



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

-----séance-----

du

mercredi 5 février

-----2020-----

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

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i>
	Laurent DOMINÉ	2 ^e secrétaire adjoint	liste CFE-CGC	<i>CSE 6/DSC</i>
	Patrick PIGEARD	Trésorier adjoint	liste UNSA	<i>CSE 13/RER</i>
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
MM.	Jérôme CRUCHET	-	liste UNSA	<i>CSE 11/MRF</i>
	Laurent DJEBALI ¹	-	liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i>
	Loïc FAUCHEUX	-	liste UNSA	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	Sébastien HUBERT	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 6/DSC</i>
	José JONATA	-	liste UNSA	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Stéphane SARDANO	-	liste UNSA	<i>CSE 1/BUS-MRB</i>
Mme	Florence ESCHMANN ²	Membre suppléant	liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i>
MM.	Mourad CHIKH	-	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	Jean-Luc LALLEMANT	-	liste UNSA	<i>CSE 6/DSC</i>
	Cyril LARDIÈRE	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 9/M2E</i>
	Gilles PATRAVE	-	liste UNSA	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	David TÉTART	-	liste UNSA	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Noureddine ABOUTAÏB	Membre titulaire	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	Tarik ALLALOUCHE	-	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	Jacques GRATUZE	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 8/ING-MOP</i>
Mmes	Caroline DROUAIRE	Membre suppléant	liste UNSA	<i>CSE 4/BUS-MRB</i>
	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO	-	liste UNSA	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Stéphanie GRELAUD	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 12/MTS</i>
	Françoise PHIRMIS	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
M.	Eliès BEN ROUAG	-	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>

Les élus (es) CGT n'assistent pas à la séance :

MM.	Thierry SAUTEL	1 ^{er} secrétaire adjoint	liste CGT	<i>CSE 9/M2E</i>
	Frédéric NIVERT	Trésorier	liste CGT	<i>CSE 15/SIT</i>
	André BAZIN	Membre titulaire	liste CGT	<i>CSE 7/GDI</i>
	Philippe BOYER	-	liste CGT	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Fabien LONGET	-	liste CGT	<i>CSE 4/BUS-MRB</i>
	Claude NIVault	-	liste CGT	<i>CSE 13/RER</i>
	Ludovic ORIEUX	-	liste CGT	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	Patrick RISPAL	-	liste CGT	<i>CSE 10/BUS-MRB</i>
	Michel VENON	-	liste CGT	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
Mme	Nathalie MEUNIER	Membre suppléant	liste CGT	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
MM.	Benoît CHEVILLARD	-	liste CGT	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT	<i>CSE 11/MRF</i>
	Alain DUIGOU	-	liste CGT	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT	<i>CSE 8/ING-MOP</i>
	Thomas LE CLEACH	-	liste CGT	<i>CSE 12/MTS</i>
	Éric TURBAN	-	liste CGT	<i>CSE 7/GDI</i>

Assistent à la séance :

Mme	Laure FONTAINE	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Yves HONORÉ	Représentant de l'UNSA
	Olivier DAVOISE	Représentant de l'union syndicale CGT ³

¹ Quitte la séance.

² Quitte la séance.

³ N'assiste pas à la séance.

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE DU 20 SEPTEMBRE 2019	7
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	
1 - Trafic – recettes	9
2 - Le 27 novembre 2019 : la RATP signe un partenariat avec le constructeur Caetano	9
3 - Île-de-France Mobilités et la RATP ont passé une commande historique auprès du groupement Alstom-Bombardier	9
4 - Modifications du statut du personnel	10
5 - Le 1 ^{er} janvier 2020 : renouvellement de l'accord sur les dispositifs d'aide aux salariés proches aidants	11
6 - Informations sur le Groupe RATP	11
7 - Informations relatives au fonctionnement de l'instance	12
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	
1 - Reprise de l'activité de l'instance	15
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1 - Information/consultation sur le projet de plan de développement des compétences 2020	27
2 - Information/consultation sur le projet de bilan social 2018	35
3 - Information/consultation sur le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes 2018 (<i>Point reporté</i>)	
4 - Information/consultation sur le projet de transformation du SCC	49
5 - Information sur le programme LYBY + : méga-zoning et macro-zoning du bâtiment C	67
I (suite) - EXAMEN DES PROCÈS VERBAUX DES SÉANCES DES 26 JUIN, 3 JUILLET ET 30 AOÛT 2019	75
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	77

M. Le PRÉSIDENT.- Mesdames, Messieurs, je propose de démarrer notre séance. Visiblement, il y a des absents. Avant de céder la parole à Mme LÉQUIPÉ pour faire le point sur les présents et les absents, je vous souhaite la bienvenue dans cette séance du 5 février au cours de laquelle nous allons traiter un certain nombre de points que nous n'avions pas pu aborder lors des précédentes séances, compte tenu des circonstances auxquelles nous avons été confrontés depuis le 5 décembre. Je me réjouis de retrouver le chemin d'un fonctionnement régulier de notre instance. En effet, à plusieurs reprises, la réunion n'a pas pu se tenir malgré la signature des ordres du jour.

Je me réjouis de cette situation parce qu'à l'issue d'un conflit social inédit à plusieurs égards, notamment quant à sa durée, il est important que le CSE Central puisse à nouveau jouer pleinement le rôle qui est le sien dans la conduite des opérations que l'entreprise doit remettre en œuvre pour poursuivre sa route. J'ai bien conscience que retrouver un fonctionnement normal va prendre encore un peu de temps. Je sais que la situation est difficile au moment de reprendre le travail, et alors même que le conflit n'est pas formellement terminé. J'en suis bien conscient. Néanmoins, je trouve qu'il est bien de tenir cette réunion.

Je vous propose de donner la parole à Mme LÉQUIPÉ pour faire un point sur les présents et les absents.

Mme LÉQUIPÉ.- Pour la CFE-CGC, parmi les titulaires, M. GRATUZE est absent. Faisant partie du CSE 8, il aurait dû être remplacé par M. KHELLAF qui est lui-même absent. Par conséquent, la seconde règle de suppléance s'applique, à savoir même organisation syndicale même catégorie. Il sera donc remplacé par M. DOMINÉ.

Pour l'UNSA, sont absents MM. ABOUTAÏB, ALLALOUCHE en tant que titulaires. Mme ESCHMANN votera à la place de M. ABOUTAÏB, et M. TÉTART à la place de M. ALLALOUCHE.

Pour la CGT, seul M. SAUTEL vote. M. NIVERT va nous rejoindre, ce qui fera une deuxième voix pour la CGT. M. PIGEARD remplacera M. NIVault.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous referons le point à chaque vote.



**I – EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE
DU 20 SEPTEMBRE 2019**

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous demande votre approbation sur ce procès-verbal.

(Il est procédé au vote.)

POUR : 14 VOIX

**11 UNSA : MMES CÉCILE AZEVEDO – FLORENCE ESCHMANN
MM. JÉRÔME CRUCHET – LAURENT DJEBALI – LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA
GILLES PATRAVE – PATRICK PIGEARD – STÉPHANE SARDANO – FRÉDÉRIC SARRASSAT
DAVID TÉTART**

2 CFE-CGC : MM. LAURENT DOMINÉ – SÉBASTIEN HUBERT

1 CGT : M. THIERRY SAUTEL

**LE PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 20 SEPTEMBRE 2019 EST APPROUVÉ
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**



II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

II – 1 – Trafic – recettes

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais partager avec vous un certain nombre d'informations dont les chiffres sur le trafic et les recettes à fin novembre 2019.

À fin novembre 2019, le trafic brut de l'EPIC RATP est en faible progression de plus 0,1 %, fortement pénalisé par le calendrier négatif et diverses manifestations publiques dont les gilets jaunes.

(Bonjour, Monsieur NIVERT.)

À l'exception du tramway et du métro, l'ensemble du trafic brut des réseaux est en baisse. La tendance de la fréquentation de l'EPIC ressort tout de même en hausse de 1,9 % en novembre. En cumulé, le trafic affiche une hausse de 2,3 % comparé à la même période de 2018.

Les recettes sont en hausse de 3,2 % en novembre, soit une progression de près de 7 M€ par rapport à novembre 2018. C'était en partie dû aux bonnes performances sur les forfaits annuels, mensuels et hebdomadaires.

