suis étonné par la déclaration de l'UNSA qui fait l'apologie de ce protocole, alors que cette organisation syndicale a dit en séance SEM/CML que c'était un mauvais protocole. J'ai donc dû mal à la suivre. C'est un aparté.

Je reviens sur le sujet des roulements de repos à Bus, sur les réseaux de surface. Lors des nombreuses réunions, il a été dit que la grille de 121 repos n'était pas techniquement faisable dans la mesure où les effectifs étaient peu nombreux dans les centres service. La grille de 114 repos devait permettre le ratio entre le nombre de samedis et dimanches travaillés par rapport à l'ancien. En revanche, les sept repos n'étaient pas flottants, mais inclus dans la grille de chaque agent. Le repos supplémentaire dans la grille était différent en fonction de la colonne de l'agent. Ce n'étaient pas des repos flottants. J'attends une réponse précise de M. DESCRIMES, puisqu'à l'origine, cela répondait à un souci technique.

Quant aux postes réservés, il y a quelques semaines ou mois, SEM nous a dit que c'étaient des postes exclusivement dédiés à la maîtrise du territoire, ce qui est logique puisque, contractuellement, sur le réseau ferré, il faut effectuer un certain nombre de journées agent de contrôle. Nous avons proposé au Département SEM la création d'équipes MDT ouvertes à tout le monde, en les réservant dans un premier temps aux agents du SCC afin qu'ils puissent s'acclimater à leurs nouvelles lignes et vis-à-vis de leurs collègues. Cela aurait pris en compte l'état d'esprit actuel des agents.

Aujourd'hui, ils sont écœurés, bon nombre ont envie de partir. L'état d'esprit n'est pas bon. Il me semble encore possible de faire quelque chose à SEM, mais encore faut-il que le département en ait la volonté. À Bus, ils ont eu le mérite de faire les choses correctement avec un document, même si ce n'est pas la panacée. Des points ont avancé, d'autres demandent à être revus dans le temps. Nous ne manquerons pas d'intervenir auprès du Réseau de surface.

Concernant les affectations, il y a quelques points de blocage dans la grille de lecture, notamment à SEM. Aujourd'hui, quand un animateur agent mobile fait une mutation dans ce département, il la fait sur un sous-secteur avec un repos et un service. Dans le protocole, il est stipulé que la liste des choix s'établit avec l'attachement administratif. Pour un animateur agent mobile à SEM, l'attachement administratif est le sous-secteur avec un repos et un service. Or, SEM refuse de l'appliquer. Les agents vont se retrouver sur des lignes et un secteur sans savoir où ils iront finalement, ce n'est pas admissible.

Il est important de respecter le choix pour que les agents puissent se projeter. SEM a répondu qu'il était en difficulté à cause de problèmes d'organisation du service. Lors des discussions, nous avons passé du temps à faire préciser que c'était bien l'attachement administratif.

Par ailleurs, un nouveau critère nous a été annoncé, alors qu'il ne figure pas dans le texte : l'agent aurait à choisir entre son service et le secteur géographique. Ce n'est pas mentionné dans les textes. À SEM, il y a encore beaucoup à faire.

À SEM, les interlocuteurs changent au gré du vent. J'aimerais avoir une précision pour savoir ce que l'on entend par « ancienneté des métiers de contrôle » et que ce soit stipulé. À l'époque, c'était contrôle itinérant, contrôle RER et CSB. Aujourd'hui, c'est opérateur de contrôle qualifié ou ASCC. Entre-temps, il nous a été dit que l'ancienneté de CSA était prise en compte, alors que cela n'a jamais été un métier de contrôle mais une fonction, voire l'ancienneté d'animateur agent mobile, puisque cela fait partie des sept domaines métiers. J'aimerais savoir de quelle ancienneté de contrôle on parle ?

M. LE PRÉSIDENT.- Avant de donner la parole à M. DESCRIMES sur la question des repos et à Mme BOEDEC sur l'ancienneté, je donne la parole à Mme FONTAINE, puis à M. JONATA.

Mme FONTAINE.- Pour la CFE-CGC, pour reprendre les propos tenus précédemment, la forme est importante. On est dans le dialogue social, on sait que la forme est importante, elle impacte bien souvent l'interprétation du fond. Selon la façon dont on porte les éléments, on peut les interpréter différemment. Soyons rigoureux sur la forme. Dans certains CSE, les dossiers n'étaient pas complets. Nous sommes en attente d'un certain nombre de réponses. Mon intervention vise à

dire qu'il faut formaliser les éléments de réponse par écrit, avec la volonté d'assainir le débat dans l'intérêt des collègues concernés.

Merci.

M. JONATA.- J'ai entendu les propos de M. DELEBARRE de la CGT nous signifiant qu'au dernier CSE nous avons dit que c'était un mauvais protocole. Je rappelle à M. DELEBARRE que nous sommes autonomes. Si nous avons dit que nous émettions un avis positif sur ce protocole, c'est qu'il y avait une raison. Nous sommes inclus dans ce projet, que nous avons négocié. Nous n'avons nullement signifié ni en CSE ni en off, comme on l'a encore entendu, que c'était un mauvais protocole, nullement. Je ne sais pas où M. DELEBARRE a entendu cela.

Par ailleurs, j'entends que les agents de SCC sont écoeurés. D'où cela vient-il ? Il a fallu être présent sur le terrain pendant le Covid et entendre l'inquiétude des agents. Cependant, je suis étonné d'entendre qu'ils sont écoeurés.

Enfin, l'UNSA n'a jamais demandé l'externalisation de l'activité SCC. Nous avons toujours demandé que les agents de SCC restent au sein de l'entreprise et la création d'une activité contrôle au sein de l'entreprise, gérée par l'entreprise et non par une filiale. Nous l'avons demandé, ce n'est pas le cas de tout le monde. Nous avons également dit qu'il était anormal qu'à ce jour les agents de SEM habilités à une activité MDT soient remplacés par des agents de SCC. Il a fallu restructurer l'activité contrôle, et ce n'est pas du fait de l'UNSA mais de l'entreprise.

L'entreprise demande cette restructuration, l'UNSA la négocie. Si cela ne plaît pas à certains et si certains veulent faire la danse du ventre sur le sujet, c'est leur droit le plus légitime. Cela dit, plus de 1 000 agents attendent de savoir comment ils pourront gérer leur vie professionnelle et sociale. Cela nous intéresse. Le reste, c'est du bla-bla.

Merci, Monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Madame MEUNIER, j'ai noté que vous souhaitiez prendre la parole. Je propose d'écouter des réponses précises et sûrement brèves sur les jours de repos et la définition de l'ancienneté telle qu'elle figure dans le dossier.

M. DESCRIMES.- Je voudrais apporter une précision en réaction à l'intervention de M. SARDANO et à la précision apportée par M. DELEBARRE sur la grille 114 versus 121 repos. L'explication de M. DELEBARRE est assez proche de la réalité. L'application stricte de la trame de repos qui figure dans le dossier n'entraîne que 114 repos déroulés, c'est-à-dire placés sur grille. Il en reste sept qui ne sont pas placés au gré du management et en fonction de considérations qui ne seraient pas prédéterminées, ils sont inclus dans les roulements et les grilles communiquées aux agents. Cela permet, entre les numéros d'ordre, d'équilibrer en fonction des effectifs, qui seront demain plus réduits qu'ils ne le sont aujourd'hui dans les centres bus.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous repreciserons ces éléments par écrit dans le dossier.