Nous avons depuis communiqué sur les effets de la grève sur les résultats de 2019. Sous l'effet des pertes de recettes d'une part et du remboursement des abonnements d'autre part, nous devrions perdre entre 150 et 190 M€ sur les résultats nets de l'année 2019. Nous aurons l'occasion d'y revenir plus longuement lorsque nous examinerons les comptes de l'entreprise lors d'une prochaine séance.

II – 2 – Le 27 novembre 2019 : la RATP signe un partenariat avec le constructeur Caetano

M. Le PRÉSIDENT.- Le 27 novembre 2019, un partenariat a été signé avec le constructeur Caetano afin de tester son bus à hydrogène, équipé d'une technologie Toyota. Ce véhicule sera testé fin 2020 pendant deux mois sur la ligne 185, en conditions réelles d'exploitation avec des voyageurs. Il sera remisé au centre bus de Thiais, dans le Val-de-Marne.

Nous sommes curieux de tester ces technologies, parce que l'utilisation de l'hydrogène, comme vous le suivez peut-être dans la presse, comme vecteur de la transition énergétique est un enjeu majeur dans les années à venir. La RATP propose donc aux constructeurs de matériels roulants de tester dans des conditions réelles d'exploitation les matériels à pile à combustible qu'ils développent, en espérant que le développement de cette technologie pourra permettre de généraliser son utilisation.

II – 3 – Île-de-France Mobilités et la RATP ont passé une commande historique auprès du groupement Alstom-Bombardier

M. Le PRÉSIDENT.- Par ailleurs, Île-de-France Mobilités et la RATP ont passé une commande historique auprès du groupement Alstom-Bombardier. Après avoir lancé le renouvellement et la rénovation des métros qui circulent sur les lignes 4, 6, 11 et 14 en 2016, Île-de-France Mobilités et la RATP poursuivent les efforts et passent une commande historique pour le renouvellement des trains de 8 autres lignes (3, 3 bis, 7, 7 bis, 8, 10, 12 et

13) à partir de 2024.

Ce marché d'étude et de fourniture des futurs métros portera sur un maximum de 410 trains, dénommés MF19 (pour Métro Ferré 2019), ce qui représente un investissement historique. Il me semble que c'est la plus grosse commande passée à la RATP...

M. SARRASSAT.- C'est Matériel Ferroviaire, Monsieur AGULHON.

M. Le PRÉSIDENT.- À vérifier.

M. HUBERT.- Non, il n'y aura pas besoin.

M. Le PRÉSIDENT.- Je revérifierai quand même.

L'investissement de plus de 2,9 Md€, sur une durée de 15 ans, est porté par Île-de-France Mobilités. La première commande ferme de 44 trains est passée par Île-de-France Mobilités et la RATP, pour équiper prioritairement les lignes 10 (30 trains de 5 voitures), 7 bis et 3 bis (14 trains de 4 voitures) entre 2024 et 2026. Le montant de cette première commande ferme est de 658 M€ incluant les frais d'études et les provisions pour aléa.

M. Le PRÉSIDENT.- Les prochaines informations concernent le domaine des ressources humaines.

II – 4 – Modifications du statut du personnel

M. Le PRÉSIDENT.- Depuis la publication du décret du 1^{er} juillet 2015 qui institue une nouvelle composition de la Commission du statut, nous disposons à nouveau d'une instance de dialogue social permettant de travailler autour de ce statut.

Des audiences bilatérales avec les organisations syndicales représentatives ont eu lieu en 2018 et se sont poursuivies en 2019 afin d'identifier les modifications de forme à apporter au statut et à ses annexes. À l'issue de ces audiences bilatérales, la Commission du statut a proprement parler s'est réunie le 16 octobre dernier en présence d'un représentant du Ministère de tutelle, en l'occurrence du ministère des Transports. Au cours de cette commission, nous avons eu les échanges nécessaires sur le projet de mise à jour du statut et de ses annexes avec les organisations syndicales représentatives.

Il s'est surtout agi de mettre à jour des terminologies obsolètes, des références textuelles devenues inexactes, des dispositions qui ne correspondaient plus aux pratiques de l'entreprise ou d'apporter des modifications rendues nécessaires par la signature de l'accord relatif à la qualité du dialogue social du 28 novembre 2018.

Au cours de cette réunion, chacun des projets de modification a fait l'objet d'un examen, qui nous a permis de recueillir les avis exprimés par les membres de cette Commission et donc de proposer les modifications du statut au Conseil d'administration du 31 janvier dernier. À cette occasion, le Conseil d'administration a approuvé les modifications proposées.

Ces demandes de modifications du statut devront être approuvées par les ministres de tutelle chargés du budget et des transports, et pour les modifications relatives à la maladie, la maternité, l'invalidité, le décès, les accidents du travail et les maladies

professionnelles par le ministre chargé de la sécurité sociale.

Par ailleurs, il y a eu le renouvellement de trois accords d'entreprise. Le 3 décembre 2009, nous avons, avec les organisations syndicales représentatives, signé pour la huitième fois l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Je vais rappeler les principales dispositions de cet accord. Nous avons pris l'engagement de recruter au moins 105 personnes en situation de handicap sur les trois prochaines années. Nous nous sommes engagés à élargir la prise en charge des actions de maintien dans l'emploi sur la base de critères équitables. Nous avons pris l'engagement de renforcer les actions de sensibilisation de l'environnement de travail à la thématique du handicap et de nature à prévenir la désinsertion professionnelle. Nous nous sommes également engagés à nouer des partenariats qui participent à l'intégration des personnes en situation de handicap dans un collectif de travail et au maintien dans l'emploi, ainsi qu'à poursuivre le partenariat et le recours aux entreprises du secteur adapté et protégé par une politique d'achat solidaire et responsable.

L'accord sur la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts a été signé le 13 décembre 2019 à l'unanimité des organisations syndicales représentatives et ce, pour une période de trois ans. J'imagine que nous aurons l'occasion d'en reparler à l'occasion de l'examen des travaux de la commission Logement.

II – 5 – Le 1^{er} janvier 2020 : renouvellement de l'accord sur les dispositifs d'aide aux salariés proches aidants

M. Le PRÉSIDENT.- Le 1^{er} janvier 2020, l'accord sur les dispositifs d'aide aux salariés proches aidants a été renouvelé et amélioré après signature à l'unanimité. Ainsi, la période de pose des jours obtenus dans le cadre d'une campagne d'appel au don de jours a été étendue à trois années. Par conséquent, le nombre maximum de jours d'absence défini dans l'accord peut être réparti sur une période plus longue. Le nombre de jours d'absence rémunérés qui permet d'assister un proche en état de dépendance a été porté à 7 jours par année civile.

II – 6 – Informations sur le Groupe RATP

M. Le PRÉSIDENT.- J'ai deux informations sur le Groupe RATP. Le 10 décembre 2019, la joint-venture qui a été constituée avec RATP Dev, Keolis et le Groupe Hamad, a achevé les travaux de construction du réseau ferroviaire de Doha sans conducteur, en ouvrant au public la ligne Verte et la deuxième section de la ligne Rouge dont la première section a été ouverte en mai 2019, après l'ouverture récente de la ligne OR.

Par ailleurs, RATP Smart Systems a remporté l'appel d'offres du métro de Hanoï concernant la billettique. Il s'agit d'un contrat de trois ans pour la conception et la fourniture d'un système billettique de la ligne 3 du métro de Hanoï, qui sera inaugurée dans les mois à venir. Ce projet s'inscrit dans le cadre du premier plan directeur de cette ville, qui prévoit un réseau de 9 lignes de métro et de 3 lignes monorail à l'horizon 2050. Ce projet répond à la fois à une croissance démographique et à la nécessité de développer une mobilité collective propre.

C'est après un processus de sélection qui a duré plus d'un an que RSS a été notifiée du marché, qui représente un montant de 12 M€. Cela comprend la conception, la

fourniture et l'installation d'un système billettique basé sur la technologie de cartes et de token sans contact. Les stations seront munies de contrôle d'accès pour la validation des titres de transport, ainsi que de distributeurs automatiques de billets.

Je vais finir par des informations relatives au fonctionnement de l'instance.