Je donne la parole à Mme BOEDEC sur la question des postes maîtrise du territoire et les attachements, et à M. CHATY sur la définition de l'ancienneté.

Mme BOEDEC.- Il est utile de préciser le portage du Département SEM depuis le début dans ce dossier. Les animateurs agents mobiles ou agents des gares sont par principe polyvalents sur sept domaines métiers. Il est fondamental que cela demeure, parce que cela garantit la qualité du service délivré à nos clients. Au métro, l'agent est souvent seul en station et doit pouvoir répondre à toutes les interpellations des clients s'agissant des sept domaines métier (maîtrise du territoire, vente, service après-vente, etc.) Il est indispensable de poursuivre ainsi. C'est en pratiquant les différentes activités que l'on garantit le meilleur niveau de compétence de nos agents dans tous ces domaines métiers. C'est un principe fondamental de l'organisation du service à SEM, qui correspond au niveau d'exigence de nos clients aujourd'hui.

Les agents de SEM sont tous assermentés et pratiquent dans la très grande majorité les activités de maîtrise du territoire, de contrôle, mais aussi de maîtrise du territoire de façon plus large, comme on la pratique à SEM. Il est indispensable de continuer ainsi. On ne peut pas réserver des postes de MDT à qui que ce soit puisqu'il n'en existe pas. Les agents sont commandés sur une activité de contrôle au jour le jour ou sur des périodes plus longues au volontariat. Les agents intègrent des équipes dédiées à la maîtrise du territoire pour quelques semaines avant de reprendre leurs autres activités. C'est un principe fondamental. Cela a été expliqué dès le début. Il n'est pas question de revenir sur un principe de cette nature.

Sur les attachements, on a déjà eu le débat. Il n'est pas écrit « attachement administratif » dans le dossier page 49, mais « affectation administrative ». Vous y trouverez le protocole d'origine. Ce n'est pas pareil. Il est légitime de proposer un poste à un agent sur un secteur qui compte dix stations. Un secteur reste une sphère géographique bien circonscrite. Aller dans la finesse du sous-secteur qui représente environ cinq stations n'a pas d'intérêt dans ce dossier. Merci.

M. CHATY.- Je vais proposer de répondre à une deuxième question qui a été évoquée, question importante dans le cadre du processus à l'œuvre aujourd'hui pour accompagner les agents dans cette évolution. Un certain nombre d'actions ont été reportées du fait de la crise sanitaire. Un certain nombre de sessions d'information sur les métiers des départements accueillants, RDS et SEM, étaient initialement prévues dans le cadre de la semaine « Travailler ensemble » fin janvier.

Les interventions du service social ont été interrompues du fait de la crise sanitaire. Je rappelle, pour mémoire, que deux interventions ont eu lieu : à Bastille le 9 mars et à la Défense le 11 mars. Les deux visites par site qui devaient avoir lieu entre mars et avril ont dû être reportées. Elles auront lieu en septembre et octobre. Nous reprenons attache avec le service social sur ce point.

Le troisième aspect sur les Agora est important en matière de communication et d'information de l'ensemble des agents. Nous avons pris le parti de rencontrer tous les agents individuellement dans le cadre de leur prise de service ou de leur fin de service, sur leur site, pour échanger sur toutes les questions qu'ils souhaitaient évoquer et présenter les grandes lignes du projet et tous les éléments concrets. Une première vague d'Agora s'est tenue après le démarrage du processus pour recueillir l'ensemble des questions. Je précise d'ailleurs que les agents ont accès à

toutes les réponses qui ont pu être données, puisque les agents de maîtrise devaient noter l'ensemble des questions et qu'il y a eu une FAQ sur Urban Web avec toutes les réponses, ainsi que des précisions autour de la LOM notamment.

Cette deuxième vague d'Agora, qui a démarré en février et mars, a été interrompue du fait de la crise sanitaire. Nous avons travaillé sur les deux sites de Belliard et Noisy, qui n'ont pas pu finaliser ces sessions Agora. Nous sommes toujours tributaires des questions sanitaires pour leur organisation. Nous n'avons pas de dates identifiées à ce jour. L'équipe projet à en tête l'objectif de replanifier ces sessions pour échanger directement avec l'ensemble des agents (OCQ ou OCD).

Pour votre information, nous avons maintenu les réunions avec les managers. J'en ai tenu une pendant les vacances cet été, avec les agents de maîtrise. Nous les réunissons régulièrement pour échanger avec eux et les tenir informés.

Les trois actions que j'ai évoquées seront replanifiées. Nous y travaillons. Nous travaillons également à l'identification de nouvelles formes de communication. J'ai piloté le groupe projet hier pour évoquer ces différents points, chercher des solutions et proposer les formes de communication les plus adaptées aux nouvelles conditions sanitaires.

Je serai bref sur la question de l'ancienneté du métier de contrôle. Il s'agit de l'ensemble des activités des métiers de contrôle exercées. Nous incluons le CSB, le CSA, le contrôle itinérant. La formulation retenue dans le protocole signé par le Président du CSEC est claire, puisqu'elle est générique. Nous intégrons l'ensemble des métiers de contrôle qui existaient précédemment à la conception du SCC.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je donne la parole à Mme MEUNIER, M. SARDANO et à M. DELEBARRE.

Mme MEUNIER.- Je vais aborder la partie RDS du dossier que je maîtrise mieux que celle de SEM.

Sur le sujet des fiches de poste, le dossier présenté en CSE parle d'évolution du métier sur RDS. Pour moi, à SEM, c'est la déqualification du métier de contrôleur, puisque tous les contrôleurs deviendront animateurs agents mobiles. Sur les fiches de poste de Bus, on parle du maintien du métier de contrôle. Or dans le dossier, il est question d'une « évolution du métier ». Quand on a posé la question sur ce que l'on entendait par « évolution du métier à venir sur le RDS », les réponses ont été plutôt floues, spéculatives. Il y a eu un manque de réponses, qui auraient permis aux agents de se projeter sur l'avenir de leur métier. On a notamment parlé de polycompétences. À Bus, on est très attaché aux qualifications métier. Je crois comprendre qu'un agent de contrôle qui va à Bus se dise qu'il fera du contrôle dans un premier temps, mais après ? On n'a pas eu de réponse claire.

Sur la règle des mutations, il y a de réelles questions. Étant un agent de Bus, j'ai l'habitude d'avoir des règles de mobilité très claires et définies. Dans le dossier, il est indiqué qu'elles se feront suite à un entretien avec les unités opérationnelles. Pour moi, cela devient de la mobilité

par choix. On nous a expliqué que c'était pour répondre à la business unit, à la capacité d'un directeur de centre de créer lui-même ses équipes, etc. Ces règles de mobilité au choix me posent un problème.

S'agissant des conditions de travail et d'accueil des agents accueillis à RDS, je suis inquiète quand je vois que le projet prévoit des équipes en petite nuit de trois agents. On nous a répondu : « Rassurez-vous, si un agent est absent ou indisponible, on mutualisera les moyens ». On crée quand même une équipe de trois, qui risque de se retrouver en difficulté pour fonctionner de façon optimale et sécuritaire pour les agents.

Quant à la grille des repos, on nous a expliqué qu'il y avait 114 repos avec sept repos flottants la première année. J'avais compris que cela ne concernait que l'année de mise en place et qu'ensuite les grilles intégreraient de fait les 121 repos. J'avais également compris que la première année, les repos flottants seraient posés par l'encadrement, selon les nécessités du centre. Cela pose un problème.

Ne maîtrisant pas SEM, mes remarques portent sur RDS. Les agents de contrôle ont des services à plat. Il est fort déplorable d'avoir supprimé le seul service qui permettait de conjuguer vie familiale et vie professionnelle. Selon moi, la suppression du service 9 heures 45 - 17 heures dégrade la qualité de vie au travail alors qu'il répondait à une réelle demande de l'entreprise, puisque les taux de fraude sont importants durant cette plage horaire. On nous a expliqué que les équipes étant restreintes, de 30 ou 40 personnes au lieu de 100, cela apporterait de la souplesse pour la couverture des services. Cela a été un choix de l'entreprise, qui n'a pas cherché d'autres pistes pour maintenir ce service.

Je suis inquiète en constatant qu'il peut y avoir un changement de service pour besoin de service dans les unités opérationnelles, avec un délai de prévenance de 72 heures. Nous avons demandé si l'entreprise avait le droit de demander un changement de service pour un nombre maximum de jours. Il nous a été répondu non, mais que nous devons être rassurés parce qu'il y a beaucoup de souplesse à SCC. On peut entendre qu'il y ait une certaine souplesse quand ce sont des équipes de 100 personnes, mais pas de 30 ou 40 agents. Je crains que cela devienne des services à la carte pour besoins de service et non des services à plat, comme indiqué dans le dossier.

Dans le dossier, il est indiqué que deux agents par centre seraient attachés aux équipes grande nuit. Quand j'en ai parlé au sein de l'établissement, on m'a répondu qu'il n'y avait aucun agent détaché pour les grandes nuits au CSE 5. Je n'ai pas bien compris. Cela représente un volume de 37 agents.

À RDS, dans le dossier présenté, il est question de formations selon les capacités des unités opérationnelles, formations susceptibles d'évoluer pour s'adapter aux enjeux particuliers. On ne sait pas trop, on les formera au fil de l'eau selon les capacités des unités opérationnelles. Or, quand on voit les moyens en formation des unités opérationnelles et le raboutage fait chaque année, notamment sur la formation machiniste-receveur, on ne peut qu'être inquiet.

Il n'y a pas eu de réponse écrite à une question que je me posais : quelles sont les futures passerelles possibles entre les différents métiers de RDS ? Une fois que SCC arrive en unité

opérationnelle, y aura-t-il des passerelles métier dans l'unité opérationnelle pour des reclassements, pour des machinistes-receveurs qui voudraient aller au contrôle ? Quelle est la dénomination des chefs d'équipe ? Est-ce des métiers de développement ?

La mobilité vers le SCC est gelée depuis 18 mois. La reprise est-elle effective ? Pour quand ? L'entreprise va-t-elle relancer les agents qui ont fait une mobilité pour SCC et qui n'ont pas été retenus en raison du gel des mobilités ? Quand ?

M. JONATA dit ne pas savoir où sont les agents écœurés de SCC. J'en ai rencontré deux Gare de Lyon dont un ancien agent de Bus. Je confirme qu'ils sont écœurés, inquiets, dans un flou total et qu'ils n'ont aucune visibilité. Ils n'ont eu aucun document. On leur dit que c'est en cours d'organisation, or avril c'est demain. Aucun interlocuteur ne répond à leurs questions.

J'ai entendu parler d'Agora. On sait que SCC compte 1 099 agents, 1 003 opérateurs et 96 encadrants. Combien d'opérateurs ont-ils assisté à ces Agora, même si on a entendu que la crise sanitaire a beaucoup perturbé leur programmation ? Combien d'agents d'encadrement y ont assisté ?

Une dernière question : pourquoi presse-t-on les CSE à rendre un avis ? Pourquoi est-ce si urgent ? Entre la présentation et l'avis, on a largement le temps d'attendre les séances ordinaires.

M. SARDANO.- J'ai bien entendu la réponse sur la grille des sept repos. Cela peut s'entendre, puisque cela se fait pour les machinistes. On a une trame et on rajoute des repos pour atteindre les 121. On aurait pu expliquer que le même dispositif était mis en place pour les opérateurs de contrôle.

Je vais vous lire la réponse que j'ai obtenue : « La grille présentée dans le dossier comprend 114 repos annuels déroulés, les sept repos restants sont à la main de la direction en fonction des nécessités de service, en cohérence avec le niveau d'offre et de l'activité dans le respect des organisations des unités ». Cette réponse est trop vague, raison pour laquelle nous avons demandé des compléments d'information.

Si vous nous dites que les 114 repos sont la trame commune et que les sept repos seront ajoutés de façon fixe, à l'avance, ce qui permettra à l'agent d'avoir son planning à l'année, comme c'est le cas pour les machinistes-receveurs, la réponse peut convenir. Vous pouvez juger de la qualité de la réponse qui m'a été fournie dans un premier temps et dont la formulation laissait un doute.

M. DELEBARRE.- Je reviens sur les propos de Mme BOEDEC, qui n'était pas présente lors des négociations puisque c'était son prédécesseur qui y assistait. Je reviens sur l'affectation administrative. Dans l'esprit des discussions, sachant que nous y avons passé du temps, c'était bien l'attachement administratif. Il y a eu une modification écrite, parce qu'il manquait des précisions sur le réseau de surface entre les dépôts de bus et les centres bus.

Dans l'esprit, chaque agent avait un attachement ou une affectation administrative. C'est important pour l'agent du SCC qui fait le choix d'aller à SEM. Pratiquement tous les sites du SCC sont à l'extérieur de Paris. Beaucoup d'agents habitent assez loin, une grande partie en Seine-et-Marne. Si on choisit d'aller à SEM et qu'au final, c'est la ligne qui décide de l'affectation de l'agent, c'est compliqué.

À titre d'exemple, entre Mairie des Lilas et Hôtel de Ville, la ligne 11 est assez importante. Un agent peut choisir Mairie des Lilas comme sous-secteur par rapport à sa vie familiale. S'il lui faut aller à Hôtel de Ville et rentrer dans Paris, c'est plus compliqué. Sur la ligne 8, il en est de même entre Michel Bizot et Pointe du Lac. C'est important en termes de temps de trajet.

Je ne vois pas pourquoi les agents qui iraient à SEM seraient moins bien lotis que ceux allant à Bus et ne pourraient pas choisir où ils iraient. Nous avons passé du temps sur le sujet au moment de la négociation, nous nous sommes à peu près mis d'accord sur ce point, mais je constate que c'est différent pour SEM.