II – 7 – Informations relatives au fonctionnement de l'instance

M. Le PRÉSIDENT.- Comme nous nous y étions engagés, vous avez reçu par mail les réponses aux avis et résolutions émis lors des séances du 27 et 28 novembre 2019 concernant la transformation des ingénieries, l'accompagnement sur le dossier BU Bus et le programme LYBY +.

Concernant la séance du 10 décembre, qui a été reportée au 16 janvier suite à l'absence des élus, puis au 22 janvier, je souhaite vous faire part du courrier adressé au Secrétaire du CSEC.

Compte tenu des enjeux des projets structurants qui devaient être soumis à la consultation du CSEC, j'ai décidé, conformément aux dispositions prévues par le Code du travail (L.2312-16 et R.2312-6), d'appliquer les délais préfix prévus. J'ai donc été contraint de considérer que les avis sur les dossiers relatifs aux BU bus, à l'organisation du SST, au dépôt d'agrément de ce dernier, ainsi que sur les stupéfiants et l'alcool étaient négatifs.

Pour les autres points prévus à cet ordre du jour, en particulier la présentation des orientations stratégiques, du SDRH et du CETT de Bus, nous aurons l'occasion de les aborder lors d'une séance supplémentaire le 28 février prochain. La convocation vous parviendra dans les prochains jours.

De la même manière, concernant la séance du 22 janvier, nous avons été contraints d'appliquer les délais préfix pour les projets de transfert du PCR de MRB vers VAL, qui constituait le 6^{ème} point de l'ordre du jour du 22 janvier, qui ne sera donc pas traité aujourd'hui.

Enfin, concernant la réorganisation du SST, je tenais à porter à votre connaissance que l'Inspectrice du travail, Mme FUCHS, m'a écrit concernant la réorganisation du SST et a formulé entre autres des observations relatives au processus de consultation du CSEC et des CSE d'établissement, qui sont d'ailleurs assez comparables à des formulations qu'elle a pu proposer sur de précédents dossiers, notamment celui sur les colis abandonnés. Nous avons un désaccord, que nous lui avons déjà formulé, sans réponse de sa part, sur le dossier que je viens d'évoquer. Par conséquent, nous lui formulerons à nouveau nos contre-arguments dans une réponse que nous sommes en train de préparer. Je vous transmettrai ce courrier par voie électronique à l'issue de cette séance.

Voilà les informations que je souhaitais partager. Je vous donne la parole pour les informations du Secrétaire.

M. SARRASSAT.- Je vais revenir sur le dernier point de vos informations, une fois n'est pas coutume. Ce courrier date du 27 janvier, si mes informations sont bonnes. Il a fait grand débat dans de nombreuses instances, CSEC et CSE. Tout le monde était informé sauf les élus. Nous sommes le 5, l'information arrive tardivement. Elle aurait dû être transmise rapidement aux élus. La temporalité est longue. Pour la transparence, nous aimerions avoir

rapidement une copie de ce type de courrier, qui est de nature à éclairer nos réflexions et notre travail au quotidien, notamment sur la sectorisation et l'agrément du SST.

Il est extrêmement compliqué de travailler dans ces conditions, sans totale transparence. Cela provient de beaucoup de canaux. J'aimerais qu'il n'y en ait qu'un, qu'il n'y ait qu'une personne pour transmettre les courriers rapidement. Nous pourrions ainsi les lire, les appréhender et en discuter.

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne maîtrise malheureusement pas le comportement des personnes qui sont en copie du courrier de l'Inspectrice du travail, qui ne nous a pas mis en copie. Il y a beaucoup d'autres destinataires, qui agissent de leur côté. Cependant, je note votre observation sur le délai de transmission.

M. SARRASSAT.- Je donne la parole au Secrétaire adjoint et au Secrétaire de la CSSCT, qui vont compléter certainement le sujet.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SAUTEL ?

M. SAUTEL.- Je saisis la balle au bond concernant le courrier de l'Inspectrice du travail qui vous a été adressé. Vous l'avez depuis une semaine. Or l'Inspection du travail demande souvent, pour ne pas dire toujours, à l'employeur qui est destinataire du courrier de mettre en copie le Comité. Ce que vous n'avez pas fait. J'ai aussi lu vos courriers. Nous sommes toujours dans un conflit latent sur cette réforme de retraite avec des positions, des postures des uns et des autres particulières. Dans votre courrier, vous précisez vouloir renouer avec un dialogue de qualité et constructif. Transmettre ce type de courrier en temps réel aux élus serait, envoyer un bon signal pour un dialogue social de qualité. Ce que vous n'avez pas fait.



III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. SARRASSAT.- Mes informations seront plus courtes que d'habitude. Je ne vais pas présenter le bilan de ce qu'il s'est passé au CE, je le ferai certainement au cours d'une prochaine séance. Ce sera aujourd'hui un billet d'humeur sur ces deux derniers mois et sur ce que ressentent les personnes aujourd'hui.

III – 1 – Reprise de l'activité de l'instance

M. SARRASSAT.- En tant que secrétaire et élu, c'est avec une certaine émotion, que nous reprenons le fil de cette instance après plus de 2 mois d'interruption.

En effet, les grèves historiques de décembre et janvier engendreront, c'est à craindre, une dégradation forte des relations sociales dans notre entreprise.

Que dire des violences faites aux agents grévistes qui ont subi matraquage, utilisation de gaz lacrymogène dans les centres Bus et violences policières lors des manifestations et plus particulièrement sur une mère de famille conductrice, notre collègue qui a eu juste le tort de récupérer son portable tombé au sol.

Que dire du silence assourdissant de l'entreprise quant à ces attitudes de violences. Aucune réaction officielle digne de ce nom, aucune condamnation. Pire, nous avons le sentiment diffus que notre entreprise cautionne ces actes de violences intolérables.

Ce sentiment objectif ou subjectif est partagé par l'ensemble des salariés de l'exploitation, il a rompu notre confiance envers l'employeur. Maintenant, c'est certain, la RATP est bien devenue un groupe, une entreprise comme les autres qui a visiblement oublié l'humain.

C'est dans ce contexte, que nous devons reprendre nos travaux. Pour chaque élu, l'amertume, les rancœurs sont encore présentes, mais nous n'avons pas le choix. En effet, la plupart des dossiers que nous aurons à traiter cette année auront pour objectif de préparer notre entreprise à la mise en concurrence avec comme seul fil conducteur, la performance financière. En conséquence, il sera de notre responsabilité de faire valoir l'humain dans cette entreprise en rupture avec ses salariés.

Le chemin sera escarpé, tortueux mais comptez sur notre motivation et notre détermination pour que les salariés et les agents que nous représentons soient défendus dans les meilleures conditions.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci.

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

M. HONORÉ.- Dans cette déclaration préalable à notre séance, l'UNSA-RATP abordera plusieurs sujets d'actualité.

Il y a tout d'abord le lancement des concertations/négociations habituelles mais importantes, car elles vont séquencer en grande partie cette année 2020 si particulière après les événements de la fin d'année 2019.

Nous voulons parler des NAO et de l'agenda social.

Les deux démarches ont leur importance mais c'est sur la méthode essentiellement que nous interviendrons.

L'habitude a été prise à l'évidence de nous faire découvrir les documents afférents lors de la première rencontre. Fut une époque, où, nous disposions de dossiers en amont de nos premiers échanges, ce qui nous semble plus efficace et surtout plus transparent.

Imaginez-vous que, à une époque, nous avions même des audiences afin de préparer l'élaboration du projet d'agenda social !

Il serait intelligent de revenir à ces pratiques passées, certes relevant de l'ancien monde...

Le second sujet concerne la démarche sénatoriale en cours sur la mise en œuvre d'un service minimum en remplacement du service garanti en cours.

Cette démarche est certes démagogique et empreinte d'arrière-pensées électorales, elle répond à une mobilisation historique et permettrait de casser le thermomètre plutôt que de traiter les symptômes.

Elle nous démontre le peu de cas qui est fait du dialogue social, qui, pour être pertinent et utile, doit être équilibré entre les forces du travail et celles du capital.

Nos politiques vantent les mérites d'exemples hors hexagone où les rapports sociaux sont plus apaisés en oubliant de préciser que dans ces pays, les statistiques démontrent très souvent un taux de conflictualité plus élevé qu'en France : le Danemark ou l'Allemagne en sont des exemples parfaits.

Ils n'ont pas moins de conflits, ils savent mieux sortir du conflit.