Quand on propose que des agents du SCC obtiennent des colonnes MDT, ce n'est pas en remplacement des autres, mais en plus. Il s'agit de 312 colonnes supplémentaires, cela ne prend la place à personne. L'agent B1 qualifié fait partie des sept domaines métier, nous n'y revenons pas. Il s'agit de donner un peu de vision aux agents du SCC qui ont quitté la station et la gare, parfois depuis de nombreuses années, afin qu'ils puissent s'acclimater à leurs nouvelles lignes et prendre le temps de la réflexion. Le sujet n'est pas de prendre la place de quelqu'un. Certains agents ne seront peut-être pas intéressés par ces colonnes, mais cela peut être ouvert pour d'autres.

Je reviens sur ce qu'a dit Mme MEUNIER, que nous avons souligné auprès de M. DESCRIMES, sur les services en nuit et la dangerosité de prévoir des équipes de trois. Quand un agent ou deux sont absents, il faut pouvoir organiser le service. Nous vous demandons de revoir cette posture.

À RDS, il est plus difficile d'accepter les mutations. Aujourd'hui il existe des règles. On ne peut pas admettre que le choix d'un agent d'aller ailleurs soit dicté par l'autorisation de son manager. Ce sont des choix de vie qui importent à l'agent. Cela ne peut pas être au choix du management. Il faut revoir cela. On ne parle pas de mobilité, mais de mutation. Il faut des règles de mutation qui ne reposent pas sur l'accord du management.

Je termine sur les propos de M. CHATY, que j'ai du mal à suivre et qui sont souvent nébuleux. J'ai peut-être mal compris. Je reviens sur l'ancienneté de métier de contrôle. Je ne sais pas s'il a apporté des précisions sur le sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais reprendre les questions sauf la dernière.

Madame MEUNIER, je formule la même demande qu'à M. SARDANO, envoyez-nous la liste de vos questions. Votre dernière question concernait le calendrier et les raisons pour

lesquelles on convoque parfois des séances extraordinaires dans un certain nombre de CSE. C'est la question de la maîtrise du planning.

M. CHATY.- Je ne comprends pas la question.

M. LE PRÉSIDENT.- Le calendrier de consultation des CSE fait que l'on est amené à tenir des séances extraordinaires. C'est ce que j'ai compris de la question de Mme MEUNIER.

M. CHATY.- Je n'y vois pas de problème particulier pour ma part.

M. LE PRÉSIDENT.- Quelle est la raison pour laquelle on a besoin de jaloner le calendrier de cette façon ? Je suppose que c'est en raison de la date à laquelle on souhaite mettre en place la nouvelle organisation.

M. DESCRIMES.- Le cadre d'une double consultation en CSE d'établissement et CSE Central nous contraint en termes de délai. Si ma mémoire est bonne, les dossiers et les avis des CSE d'établissement doivent être transmis au CSEC avant un délai suffisant pour que le CSE Central s'exprime. La séance pour avis étant prévue le 23 septembre prochain, me semble-t-il, il faut tenir des séances extraordinaires pour recueillir les avis des CSE d'établissement Bus, MRB, RDS, dans les prochains jours pour respecter ces délais.

Mme LÉQUIPÉ.- M. DESCRIMES a raison. Il y a une obligation légale de transmission des avis des CSE d'établissement au CSEC quand il y a une double consultation, avec un délai minimum de sept jours avant la séance d'avis. À date, on n'a pas encore signé l'ordre du jour du 23 septembre. Il le sera cette semaine. La séance étant prévue le 23 septembre, nous partons de cette séance d'avis pour construire le rétro planning en appliquant le délai de sept jours minimum. Cela explique que les CSE de RDS aient dû organiser des séances extraordinaires pour recueillir les avis préalables à celui du CSEC.

M. LE PRÉSIDENT.- Avez-vous une indication sur le nombre de personnes qui auraient assisté aux Agora ?

M. CHATY.- J'ai noté quelques questions. J'ai entendu une question plus générique avec des affirmations selon lesquelles les agents sont dans le flou, etc. Je voudrais revenir sur les grands principes, qui ont contribué au pilotage de ce projet. Notre objectif était double. Il s'agit de mener un maximum d'actions pour informer tous les collaborateurs par une multitude de canaux afin qu'ils puissent avoir toutes les informations au fur et à mesure de l'avancée du dossier. Je ne vais pas revenir sur les différents points. On nous dit qu'il n'y a pas d'informations mais il suffit de se reporter à la page 35 du dossier pour voir le nombre d'actions menées pour communiquer auprès des agents.

Je reviens sur la question des Agora, il y a eu une première vague auprès de l'ensemble des agents du SCC sur site. Quand la crise sanitaire est arrivée, nous avons programmé une deuxième série d'Agora parce que des avancées dans le dossier nécessitaient de revenir vers les agents. Par ailleurs, nous avons mis en place un certain nombre de newsletters, qui sont envoyées au

domicile des agents et qui rythment les grandes étapes du projet pour leur donner l'intégralité des informations dont nous disposons. Il y a également eu des réunions, l'outil Wittyfit, etc. J'ai déjà évoqué ces points à plusieurs reprises.

Une deuxième dimension de ce dossier est fondamentale : le dialogue social. Mme LÉQUIPÉ l'a rappelé, des étapes s'enchaînent entre les CSE d'établissement et le CSEC. Il y a plusieurs niveaux de discussions et d'échanges. Nous avons respecté ce processus de dialogue social, qui a démarré par une négociation et la signature d'un protocole, puis un passage devant les instances et un deuxième passage devant l'intégralité des instances dont les cinq CSE Bus. Ce dialogue social étant long, les agents se demandent pourquoi c'est aussi lent. C'est un point important, parce qu'ils l'évoquent souvent dans les Agora. Je leur réponds systématiquement que nous ne faisons que respecter le dialogue social en vigueur. Il est nécessaire et fondamental de respecter toutes ces étapes. Nous sommes donc contraints à un processus un peu lourd.

Tous les agents ont toutes les informations dont nous disposons au fur et à mesure de l'avancée du projet. Ils n'ont pas l'information qu'ils attendent : leur affectation. Après le passage devant ces instances, nous mettrons en œuvre le processus de l'affectation avec l'ouverture de la plateforme digitale. Nous aurons beaucoup d'actions de communication auprès des agents pour leur expliquer le fonctionnement de cette plateforme. Je le répète, les agents ne sont pas dans le flou, ils ont toutes les informations au fur et à mesure, via les actions que j'ai évoquées, mais également via leur management que nous réunissons régulièrement pour leur donner les informations.

Quant à la question de M. DELEBARRE, j'y ai répondu clairement tout à l'heure, me semble-t-il.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame MEUNIER, je propose d'apporter des réponses écrites à vos questions, mais vous aviez posé celle du réamorçage des mobilités vers le SCC.

M. CHATY.- J'ai compris la question autrement. J'ai compris qu'il y avait actuellement, voire depuis le démarrage du projet, des blocages de mobilité. Je précise qu'il n'y a pas de blocage de mobilité pour les opérateurs mais, comme vous pourrez le comprendre, nous avons pour objectif de maintenir un certain nombre de fonctions essentielles au sein du SCC pour assurer la pérennité de l'activité. Nous avons un plan de continuité de l'activité. C'est un travail RH qui nous amène, dans le cadre d'un accompagnement du changement, à maintenir l'activité. C'est notre obligation d'employeur et vis-à-vis de nos travaux, mais aussi notre obligation d'entreprise d'assurer l'activité de contrôle. Tout cela est normal, c'est une des dimensions clé du processus de transformation de l'activité de contrôle.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y avait une question complémentaire. Les personnes qui avaient émis le souhait de venir il y a quelques mois seront-elles recontactées ?