La Suède est aussi un excellent exemple, les syndicats ont les moyens de payer jusqu'à deux mois de salaire aux grévistes, ce qui, vous en conviendrez, rééquilibre le rapport de force et invite au dialogue !

Souhaitons que le bon sens l'emporte et que cette initiative s'éteigne. La colère sociale est comparable à l'eau : elle finit toujours par s'infiltrer par le moindre interstice. Le tout est donc de la canaliser et de lui faire emprunter des chemins organisés et contrôlés, à défaut il faudra « serpiller » !

Nous clôturerons cette déclaration par la négociation du futur Contrat IDFM, enjeu primordial des prochains mois.

Nous passerons rapidement, là encore, sur le niveau de dialogue social accompagnant cette renégociation avec la proposition indécente d'une entrevue avec les syndicats de quelques minutes, à l'initiative des élus régionaux. C'est dire la considération envers les corps intermédiaires...

Ce n'est pas mieux du côté de l'entreprise qui, certes, aborde ce sujet en Conseil d'administration et au CSEC mais s'exonère de tout dialogue préparatoire avec les syndicats, justes bons, il est vrai, à signer des accords secondaires...

Pourtant, ce prochain Contrat pourrait modifier en profondeur le visage de notre entreprise, remettre en cause ses objectifs stratégiques, préparer son implosion capitalistique.

Nous savons que IDFM veut mettre à genoux son opérateur francilien, s'arrêtant juste à l'endroit où débiterait la mise en œuvre d'une régie régionale qui ne dirait pas son nom. Nous espérons d'ailleurs qu'à un moment, l'État, notre propriétaire et unique actionnaire, s'invitera dans la discussion.

Ce Contrat, s'il aboutissait en ces termes, révolutionnerait notre modèle, nous reléguerait au statut de simple tractionnaire, à la merci du moindre concurrent moins-disant, dégraderait le service offert à nos voyageurs.

À quand de vrais échanges sur ce sujet avec vos organisations syndicales ?

Dans cette attente, il n'est pas question pour l'UNSA-RATP de cautionner cet avenir effrayant par le moindre mandat qui ne prendrait pas en compte, en priorité, l'absolue nécessité de la défense de notre entreprise.

Mme FONTAINE.- En ce début d'année, déjà bien entamée, la CFE-CGC Groupe RATP tient à émettre ses analyses de l'année passée et à se projeter pour 2020.

L'actualité nous renvoie immédiatement au long conflit sur la modification du régime des retraites. Toujours opposée à ce projet gouvernemental inutile, élaboré de manière sommaire et expéditive, mais sans sortir de l'intersyndicale, aujourd'hui la CFE--CGC marque une pause symbolique pour laisser une chance à la démocratie de pouvoir enfin s'exprimer. Elle participe à la conférence sur le financement universel en ayant conscience du carcan dans lequel le gouvernement emmure les débats.

Concernant notre entreprise, 2019 se caractérise comme une année contrastée. Un côté rutilant rendu séduisant par la communication sur « la transformation », « l'optimisation », « l'excellence managériale », « l'excellence opérationnelle » et de l'autre côté, adossé à un réel plus terne, qui exprime « suppression », « performance », « burn-out » ou « RPS ». Ces deux aspects témoignent d'une asymétrie de perception et engendrent un sentiment de perte de sens, de lassitude pour de nombreux encadrants. Ceux-ci ont particulièrement été impactés par les conséquences des dossiers SAB, Diapason, transformation des ingénieries, évolution du modèle économique des centres Bus... La CFE-CGC Groupe RATP est inquiète du malaise qui s'installe dans l'encadrement. Elle souhaite une analyse concrète des conséquences des dossiers de transformation, et que la direction ne se limite pas à des concepts généraux ou théoriques. Ces mutations confrontent l'encadrement à un dilemme de postures et d'investissement entre responsabilités opérationnelles et managériales. Comment concilier les exigences de résultats immédiats et la nécessaire attention aux collaborateurs, qui exige temps et disponibilité ? Mener les transformations avec une temporalité raccourcie engendre un risque de laisser au bord du chemin un certain nombre de collaborateurs.

L'exergue du plan 2025 « *Ensemble, assurons notre réussite.* » ne doit pas rester purement incantatoire et théorique. Cela a été rappelé par plusieurs directeurs lors de la convention Top Management de la semaine dernière, nous ne pourrions réussir qu'avec l'ensemble du collectif RATP.

Engagée pour l'avenir de l'entreprise, la CFE-CGC Groupe RATP rappellera systématiquement cette volonté dans les rencontres avec la direction générale et dans le contenu de nouveaux dossiers. La CFE-CGC Groupe RATP considère qu'« ensemble » signifie « accord », « union », « unité », « cohésion », « confiance » et « dialogue ». C'est dans cette dynamique que l'encadrement demeurera enthousiaste pour se mobiliser et imaginer le futur.

Par ailleurs, le nouveau contrat IDFM sera structurant et aura un impact déterminant sur la gouvernance et le management de la RATP. Le corps social de l'EPIC vit une mutation profonde qui touche à ses valeurs historiques. La CFE-CGC Groupe RATP milite pour que figurent, dans ce contrat de transition, les moyens pour l'entreprise d'accompagner ces transformations afin d'éviter le drame qu'ont connu d'autres entreprises publiques et garantir la continuité de service lors de l'ouverture à la concurrence d'une part du périmètre historique en 2025.

La CFE-CGC Groupe RATP réaffirme son soutien au développement du groupe RATP qui ne peut se construire qu'avec un dialogue social respectueux de l'humain. Aussi, pour 2020, au-delà des vœux traditionnels de santé et d'heureuse année, la CFE-CGC Groupe RATP rappelle la pensée de Simone WEILL, philosophe, dans *Oppression et Liberté* : « *Il n'y a qu'une seule et même raison pour tous les hommes ; ils ne deviennent étrangers et impénétrables les uns aux autres que lorsqu'ils s'en écartent* ». C'est pourquoi en 2020, fidèle à ses valeurs de solidarité et d'humanité, la CFE-CGC Groupe RATP continuera à s'engager pour qu'au quotidien et dans tous les projets, on ne s'éloigne jamais des femmes et des hommes qui fondent l'entreprise afin qu'ensemble nous assurions la réussite du Groupe RATP.

M. DAVOISE.- Depuis de nombreux mois nous vous alertons sur la dégradation des relations humaines dans les unités opérationnelles. Dans le contexte, les agents voient leur avenir comme une certitude de n'en avoir aucune, de certitude... Certains estiment même qu'il sera très sombre, pour ne pas dire totalement obscur. À quoi cela va-t-il servir de travailler à la RATP ? C'est une question qui revient très souvent dans les discussions entre agents, qu'ils soient grévistes ou non, dans la période.

Des faits, déjà relatés lors de la déclaration des administrateurs salariés du Conseil d'administration du 31 janvier dernier, illustrent bien ce sentiment partagé par de plus en plus de collègues.

En tant qu'organisation syndicale représentative, nous vous les rappelons ici :

– Une machiniste receveuse, mère célibataire, apprend par le dépôt, au cours de son service, qu'un de ses enfants a 39 °C de température et qu'il est urgent de venir le récupérer à l'école. La réponse qui lui est faite lorsqu'elle demande de pouvoir cesser son service est : « *ton prochain départ est dans 12 minutes, tâche de le faire à l'heure* » ;

– Une autre collègue, également mère isolée, passe un feu à l'orange afin de ne pas avoir de blessés dans son bus en effectuant un freinage puissant. Non commissionnée, elle est convoquée par sa hiérarchie pour faute grave, en vue de son licenciement.

Vous faire part du quotidien de nos collègues, c'est vous montrer

leur vie et cela explique pour partie le désarroi dans lequel ils se trouvent, dans lequel la politique de l'entreprise les a mis.

Nous ne sommes pas ici pour vous décliner l'ensemble des faits qu'ils subissent au quotidien et qui révèlent, tous et un à un, les profonds changements modifiant la structure même de notre entreprise publique.

C'est déjà la première preuve que d'une entreprise à statut, dotée d'un statut du personnel qui se veut protecteur, s'appuyant sur un monopole public historique qui a fait la preuve de son efficacité depuis sa création grâce au caractère intégré de l'EPIC, avec le souci du bien-être des agents afin qu'ils soient en capacité de fournir un service public de qualité, à tous points de vue, vous la transformez en énorme start-up, en groupe transnational, ayant pour but de conquérir le monde. On pourrait voir ici, que la volonté, pourtant tant dénoncée, de soif de conquête de colonies, n'a pas autant disparu qu'on pourrait nous le laisser croire... Disons que, faute de pouvoir envoyer la troupe sous peine d'être condamné à des crimes de guerre, l'État nous donne le droit de conquérir des marchés à l'extérieur de nos frontières. Pour ce faire, rien d'autre que la masse salariale pour servir cette ambition, en baissant ce fameux « coût du travail », très à la mode depuis le début des années 2000. C'est tout l'objet de l'ouverture à la concurrence. Seul levier pour financer : le salarié.

Avant, on disait du peuple qu'il était de la chair à canon. Aujourd'hui, nous pouvons affirmer qu'à tout le moins, il est en train de devenir de la chair à patron.

Ce qui nous amène à la situation actuelle !

Un conflit social sans précédent dont on ne voit pas encore le bout.

La P-DG a beau affirmer que la grève est derrière nous, rien n'est moins sûr. Les agents qui ont lutté ont bien compris que, depuis le 13 septembre dernier, les consciences se sont réveillées et qu'au regard de l'enjeu, des solidarités et de l'élargissement interpro, beaucoup d'entre eux sont dans l'état d'esprit de reprendre des forces en vue de repartir pour un tour. Ne perdez pas de vue que les stratégies de lutte évoluent au fil du temps et qu'elles vont plus vite que vous l'imaginez.

La colère et le refus qu'a engendré le projet de contre-réforme des retraites sont restés intacts. Ils n'ont pas pris une ride.

Les manifestations unitaires, dont celle de demain, vont perdurer. Les appels à la grève également. Nous irons jusqu'au retrait, de quelque manière que ce soit, mais dans le respect du droit commun.

La posture de l'entreprise dans ce contexte nous laisserait presque sans voix si nous n'avions cette volonté farouche de faire renoncer le gouvernement. La P-DG pourra dire tout ce qu'elle voudra dire, elle a perdu de sa crédibilité et ce, à plusieurs titres.

1°- S'octroyer juste avant le début du conflit social qu'elle savait en préparation, une augmentation de revenus de 12,5 %

2°- Se montrer attentive et disponible envers les représentants des

OSR, « *mon bureau vous est ouvert 24 heures sur 24* » et une fois la grève lancée, dès le commencement, les agents en grève surveillés de près par les directions locales, la présence des forces de l'ordre afin de faire la démonstration que les piquets de grève sont des paniers de délinquants, voire de criminels, appuyée en cela, par certains chroniqueurs télévisuels et radio qui n'hésitent plus à comparer la CGT à une organisation terroriste, les huissiers de justice qui notent scrupuleusement tout ce qui pourrait être retenu contre les militants de la CGT-RATP mais pas que...

3°- L'esprit revanchard du gouvernement et de la RATP contre les grévistes, devenue le bras armé de l'exécutif, tant le premier se doutait bien qu'il y avait un grand risque de voir ce mouvement social s'élargir au-delà du seul périmètre RATP et SNCF, et pour cause : le projet de loi concerne tout le monde ! Et cette RATP qui se positionne clairement, et activement, pour cette contre-réforme. En l'occurrence, et alors que les agents ne se sont pas mis en grève contre la RATP, mais bien pour combattre le projet de loi sur les retraites, celle-ci refuse toute discussion pour lisser sur l'année, les jours de grève afin de permettre aux agents de pouvoir reprendre le travail dans des conditions supportables.

Mais il n'en est rien : la volonté affichée de la n° 1 de renouer le dialogue et les liens entre les agents, grévistes et non-grévistes, n'est que de l'enfumage dont l'entreprise est passée experte en la matière... Le dialogue social, pour en faire quoi ?

4°- Dans la même veine de cet esprit revanchard, les procédures disciplinaires et enquêtes en cours, au nombre d'environ 130, pour des faits qui se sont, ou qui se seraient déroulés au cours de la grève dans plusieurs secteurs ou établissements. Ici, nous ne pouvons pas ne pas mentionner les cinq camarades, majoritairement élus du personnel et dirigeants de la CGT-RATP BUS, sauf un, agent MRB, qui a fait une tentative de suicide sur son lieu de travail, dès sa reprise de service pour des faits de harcèlement. Mais qu'à cela ne tienne, la procédure suit son cours. Un tel entêtement pourrait laisser penser à la représentativité du personnel que seule la mort de l'intéressé aurait pu y mettre un terme. C'est dire si l'entreprise a, au cœur de ses préoccupations, le facteur humain. C'est, en tout cas, ce qu'elle prétend. Afin de ne pas laisser la possibilité à la dite représentativité de penser des choses à ce point inavouables, il serait grand temps d'envoyer des signaux positifs dans sa direction.

D'autre part, cette question des disciplinaires dans le cadre d'une grève qui se généralise sur tout le territoire, outre qu'elle nous révolte, contrevient à la législation. En effet, aucune sanction disciplinaire ne peut être notifiée contre un gréviste pour des faits commis pendant la grève, quand bien même des fautes auraient été avérées. De façon plus technique, pendant une grève, le pouvoir disciplinaire est suspendu au même titre que le contrat de travail du gréviste. Nous passerons, ici, sur les détails de ce sujet ô combien sensible. Mais sachez d'ores et déjà que même la faute lourde est strictement encadrée... Or, même s'il semble que le gouvernement actuel a tendance à oublier qu'il est dans un État de Droit, il aurait été de bon ton que la direction, au sens général et large du terme, ne l'oublîât point.

5°- Un fait de plus : certaines unités sont tellement pressées de « *sonner la fin de la récréation* » qu'elles n'hésitent même plus à menacer de sanctions les agents non-grévistes qui seraient vus en train d'échanger avec les grévistes et nos militants dans le cadre d'appels à de prochaines mobilisations,

lors des sorties de dépôt, toujours pour obtenir le retrait du projet de loi portant sur les retraites. Aujourd'hui, ces menaces n'en sont plus puisque plusieurs convocations ont été envoyées.

6°- Nous osons espérer que le bruit qui court du versement d'une gratification aux agents qui n'ont pas fait grève, ne restera qu'un bruit. Outre l'aspect clairement discriminatoire de cette mesure et quand bien même vous arriveriez à trouver la façon de contourner la loi, ce n'est certainement pas de cette façon que le lien entre tous les agents sera renoué ni même que le dialogue social retrouvera sa vitesse de croisière, nous tenons, ici, à vous en alerter.

Avec tous ces éléments, vous imaginez bien que dans le cadre des NAO et du CSEC, la CGT-RATP considère que d'y participer relèverait au mieux de la mauvaise farce, au pire d'un renoncement de notre exigence de ne pas abandonner notre système actuel de retraite aux intérêts de l'État et du capital... Aux NAO, nous accepterions à la rigueur d'y négocier autour d'une augmentation des salaires de 12,5 % pour les grilles les plus basses. Ce serait un beau message de reconnaissance du travail et ce serait également un beau message d'apaisement social en direction, aussi bien des non-grévistes que des autres. C'est d'autant plus réaliste que, comme vous le savez, une augmentation de 12,5 % sur un salaire de 1 800 € n'a pas la même valeur pécuniaire que pour un salaire supérieur à 30 000 € d'une part et, d'autre part s'avérerait bien plus justifié au regard du pouvoir d'achat, des niveaux de vie, enfin bref : du partage équitable des richesses produites ; produites principalement par celles et ceux qui gagnent 1 800 €.

Ajoutons encore des raisons au fait que la CGT-RATP, en l'état actuel des choses imposées par l'exécutif et la direction (toujours au sens large), ne siègera toujours pas au CSEC : Le Conseil d'État qui, par quatre fois et en deux temps trois mouvements, corrige vertement le gouvernement

– Sur la réforme des retraites pour laquelle, à n'en pas douter, la RATP a dû exercer un lobbying échevelé et très intéressé - un régime spécial, ça coûte cher !