M. CHATY.- J'avoue ne pas comprendre cette question.

Mme MEUNIER.- Des agents ont fait une demande de mobilité vers le contrôle. On leur a répondu par une fin de non-recevoir que c'était gelé. Ces agents qui ont parfois réussi à passer les premières sélections, seront-ils prioritaires ou devront-ils recommencer toutes les démarches ?

M. DESCRIMES.- La question a été évoquée en CSE 5, nous l'avons notée. Nous recherchons la liste des agents concernés, car tout a été stoppé en plein process de sélection. Suite à votre interpellation en CSE 5, nous sommes en train de faire un point. C'est en cours, nous reviendrons vers vous.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame MEUNIER, pouvez-vous nous adresser la liste de vos questions ?

Mme MEUNIER.- Oui.

La réponse sur les 50 contrôleurs en cours de recrutement pourrait peut-être être apportée dès maintenant. Les recrutements pour où et pour quand ?

M. CHATY.- Les recrutements sont en cours. Je ne peux pas vous dire quel jour précisément. Le processus est à l'œuvre actuellement.

Mme MEUNIER.- J'espère que les réponses écrites seront plus étayées. Jusqu'à présent, on entend : « On ne peut pas vous dire », « C'est en cours »... Mes questions ne sont peut-être pas claires ou pas suffisamment précises, mais les réponses sont à la mesure du dossier, très floues.

M. LE PRÉSIDENT.- La réponse est claire, le processus a commencé. Si votre question est de savoir quand le cinquantième sera recruté, c'est autre chose.

Mme MEUNIER.- Non, ma question est : pour où et pour quand ? Les personnes seront sur RDS avant le cursus du basculement, au moment du basculement ?

M. CHATY.- Il s'agit de recrutements pour le SCC. Les premiers commencent la formation la semaine prochaine. Ils suivront le cursus. Il faudrait que je compte le nombre de jours pour atteindre le niveau de précision que vous demandez. Je ne manquerai pas de faire le calcul que je vous transmettrai.

M. LE PRÉSIDENT.- Je passe la parole à M. SARRASSAT, puis je propose de faire une pause après avoir remercié Mme BOEDEC, M. CHATY et M. DESCRIMES de leur participation à la séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Les débats ont été « passionnants », parce que techniques. Il y a de véritables questions qui sont toutes claires d'ailleurs, je rassure Mme MEUNIER. En revanche, les réponses sont perfectibles ou demandent une analyse plus fine.

J'aimerais revenir sur la problématique des séances extraordinaires prévues, notamment dans les CSE Bus. Elles ne découlent pas d'une date potentielle du CSEC, mais de la mise en place d'un projet. On aurait pu estimer qu'il fallait convoquer une séance extraordinaire du CSEC pour émettre l'avis. Ce n'est pas l'orientation prise par l'entreprise, mais cela aurait pu s'imaginer.

Nous sommes donc d'accord que ce ne sont pas les instances qui influent sur les séances extraordinaires, mais l'obligation ou la volonté de l'entreprise à mettre en œuvre un projet. Cela dit, la consultation des instances est légale et obligatoire.

J'allais vous proposer une pause. C'est le bon moment.

M. LE PRÉSIDENT.- Je remercie en notre nom Mme BOEDEC, M. DESCRIMES et M. CHATY, ainsi que M. SARDANO et Mme MEUNIER pour l'envoi des questions. Je propose que l'on se retrouve à 11 heures 30.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est parfait.

La séance, suspendue à 11 heures 13, est reprise à 11 heures 30.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information Consultation sur le recrutement de 2 médecins du travail

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas le recrutement de deux médecins du travail comme initialement prévu, mais d'un. Les procédures étant ce qu'elles sont, nous aurons l'occasion de revenir devant l'instance pour l'information consultation relative au deuxième médecin quand nous aurons réglé toutes les questions administratives.

Ce dossier ayant été examiné par la CSSCT, je propose de céder la parole à M. NIVAULT.

M. NIVAULT.- Merci Monsieur le Président. Initialement, il était prévu de donner un avis sur le recrutement de deux médecins du travail. Il y a des problèmes administratifs concernant le Dr CALVIÈRE BONNIN. Elle n'a pas signé son contrat de travail, qui aurait dû l'être il y a un peu plus d'une semaine. Elle n'a pas déposé son dossier au bon Conseil de l'ordre, raison pour laquelle son arrivée est reportée.

Proposition d'Avis du CSE Central RATP sur le « Recrutement du Dr, Cristian Mihai ENE médecin du Travail »

Conformément à l'article R4623-5 du code du travail qui précise que « Le médecin du travail est nommé et affecté avec l'accord du comité social et économique » la CSSCT Centrale propose l'avis suivant au CSE Central.

Le Dr Cristian Mihai ENE a 34 ans. Titulaire d'un DES Médecine du Travail Université Lille 2, 2012/2016.

L'embauche en CDI du Docteur Cristian Mihai ENE, se fait en remplacement du Dr MUSIELAK Mireille.

Il est embauché à partir du 1 juillet 2020 et exercera à Picpus à raison de 4 jours par semaine.

Il aura en charge des agents de GDI, MOP, CML.

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, Cristian Mihai ENE que les élus du CSEC émettent un Avis positif.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je donne la parole à Mme PHIRMIS, qui souhaite faire une déclaration au nom de la CFE-CGC.

Mme PHIRMIS.- Bien que nous n'ayons pas les aptitudes pour évaluer les compétences des médecins du travail, à la CFE-CGC Groupe RATP, nous saluons et encourageons leur recrutement.

La crise sanitaire COVID-19 nous a montré l'importance d'avoir une médecine du travail interne à notre entreprise. Cette situation que nous traversons depuis plusieurs mois nous conforte dans l'idée que ces centres de médecine du travail intégrés sont indispensables à la sécurité et à la santé des hommes et des femmes que nous sommes. Les médecins du travail connaissent

parfaitement nos métiers et leurs contraintes, et leur accompagnement est indispensable à la vie de notre entreprise. C'est pourquoi nous nous satisfaisons que ces recrutements aient lieu.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de céder la parole à Mme LÉQUIPÉ pour l'organisation du vote de l'instance sur la proposition d'avis de M. NIVault.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je souscris à la déclaration de la CFE-CGC, notamment sur l'importance du service de santé au travail autonome de la RATP. Cela dit, nous aurons certainement à en reparler bientôt dans cette instance avec la sectorisation et toutes les problématiques qui y sont liées, voire peut-être même dans d'autres instances plus proches du terrain.

Mme LÉQUIPÉ.- Tous les élus qui ont participé aux votes de ce matin sont-ils encore présents ?

M. DUIGOU.- Oui.

Mme DROUAIRE.- Oui.

M. DOMINÉ.- Oui.

M. LARDIÈRE.- Oui.

Mme MEUNIER.- Oui.

Mme PHIRMIS.- Oui.

M. TURBAN.- Oui.

(Il est procédé au vote)

Mme LÉQUIPÉ.- M. ALLALOUCHE nous a-t-il rejoints ? Il ne semble pas être là.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il ne répond pas au téléphone.