– Le ministre de l'Éducation nationale qui s'est vu sévèrement retoqué concernant sa fausse bonne idée sur l'augmentation salariale du corps enseignant pour compenser les effets, plus que funestes, de la réforme des retraites sur ses fonctionnaires, pour cause, entre autres, d'inconstitutionnalité, rien que ça,

– La ministre de la Justice qui prend fait et cause pour les pourfendeurs de la liberté de conscience et d'expression, toutes deux libertés fondamentales,

– Et enfin, la fameuse circulaire de M. CASTANER, privant près d'un Français sur deux de sa liberté d'expression politique dans le cadre des prochaines élections municipales en effaçant la couleur politique du vainqueur pour les communes de moins de 9 000 habitants.

C'est tellement beau la démocratie... quand on la respecte, n'est-ce pas ?

Et comme la RATP a fait, dans le cadre de la grève, la démonstration implacable de son ralliement à cet exécutif qui est passé d'un

gouvernement élu par le peuple, dirigé par le peuple, pour le peuple à un gouvernement élu par les riches, dirigé par les riches, pour les riches, que cette même RATP fait le choix d'abuser de son pouvoir disciplinaire afin d'écraser toute volonté collective et individuelle de s'organiser dans la grève pour exiger et obtenir la préservation, la conservation et l'amélioration de l'ensemble des régimes de retraites de notre système par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle entre les actifs et les retraités, les élu-e-s CGT-RATP font le choix, quant à elles et eux, de ne pas siéger ce jour, à la séance du comité social et économique central.

Nous attendons désormais de la direction qu'elle mette l'arme au pied en mettant un terme à toutes les procédures disciplinaires en cours ou à venir concernant les agents grévistes, élus ou pas, dirigeants syndicaux ou pas. Nous attendons également d'elle, qu'elle renoue avec l'humanisme duquel elle se prévalait lorsque l'ouverture à la concurrence n'était pas à l'ordre du jour. Nombre de défenseurs du capital portent l'idée d'un capitalisme à visage humain. Même si, militants de la CGT, nous avons des doutes sur le réalisme d'un tel concept économique et social, rien ne vous empêche de nous en apporter des éléments concrets et factuels. Comme, par exemple, faire du lobbying pour réattribuer la bonification liée au départ anticipé en retraite, qu'un certain ministre du Travail nous avait confisqué en 2009, que rien n'empêchait de l'introduire dans la LOM et qu'il n'est pas trop tard pour l'introduire dans les futurs décrets censés l'encadrer, notamment le CST.

Vous voyez, les pistes de réflexions se basant sur du mieux-disant social ne manquent pas. Tout est question de volonté politique, de respect démocratique et de vertu sociale. C'est valable pour les institutions de la République. C'est valable aussi pour les entreprises, a fortiori pour celles qui ont un statut public.

M. Le PRÉSIDENT.- On n'a pas l'habitude de commenter les déclarations, mais il y a un ou deux points communs sur lesquels je voudrais apporter des précisions. Je ne rebondis pas sur ce qui est relatif à la politique.

Le soupçon de revanche ou l'attitude revancharde s'appuie sur deux points dans les déclarations : les procédures disciplinaires et l'étalement. J'entends qu'il y aurait 130 procédures disciplinaires. Je ne sais pas d'où sort ce chiffre. Je l'ai démenti à plusieurs reprises ces 15 derniers jours. Je vais arrêter, puisque cela ne sert visiblement pas à grand-chose.

J'ai donné des chiffres très précis à cette même instance il y a 10 jours, je ne vais pas y revenir, ce sont les mêmes. Nous ne sommes évidemment pas dans le cadre de procédures disciplinaires à raison des faits de grève. Il y a eu des comportements, des fautes commises, détachables à raison de leur gravité ou de leur nature de l'exercice du droit de grève. Sans être dans un esprit de revanche, il s'agit de ne pas laisser passer un certain nombre de choses inacceptables.

On peut ne pas être d'accord sur la qualification juridique. Dans ce cas, on se retrouvera devant le juge.

Par ailleurs, à plusieurs reprises, lors du conflit, il y a eu des discussions et des échanges sur les conditions d'étalement des jours de grève, notamment ceux du mois de décembre. Les conditions évoquées n'ont pas été remplies. Toutefois, cela ne nous a pas empêché de reprendre contact à propos des jours de grève de janvier. Nous avons informé hier

les organisations syndicales que nous procéderions à l'étalement sur deux mois des jours de grève de janvier. On peut avoir deux attitudes : soit c'est inacceptable parce que ce n'est pas assez, soit on considère que c'est un geste, qui n'est d'ailleurs pas fait partout ailleurs. Par conséquent, je vous invite à bien mesurer ce que cela signifie.

Nous nous sommes également engagés hier à traiter toutes les situations financières difficiles portées à notre connaissance.

Encore une fois, on peut penser ce que l'on veut de ce que je viens de dire, mais ce sont pour nous des éléments qui mettent en avant que nous ne sommes absolument pas dans un esprit revanchard. Comme vous l'avez d'ailleurs indiqué, je crois que tout le monde a bien compris que le conflit était dirigé contre une réforme sociétale, et pas contre l'entreprise. Il n'y a donc absolument aucune raison que l'on soit revanchard. Je rappelle ce que vos organisations auraient entendu si les administrateurs avaient siégé à la séance du Conseil d'administration : la Présidente a déclaré sans ambiguïté son opposition à toute forme de violence.

Monsieur SAUTEL ?

M. SAUTEL.- Vous l'avez compris, la délégation CGT ne siégera pas aujourd'hui en séance plénière du CSEC. À plusieurs reprises, nous vous avons posé cette question relative à l'état d'esprit de la direction... Vous nous dites ne pas être revanchard, et nous l'entendons. Cependant, avant-hier, huit rapports pour faits fautifs ont été rédigés sur le centre Bus de Lagny, la moitié ayant été adressée à des machinistes-receveurs travaillant. Ces derniers ont seulement ouvert leur vitre, ont discuté quelques secondes, parce qu'il y avait un piquet de grève devant la sortie du dépôt -et il n'y avait pas que des salariés RATP sur le piquet- et ont eu droit à un rapport.

Quel est donc le message que vous passez à vos directeurs d'unités, parce que cette répression perdure dans l'entreprise ? C'est réel, c'est actuel et c'est là, la vérité du moment. Dans ces conditions, vous le comprendrez, siéger au sein de ce comité devient compliqué pour notre délégation. De la parole – la vôtre – aux actes il y a un fossé, nous sommes confrontés à cela et cela ne passe pas vis-à-vis des agents.

M. Le PRÉSIDENT.- Dont acte. Je regrette votre départ.

(Les élus CGT quittent la séance.)

Monsieur DJEBALI ?

M. DJEBALI.- Monsieur le Président, lorsque nous avons eu l'occasion de nous voir à plusieurs reprises, l'UNSA RATP vous a demandé s'agissant de l'étalement de donner la possibilité aux agents d'utiliser des journées CA, des repos, des RTT, etc. pour limiter les frais. Vous avez parlé des deux mois sans préciser si les agents pourront d'utiliser des journées CA, des repos, etc. Pouvez-vous le préciser ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne vais pas vous le préciser ici. On ne va pas rentrer dans ce niveau de détail aujourd'hui. J'affiche un principe, qui est celui de l'étalement. Je l'ai dit, nous examinerons les situations individuelles difficiles.

Monsieur DJEBALI, je peux vous le dire de façon transparente, l'exercice du droit de grève est ce qu'il est et comporte un certain nombre de responsabilités dont celle d'assumer les conséquences de l'exercice de son droit de grève. L'étalement est déjà une façon de prendre en compte certaines conséquences au titre de la collectivité. On ne peut pas non plus déployer un attirail complet pour gérer ces effets.

Je ne vais donc pas répondre précisément à votre question ici. Lors de l'examen des situations individuelles, nous verrons ce que chaque entité est en mesure de faire. La mesure officielle que je vous communique aujourd'hui est l'étalement sur deux mois des jours de grève de janvier.

M. DJEBALI.- Nous vous avons interpellé il y a deux semaines, l'entreprise a répondu hier. Nous sommes le 5. Je suppose que pour les paies, ce sera comme le mois dernier, le 10. En termes de délai, ce sera compliqué. Si j'ai bien compris, la seule possibilité sera un examen au cas par cas. C'est comme cela que l'entreprise respecte ses salariés en termes de dialogue social ?

M. Le PRÉSIDENT.- Depuis tout à l'heure, on entend dire que le dialogue social est à sens unique, etc. Je vous le répète. Nous nous sommes vus à plusieurs reprises lors du conflit, et nous avons déjà eu à cette discussion de nombreuses fois. Il y avait même la possibilité d'arrêter le conflit avant -on n'en a pas beaucoup parlé dans les déclarations-, compte tenu de la transition et des modalités obtenues pour la RATP. On peut en penser ce que l'on veut, elle est de notre point de vue qualitative.

Vous ne pouvez pas dire qu'il n'y a pas eu d'échanges ni de dispositions prises. Vous pouvez considérer que c'est insuffisant, etc. En attendant d'autres entreprises ne le font pas. Nous considérons que nous avons fait le maximum sur les dispositions que nous pouvions prendre. Il est possible d'étaler sur deux mois les retenues du mois de janvier et s'il subsiste des situations individuelles difficiles dont nous aurons connaissance, nous les examinerons.

M. DJEBALI.- Pour l'UNSA Traction, cela ne suffit pas. Depuis plusieurs semaines, nous sommes en discussion avec la direction générale. Cette réponse est pour nous une nouvelle attaque. De ce fait, la Traction quitte la séance.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur DJEBALI, vous arguez le fait que vous nous avez interpellés depuis un certain temps. Vous savez qu'au moment où vous l'avez fait, un certain nombre d'appels à la grève étaient lancés. Dans la mesure où nous avons déjà eu ce débat il y a plusieurs semaines et qu'à chaque fois que nous avons évoqué ces conditions, elles n'ont jamais été respectées malgré les engagements, vous pouvez comprendre qu'il était naturel d'attendre de voir comment cela se passait avant de vous répondre. Dès que les échéances ont été respectées, nous vous avons donné une réponse, qui permet de traiter les situations individuelles.

C'est la précision que je voulais vous apporter avant votre départ.

M. DJEBALI.- Merci.

M. SARRASSAT.- Je demande une suspension de séance.

M. Le PRÉSIDENT.- La séance est suspendue.

La séance est suspendue à 9 heures 40.

(Mme ESCHMANN et M. DJEBALI ont quitté la séance.)



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information/consultation sur le projet de plan de développement
des compétences 2020**

Claude LÉOPOLD, responsable formation à GIS/DCG/UGR

participe à ce point de l'ordre du jour.

La séance est reprise à 9 heures 45.

M. Le PRÉSIDENT.- J'imagine que ce dossier a été examiné par la commission Formation dont le compte rendu sera fait par ?

M. SARRASSAT.- Personne. Il n'y aura pas de compte rendu et ce sera un avis sec.

M. Le PRÉSIDENT.- Souhaitez-vous une présentation dans les grandes lignes ? Ce serait rendre hommage au travail réalisé. Je vous laisse la parole Madame LÉOPOLD.

Mme LÉOPOLD.- M. JONATA, qui a participé à la commission Formation, pourra intervenir en cas de besoin.

M. JONATA.- Je vais essayer, mais ce sera compliqué. J'ai quand même une déclaration.

M. PATRAVE.- Je voulais vous poser une question sur les cas difficiles. Vous vous êtes engagé à les traiter. Il faudra solliciter le RH du centre ?

M. Le PRÉSIDENT.- Le management et les RH.

M. PATRAVE.- Ils sont informés ? Il y a eu une note ?

M. Le PRÉSIDENT.- Nous ne faisons pas de note pour un tel sujet. Le message est passé.

M. PATRAVE.- Je vous remercie.

M. Le PRÉSIDENT.- Madame LÉOPOLD ?

Mme LÉOPOLD.- Nous avons présenté à la Commission formation le plan de développement des compétences de 2020. Nous avons fait la transition entre le plan de formation que nous connaissions auparavant et le plan de développement des compétences, ce qui nous a permis de faire un lien avec un certain nombre d'enjeux et de stratégies d'entreprise, la politique RH et la manière dont la formation peut l'accompagner.

Un plan de développement des compétences est différent d'un plan de formation. Auparavant, il y avait deux parties qui permettaient de répartir les actions de formation organisées et dispensées dans l'entreprise. Il y a désormais six parties qui ont été établies en accord avec les départements, pour répondre à leurs enjeux.

Le plan de formation 2020 a à peu près la même volumétrie que celui de 2019, avec toutefois un certain nombre d'inflexions. Il est prévu davantage de formations initiales en 2020 et de stagiaires. Il y a un effet volume avec la refonte des parcours et des contenus des formations. Plus de personnes seront formées sur un volume d'heures équivalent à 2019. C'est la tendance - je vais anticiper sur les résultats - qui apparaît en 2019, puisque notre réalisation est à 103 % des prévisions, et nous avons formé 115 % de stagiaires. La prévision du plan 2019 a de très fortes chances d'être réalisée dans cette proportion et tel qu'elle a été présentée.

Les durées moyennes de formations prévisionnelles sont relativement proches de celles du plan 2019, avec une très forte proportion de formations dispensées en interne (85 %). Par ailleurs, le temps de travail consacré à la formation ; la prévision est de 2,63 % du temps de travail. Cela représente une estimation de 1 206 salariés en formation par jour en 2020.

Nous avons rapproché ce plan de développement des compétences de 2020 des grandes stratégies et des grands enjeux de l'entreprise. Nous avons axé un certain nombre de formations autour de la relation de service. En effet, la qualité du service au client est toujours mise en avant dans ce plan de formation. L'excellence managériale est également un axe fort, avec une refonte du parcours Perform, de nouveaux modules déployés et mis à disposition des managers et des encadrants en général. Sur la prévention des risques, nous maintenons un investissement important.

Je peux déjà vous annoncer une avant-première. Les prévisions ayant été réalisées en 2019, nous pouvons prévoir un niveau de réalisation à la hauteur de nos prévisions. Nous allons également travailler sur les nouvelles technologies et leur déploiement dans l'entreprise. Et sur la digitalisation, il est prévu des axes, avec des parcours sur l'outil Pulse ou la mise à disposition de modules qui permettent aux salariés de l'entreprise de se familiariser avec le digital.

L'ouverture à la concurrence est un axe prégnant en 2020 ; un certain nombre de parcours seront mis à disposition des salariés des premiers secteurs impactés, je pense au réseau routier. Il y aura des modules accompagnants et acculturants les encadrants sur ces éléments.

Nous continuons, comme vous l'avez entendu, à être en recherche d'efficacité. La formation est un outil qui doit lui-même être à la pointe du digital, des modules et des nouvelles modalités pédagogiques. Il doit être à la disposition des salariés, en utilisant les supports qui sont à leur portée dans l'entreprise. Nous allons continuer à travailler et à développer tous les modules et toutes les modalités pédagogiques possibles au fur et à mesure des déploiements et des refontes des différents parcours.

Là encore, en termes de maîtrise de la dépense et d'efficacité de la formation, nous pensons et espérons former plus de stagiaires pour un volume d'heures qui demeure très élevé, près de 1,9 million d'heures. L'effort est constant là aussi.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA, voulez-vous rajouter des éléments ? Y a-t-il des questions de compréhension ?

M. JONATA.- Tout a été dit. C'est par ailleurs détaillé dans la déclaration.

M. Le PRÉSIDENT.- Je me félicite du taux de réalisation de 2019, de ses ambitions et de l'alignement qui s'améliore entre le plan de développement des compétences et les enjeux stratégiques de l'entreprise. C'est le point notable du projet 2020.

M. PATRAVE.- La formation continue est en baisse de 4,5 %, cela me désole. L'entreprise embauche, il y a des formations initiales, cela augmente le nombre d'heures de formation. En revanche, la formation continue est en baisse. Or elle est importante pour les salariés.

M. Le PRÉSIDENT.- Elle baisse en nombre d'heures, qui n'est plus le seul élément de mesure de l'effort de formation, compte tenu des nouvelles pédagogies et des nouveaux supports. C'est le nombre d'actions de formation et leur nature qui comptent. Si une formation d'une journée peut avoir lieu en deux heures aujourd'hui avec de nouvelles modalités, on n'a pas pour autant diminué l'effort de formation continue.

M. PATRAVE.- Tout le monde n'a pas le temps de faire une ou deux heures par jour ou par semaine de e-learning sur les outils digitaux.

M. Le PRÉSIDENT.- Je fais référence au e-learning et aux modalités pédagogiques qui, mixant l'enseignement face à face, le e-learning, etc., ont fait baisser la formation en présentiel sans renoncer à l'efficacité.