Mme LÉQUIPÉ.- Il n'y a plus de suppléant du CSE 3 pour remplacer M. ALLALOUCHE. Je propose de faire voter Mme ESCHMANN en lieu et place de M. ALLALOUCHE, si cela convient à M. SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela me convient.

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

Pour : UNSA (10), CGT (6) et CFE-CGC (4).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à tous pour vos votes.

V – QUESTIONS SOCIALES

Avis sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2019

Avis sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2019

Olivier POUYAUD, Président du Groupe Mutualiste du personnel de la RATP

participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous accueillons M. POUYAUD.

M. POUYAUD.- Bonjour.

M. LE PRÉSIDENT.- Bienvenue dans cette séance. Les deux dossiers ont été examinés par la CSSCT. Je donne la parole à M. NIVAULT, qui va nous faire le compte rendu et nous proposer l'avis de la CSSCT.

M. NIVAULT.- Avec M. DASQUET, nous avons préparé un rapport sur les deux points, et nous proposerons un avis commun dans la foulée.

M. DASQUET.- Rapport de la commission Santé Sécurité et Conditions de travail du CSEC-RATP concernant les Rapports de Gestion MPGR et M2SR

Cette présentation a été abordée en CSSCT Centrale le 26 août 2020 en présence de Monsieur Olivier POUYAUD, président du Groupe Mutualiste RATP.

En préambule de ce rapport les élus membres de la commission santé sécurité et conditions de travail s'étonnent que cette présentation ne se soit pas réalisé en commission économique car dans l'ensemble du document présenté nous évoquons uniquement des aspects financiers mais aucun élément qui ne fait référence aux conditions de travail qui est le principe même de la commission SSCT.

Rapport de gestion MPGR de l'exercice 2019

Pour l'année 2019 les résultats financiers de la branche Non-Vie laissent apparaître un léger excédent de +237 K€ pour les frais de Santé. Cet excédent s'explique par une revalorisation des cotisations de 64,40 € à 66,90 € soit une augmentation de 2,50€ au 1^{er} Janvier 2018. Cette actualisation a été nécessaire afin de permettre l'équilibre financier.

Le poste Indemnités Journalières est en diminution de -109 K€ sur l'année 2019. Avec l'épisode Covid-19 et la hausse des arrêts maladie, un accroissement du déficit est à prévoir pour l'exercice 2020.

La rente Handicap présente un résultat bénéficiaire de +1 141 K€ dû aux reprises de provisions qui génèrent un excédent.

Le président du Groupe Mutualiste nous fait remarquer qu'une politique de taxation plus importante comme l'envisage le gouvernement aujourd'hui constitue un risque financier pour les mutuelles. Le gouvernement envisage une contribution exceptionnelle pour éponger une partie des pertes de l'assurance maladie.

Le renoncement aux soins pendant la période confinement a certes permis de dégager des réserves, mais un effet boomerang est à craindre avec l'apparition de pathologies plus lourdes liées aux Covid-19 qui va peser sur les résultats dans les prochains mois.

Concernant la branche Vie trois services sont existants, « l'assurance Vie » (Pécule), la Rente Orphelins, et le capital décès.

Il nous est rappelé que l'assurance Vie proposée par la MPGR est en euros, sans frais de gestion et surtout avec un capital garanti alors que beaucoup d'assureurs incitent de plus en plus les épargnants à orienter une partie de leurs assurance Vie vers des supports en unité de compte plutôt que des supports en euros.

Dispositif si cher à notre gouvernement qui en cas de crise financière serait supporté uniquement par l'adhérent.

Il est à souligner que la pandémie Covid-19 a conduit à un krach financier important qui menace l'économie et les marchés financiers avec pour exemple une chute de 13,8% du Pib en France au deuxième trimestre. Les placements même les plus sécurisés ne résisteraient pas à un effondrement de l'économie.

Les rentes versées aux orphelins montrent un bénéfice de +296 K€ pour 2019.

Les élus constatent que la partie Décès est bénéficiaire ces deux dernières années alors qu'elle était auparavant à l'équilibre. Cette augmentation n'est pas liée à une baisse du nombre de décès qui reste stable environ 1200 chaque années dans l'entreprise mais plutôt un rééquilibrage de provisions qui vient doper artificiellement le résultat. Ce poste qui présente un excédent de +1 515 K€ en 2019.

Le résultat non technique est déficitaire de -897 K€ principalement dû à la charge d'impôt sur les sociétés pour un montant de 1 319 K€.

Les résultats finaux pour l'exercice 2019 de la MPGR comprenant les parties Vie, Non-Vie et Technique ressortent bénéficiaires de +2 191 K€.

Rapport de gestion M2SR de l'exercice 2019

La M2SR est scindée en deux activités bien distinctes :

La première activité regroupe : le centre médical et dentaire, le laboratoire de Prothèses ainsi que le centre optique et d'audioprothèse.

Nous constatons à la lecture des chiffres que l'activité du centre médical et dentaire est difficile à équilibrer et présente un déficit de -482 K€.

Quant au laboratoire de Prothèses, l'activité est en progression et se modernise mais reste déficitaire de -329K€. Sachant que l'activité Dentaire qui exige des normes sanitaires très strictes, a été fortement impactée par l'épidémie du Covid-19.

Concernant les centres optiques, le résultat global (optique et audioprothèses) est bénéficiaire de +795 K€.

La seconde activité de la M2SR concerne les maisons de retraite.

Actuellement trois structures sont existantes :

L'EPHAD de Bastille qui a un taux d'occupation de 85% mais qui continue d'être déficitaire de -648 K€. Cette structure sera vendue au mois d'octobre 2020 à la mutuelle VyV Care Ile

de France qui s'engage à reprendre l'ensemble du personnel (66 salariés) et l'ensemble des résidents (76 actuellement).

L'EPHAD Gambais est lui sans activité depuis 2006 est présente un déficit de -63 K€ principalement dû au charges relative à l'immeuble.

Seul l'EPHAD La Maréchalerie (La Queue Lez Yvelines) reste géré par la M2SR qui est un délégataire de gestion des tutelles. L'établissement présente un taux d'occupation de 96 % et l'ensemble des résidents peuvent être bénéficiaire de l'aide sociale, ce qui n'est pas le cas pour les établissements gérés par le privé lucratif. Cet établissement enregistre un déficit de -182 K€ pour l'exercice 2019.

Le président du Groupe Mutualiste attire notre attention concernant la faiblesse des budgets publics liés au fonctionnement des EPHAD. Ces aides ne permettent pas d'atteindre l'équilibre financier et sont insuffisante pour apporter un niveau de qualité de service satisfaisant.

Les résultats financiers pour l'exercice 2019 de la M2SR présente un total de -327 K€

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Vous allez nous donner les avis.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a des déclarations.

Le secrétaire de la CSSCT remarque que c'est traité en CSSCT et pas en Commission économique. Jusqu'à présent, cette présentation était faite en médico-social, c'est dorénavant une prérogative de la CSSCT. Je ne suis pas fermé à un débat en interne. Je mettrai le président de la Commission économique et le secrétaire de la SCCT face à face pour moduler cet état de fait.

J'ai entendu dans le rapport extrêmement complet l'impact de la Covid-19 sur les frais dentaires. Il s'agit des comptes 2019.

M. POUYAUD.- Tout à fait.

M. LE SECRÉTAIRE.- Pour l'instant, il n'y a pas d'impact.

M. POUYAUD.- Oui, mais ce qui est à venir est inquiétant. Ce qui devra être mis en place pour permettre le maintien de l'activité est colossal. Le centre a fermé durant trois mois et l'activité a repris a minima, puisqu'on doit désinfecter le fauteuil entre chaque patient. Il y a donc un délai. C'est compliqué et douloureux financièrement.

M. LE SECRÉTAIRE.- Merci pour la précision.

M. LE PRÉSIDENT.- Mme AZEVEDO pour une déclaration de l'UNSA, puis Mme FONTAINE pour une déclaration de la CFE-CGC.

Mme AZEVEDO.- Comme chaque année, nous devons nous exprimer sur les résultats financiers de notre mutuelle de groupe.

Nul besoin de rappeler l'attachement de l'UNSA RATP à la mutuelle du personnel de l'entreprise.

Cet attachement se justifie par des motifs objectifs qui ne laissent place à aucune proximité ou sympathie subjectives.

Notre mutuelle d'entreprise est gérée par des agents de l'entreprise. Les décisions structurantes sont validées en assemblée générale, ce qui parfois n'est pas sans souci, mais garantit une démocratie et une transparence de fonctionnement que l'on ne retrouve sans doute que rarement dans ce secteur d'activité.

Les prestations sont identiques quelle que soit la catégorie et les cotisations n'évoluent pas avec l'âge du bénéficiaire. Quant aux agents retraités, leurs cotisations ne peuvent être comparées avec ce qui se pratique à l'extérieur.

La mutuelle pratique la solidarité comme le secours aux adhérents en difficulté. Elle ne se contente pas d'assurer des risques mais propose des services comme ses centres mutualistes dentaires, optiques et audio, une aide aux orphelins, deux maisons de retraite, un service d'indemnités journalières, de l'assurance-vie.

Notre contrat groupe est de bon niveau et ne pourrait être encore amélioré qu'au prix d'une augmentation de la participation de l'employeur et/ou l'augmentation de la cotisation agent.

Enfin, la mutuelle RATP justifie des coûts de gestion parmi les plus bas du secteur, l'essentiel de nos cotisations vont bien aux prestations.

Voilà donc pourquoi l'UNSA RATP ne cédera pas aux sirènes de ceux qui promettent des miracles pour une cotisation inférieure.

Comme chaque année, la mutuelle présente ses résultats et l'on ne remarque aucune anomalie ni bouleversement. Nous ne réécrivons pas le rapport qui nous est fourni, tout juste pointerons-nous quelques éléments.

En 2019, les résultats santé sont positifs, ils se détérioreront au gré de l'augmentation des coûts nationaux de santé et justifieront en leur temps une hausse de nos cotisations, bien moins répétitive que partout ailleurs pour autant. Ils participent, comme le secteur vie, à des résultats positifs de la MPGR.

La M2SR (dentaire, optique, etc) est légèrement déficitaire avec les secteurs dentaires et prothèses en difficulté. Sans doute la Mutuelle peut-elle expliquer ces situations.

Au total, la mutuelle présente des résultats positifs qui garantissent sa pérennité et sa solvabilité, tout comme son indépendance.

Nous profiterons de l'occasion pour rappeler nos revendications concernant la mutuelle, à savoir l'amélioration constante des prestations, ce qui suppose une hausse de la participation employeur en priorité. Il n'est pas question d'encourager le recours à des praticiens excessifs dans leurs tarifs et leurs dépassements, ni de favoriser des dépenses d'équipements qui tiennent au confort ou à la flatterie de leur détenteur.

Mais les agents sont confrontés comme tous les français à l'évolution des pratiques des professionnels qui compensent de plus en plus des tarifs sécurité sociale indigents par des dépassements d'honoraires, à l'augmentation constante des frais de santé.

Le contrat groupe participe à l'attractivité de l'entreprise, il fait partie de notre contrat social qu'il s'agit de maintenir à un bon niveau, surtout à l'approche de la concurrence.

Je précise oralement que l'Assemblée générale est prévue le 10.

Mme FONTAINE.- La CFE-CGC Groupe RATP tient à saluer la bonne gestion de la Mutuelle RATP qui propose ses prestations depuis 120 ans à tous les actifs et retraités de la RATP.

Le contexte sanitaire et économique actuel nécessite confiance, proximité et réactivité. La mutuelle RATP, entreprise à taille humaine, dispose de tous ces atouts avec des frais de gestion limités. Elle peut ainsi offrir un service de qualité dont la CFE-CGC Groupe RATP se réjouit.

L'équilibre financier actuel sera impacté par l'ouverture à la concurrence qui engendrera une diminution d'environ 15 000 collaborateurs, soit autant de cotisants en moins. Le ratio de cotisations actif-retraité présentera un déficit.

Pour préparer l'avenir et conserver le niveau et la qualité de la gestion de la MPGR et de la M2SR, la CFE-CGC Groupe RATP souhaite que la mutuelle RATP puisse s'ouvrir à tous les salariés du Groupe RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Une ou deux précisions sont attendues par l'UNSA.

M. POUYAUD.- Je ne sais pas ce que je peux apporter comme précision. Tout a été dit dans les synthèses des deux organisations syndicales. On fait le dos rond, on est en train de lutter âprement pour pérenniser la structure malgré la situation liée au Covid, qui a généré de gros troubles au plan national. On continue à essayer d'être bon.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur NIVAULT, je vous redonne la parole pour le recueil de la proposition d'avis.

M. NIVAULT.- Nous avons précisé qu'un accroissement du déficit est à prévoir en 2020. Les pathologies plus lourdes liées au Covid pèseront sur les résultats dans les prochains mois, comme on peut le lire dans le rapport. Nous y avons précisé que ce n'était pas sur l'exercice 2019, mais que des impacts importants seront constatés sur l'exercice 2020.

La Commission économique était un peu jalouse quand elle a vu les documents que nous avons eus de M. POUYAUD. Elle rêverait d'avoir les résultats financiers plus régulièrement.

Les membres de la CSSCT Centrale proposent de donner un avis **positif** sur les rapports de gestion de la MPGR et de la M2SR

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose à Mme LÉQUIPÉ d'organiser le vote de l'instance.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la base de l'avis qui vient d'être lu, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote)

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

Pour : UNSA (10), CGT (6), CFE-CGC (4).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à tout le monde. Tous nos remerciements à M. POUYAUD pour sa disponibilité.

M. POUYAUD.- C'est moi qui vous remercie. Prenez soin de vous.

M. LE PRÉSIDENT.- À bientôt.

V – QUESTIONS SOCIALES

Délibération portant sur le remplacement de 2 membres de la commission économique, d'1 membre de la commission restauration et d'1 membre de la commission formation

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons épuisé l'ordre du jour. Avant de passer aux questions diverses s'il y en a, je pose la question au Secrétaire : serait-on en mesure de traiter le point non traité le 31 juillet, à savoir la désignation de deux nouveaux élus à la Commission économique à la suite de la démission de deux élus.

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous allons le faire. Je comptais en parler dans le cadre des questions diverses. Cela provoque un certain nombre de cascades, notamment au sein des Commissions restauration et formation.

En fin de compte, on procédera à cinq changements dont deux à la Commission économique, un à la Commission restauration et deux à la Commission formation dont un changement de président. M. VENON va rejoindre la Commission économique et cédera sa place à M. LE CLEACH.

M. LE PRÉSIDENT.- M. FAUCHEUX a demandé la parole. Est-ce en lien avec ce que nous sommes en train d'évoquer ?

M. FAUCHEUX.- Ce sera dans le cadre des questions diverses.

M. LE PRÉSIDENT.- Peut-on procéder à un seul vote ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Non, nous en ferons cinq, comme lors de la mise en place. Nous allons procéder au premier vote : M. RISPAL est remplacé par M. BAZIN à la Commission économique.

Mme LÉQUIPÉ.- Nous allons procéder au vote. Sur la proposition de remplacement de M. RISPAL par...

M. LE PRÉSIDENT.- On ne peut pas faire un vote sur l'ensemble des propositions ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce n'est pas de cette manière que nous avons procédé lors de la mise en place du CSE. Si personne ne s'y oppose... C'est compliqué, parce qu'il y a un changement de président. Ce n'est pas un simple remplacement entre deux élus. On peut procéder à un vote global sur le changement d'élus en commission et un vote spécifique sur la présidence.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela permet de voter deux fois au lieu de cinq. Quelqu'un s'oppose-t-il à cette proposition ?

Personne ne s'opposant à cette proposition, je suggère de procéder à un vote groupé sur l'ensemble des propositions d'élus et un vote sur le changement de président de commission.

M. LE SECRÉTAIRE.- M. RISPAL de la Commission économique est remplacé par M. BAZIN, M. ORIEUX de la Commission économique est remplacé par M. VENON, M. DASQUET de la Commission restauration est remplacé par M. LONGET et M. LE CLEACH est remplacé par M. VENON en tant que membre de la Commission formation.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la base des propositions de remplacement qui viennent d'être énoncées par le Secrétaire, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote)

Mme LÉQUIPÉ.- Les propositions de remplacement sont adoptées à l'unanimité.

Pour : UNSA (10), CGT (6), CFE-CGC (4).

V – QUESTIONS SOCIALES

Délibération portant sur le remplacement du président de la commission
formation

M. LE SECRÉTAIRE.- M. VENON, président de la Commission formation, est remplacé par M. LE CLEACH.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la base de cette proposition, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote)

Mme LÉQUIPÉ.- La proposition de remplacement de M. VENON par M. LE CLEACH est adoptée à l'unanimité des élus présents.

Pour : UNSA (10), CGT (6), CFE-CGC (4).

VI – QUESTIONS DIVERSES

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai deux demandes de prise de parole, MM. FAUCHEUX et SARDANO.

M. FAUCHEUX.- Suite à vos informations de début de séance, j'ai une suggestion à faire sur le mode Bus concernant les recettes, c'est à la marge. On se retrouve avec un certain nombre de standards où la montée par la porte avant est limitée. On n'a donc plus accès qu'à un seul valideur Navigo. Pour augmenter le taux de validation à l'intérieur des autobus, il serait bon de modifier l'emplacement d'un valideur qui ne peut plus être utilisé au niveau de la demi-porte avant.

M. LE PRÉSIDENT.- Donc de le déplacer vers l'arrière du bus.

M. FAUCHEUX.- Cela permettrait la fluidité de la montée des voyageurs à l'avant. Les voyageurs qui monteraient à l'arrière pourraient valider. Je pense aux personnes à mobilité réduite ou avec des poussettes qui sont parfois acceptées par la porte arrière. On y gagnerait. Il me semble intéressant de se poser cette question qui touche au financement. D'autres réseaux ont plusieurs valideurs sur leurs lignes standards alors que la procédure de montée par l'avant est la même. C'était une suggestion.

M. SARDANO.- Je profite des nominations de commissaires et de président pour donner une information. J'ai vu cela avec M. (?) auprès de qui je suis en soutien à la commission TRR. Il attend que les organisations syndicales lui notifient les personnes qui feront partie de la commission TRR pour lancer les invitations de la première séance.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Message envoyé.

Il y a une demande de prise de parole de MM. BAZIN et VENON.

M. VENON.- Lors de notre dernière séance en présentiel, vous aviez pris un engagement sur un bilan relatif à l'apprentissage. Il serait bien que l'on puisse l'avoir pour travailler dessus en lien avec l'Université. Il existe de nouvelles certifications. Il y a l'apprentissage, la certification et environ 13 métiers (*inaudible*).

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose d'avoir un premier contact avec les équipes de Mme SICSIC pour préciser les éléments du bilan souhaités. J'imagine que vous souhaitez le bilan quantitatif sur la période écoulée, par filière, et avez des questions précises sur l'apprentissage.

M. VENON.- Oui, sur l'apprentissage depuis sa genèse au sein de l'entreprise. Depuis, il y a eu la loi du 8 septembre et la mise en place des OPCO avec des certifications sur certains métiers. Il serait intéressant d'avoir l'ensemble.

M. LE PRÉSIDENT.- Je parle sous le contrôle de M. SARRASSAT et du président nouvellement élu, cela peut peut-être se faire au sein de la Commission formation dans un premier temps.

M. VENON.- Bien entendu. Je pensais traiter cela en Commission formation

M. BAZIN.- Je tiens à apporter mon soutien à notre collègue machiniste qui s'est fait agresser récemment. Ce n'est pas le seul dans l'entreprise, malheureusement. Je sais que la Présidente a fait une communication en ce sens, de même que les organisations syndicales.

Nous avons évoqué au début de la pandémie toutes les problématiques que cela allait soulever. On peut supposer que beaucoup de personnes s'énervent pour pas grand-chose. Au lieu d'instaurer du dialogue dans ce pays, on arrive à créer des situations qui génèrent plus de conflits qu'autre chose. Nos politiques pondent des décisions qui n'ont ni queue ni tête, qui conduisent à des postures compliquées, demandant au personnel des entreprises de service public d'agir à leur place. Il serait de bon ton que cela revienne à la normale rapidement. Je ne sais pas si vous l'avez évoqué en début de séance lors des informations du président, mais je pense que vous allez vous associer à notre soutien à ce collègue et à l'ensemble des machinistes qui subissent malheureusement cela.

M. LE PRÉSIDENT.- Bien sûr. Au-delà de la communication externe, la présidente a adressé un courrier individuel au machiniste concerné. Les auteurs de l'agression ont été condamnés respectivement à 14 et 12 mois de prison dont la moitié en sursis. L'exécution de la peine se fera via un bracelet électronique. La justice a été très réactive dans cette affaire.

FIXATION DE LA DATE DE LA SEANCE SUIVANTE

M. LE PRÉSIDENT.- Il est 12 heures 20. Je vous remercie pour cette attention durant cette séance et vous donne rendez-vous le 23 septembre pour notre prochaine réunion. Je vous salue et vous souhaite un bon appétit.

Merci à Mme LÉQUIPÉ pour la préparation de la séance.

La séance est levée à 12 heures 30.