Mme LÉOPOLD.- L'e-learning n'est plus le fer de lance de notre pédagogie, mais l'une des modalités. Il est de plus en plus remplacé par de petites vidéos, par un certain nombre de Kapsul, qui permettent d'aborder un sujet d'une manière extrêmement précise, pointue. C'est beaucoup plus pratico-pratique qu'un e-learning. Cette phase permet aux personnes de s'approprier plus facilement les compétences dont elles ont besoin.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Depuis le 5 septembre 2018, la loi fait une offrande aux institutions en déformant l'expression même de la formation en un fourre-tout du nom de : développement des compétences. L'entreprise RATP s'y adapte et voit par cela un maintien et un développement de l'effort de formation en son sein. L'idée étant d'anticiper sur le reporting et de présenter les réalisations, en les mettant en perspective avec le développement et les compétences nécessaires dans l'entreprise. Autrement dit, créer un lien entre les nécessités des salariés et leur accompagnement à tout ce dont ils auront besoin à leur développement dans l'entreprise. Du coup, elle perçoit des évolutions et comment les salariés pourront les accompagner.

Pour cela, la cellule s'appuie sur plusieurs éléments factuels remontés par les départements concernant les taux d'accès à la formation qui restent stables mais surtout par l'augmentation du taux d'agents formés.

Même si cela paraît convaincre, l'UNSA-RATP voit par ces analyses une grande disparité dans la formation, dans sa maîtrise, mais aussi de la disparité exerçant son pouvoir sur certains départements qui utilisent comme argument : la faute au temps.

L'entreprise élabore de fait sa nouvelle stratégie en se fixant 3 enjeux :

1 – le maintien et le développement des compétences professionnelles

2 – l'accompagnement aux transformations de l'entreprise

3 – et la garantie de l'efficacité en formation

La pertinence des chiffres apportés reflète bien le besoin de l'entreprise d'évaluer en détail sa compétitivité en matière de formation mais

aussi d'accélérer son processus de développement intégrant de fait, Défis 2025.

Si le point noir était le retard pris sur la méconnaissance de l'univers du numérique, l'entreprise semble pouvoir s'y adapter, développer son savoir en digitalisant ses outils mais aussi en développant la formation sur le sujet. L'idée étant de permettre aux agents d'être en phase avec leur activité. Pour cela, elle a mis en place plusieurs cursus de formation dont l'élément principal devient le digital.

« Hartung » sur le process, l'UNSA-RATP tient encore à rappeler que la maîtrise de l'outil digital n'est pas chose simple et qu'elle doit recevoir un accompagnement digne mais aussi professionnel.

L'ouverture à la concurrence se rapprochant et ne soyons pas dupes, les mobilités en tous sens se verront grandissantes. L'entreprise doit se préparer à cela et ainsi permettre une meilleure prise en compte de son transfert de savoir d'un département à un autre.

Pour rappel, si la RATP doit s'adapter à cette évolution des marchés, elle a le droit et le devoir de faciliter les choix de ses agents. La mobilité étant devenue maître-mot quant à la transformation de l'entreprise, le savoir et la connaissance devront ainsi suivre cette évolution. À ce jour, même si les besoins se font ressentir, l'adaptation n'y est pas. Néanmoins, l'UNSA-RATP reste persuadée de son amélioration.

Dernier point essentiel concernant l'alternance qui, chaque année voit son nombre grandissant, cela signifie que la méconnaissance de l'entreprise tend à disparaître au profit d'une nouvelle culture plus agressive portée sur la reconnaissance et la valorisation des métiers. Cela aussi entre bien dans la nouvelle stratégie de l'entreprise.

L'UNSA-RATP est réaliste quant à son besoin de croire à un déploiement positif de la connaissance en lien avec la formation, nous sommes conscients que cela est un atout important quant aux nouvelles spécificités mais aussi que le donneur d'ordre IDFM prendra en compte afin de garantir un service d'excellence à nos clients voyageurs. Ainsi la maîtrise de l'élément formation devient un axe prioritaire pour la bonne compétitivité de l'entreprise RATP. Seul regret, est qu'elle doit être au même niveau pour tous. Façonner une équipe qui gagne est, donner le même niveau de connaissance à tous mais que les formations ou les formateurs soit aussi et surtout dans l'excellence. Tel sera le prix à payer pour un service optimum et qualitatif à la veille de l'ouverture à la concurrence.

L'UNSA-RATP prendra donc toute sa place quant au contrôle de cette nouvelle vision et à son déploiement.

Par ailleurs, l'UNSA-RATP fixe une limite non négociable car, tout ne doit pas être prétexte à l'accroissement par une productivité cachée.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.- 2020 sera une bonne année pour la formation des agents avec une augmentation de 50 000 heures, soit 1 890 000 heures pour l'ensemble de l'entreprise. Ce qui représente environ 5,5 jours de formation par agent.

Il est vrai que les enjeux sont importants pour l'entreprise ainsi que les agents pour les années à venir :

– Défis 2025 avec l'ouverture à la concurrence du réseau BUS et de la maintenance qui l'accompagne

– Le projet BRRIC

– Le programme «*mon client et moi*»

– La transformation des départements

– La digitalisation de l'entreprise avec un nouveau langage :

Le « Digit'All » pour une nouvelle culture d'entreprise

Le « Digital & Jobs » pour travailler et s'épanouir avec le digital

Le « Digital Managers » pour une autre gestion du personnel.

Le « Digital Makers » pour expliquer le digital

J'ai envie d'oser : Le « Digital Syndical » pour avoir un digital social et humain...

Nous notons, la prévision de 500 contrats d'apprentissage et 148 contrats de professionnalisation pour l'année 2020.

Nous notons aussi, une augmentation importante de la formation des encadrants de plus de 7 000 heures. Le référentiel CLE (Coach - Leader - Entrepreneur) avec 9 postures et 9 activités managériales pour aider les managers dans leurs activités.

Un projet de plan de développement des compétences 2020 ambitieux, la CFE-CGC Groupe RATP donne un avis positif sur le projet de plan de développement des compétences 2020.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Le document qui nous a été remis est assez surprenant. De la page 1 à 32, on a le sourire en le lisant. On se dit que tout va bien dans le meilleur des mondes. Puis on arrive au volume des heures, qui est proche de celui de 2019. Le nombre d'heures évolue peu et il y a plus de stagiaires.

Je vais rebondir sur les propos du Président, car nous remarquons que la qualité baisse. Concernant Kapsul, j'ai noté à propos de la formation FIR, destinée aux régulateurs, sur les conditions de travail, quelques erreurs et des formulations ambiguës. Je n'ai pas d'information en tant que formateur. Je ne sais pas quelle réponse donner. Le séquentiel serait opportun pour expliquer, mais il n'y en a pas. Pour les régulateurs, nous attendions la fin des grèves pour déposer une alarme sociale au département BUS, pour non-respect du protocole formation qui indique que la formation a lieu sur le temps de travail.

En l'occurrence, les stagiaires FIR ont le dispositif Kapsul en amont de la formation. À eux de se débrouiller pour travailler dessus. À quel moment ? Si les machinistes-

receveurs le font pendant leur battement, pendant leur temps de travail, ils ne seront pas à disposition des clients. Cela pourrait être risqué pour eux. Le seul temps qu'il reste est celui passé à la maison, hors temps de travail.

Les AT2 ne sont pas encore dans l'entreprise, ils auront le dispositif Kapsul. Les autres personnes, les métiers de développement, par exemple les machinistes ou les concours, n'ont pas le temps de le faire sur leur temps de travail. On est donc bien hors protocole, avec des erreurs ou des formulations pas forcément justes. De façon générale, c'est plutôt bien fait, mais cela nécessite du présentiel pour expliquer.

Je crois qu'il faut réfléchir à ce type de dispositif. Si on développe ces nouvelles technologies, il faut s'assurer que les agents aient le matériel. Nous l'avons constaté avec le e-learning à MTS ou Bus. Dans tous les départements d'exploitation, le taux de réalisation d'e-learning Perform est un échec. Il n'y a pas les lieux, le matériel et le temps pour s'isoler. Il ne faudrait pas commettre les mêmes erreurs. Nous le disons depuis la mise en place de Perform et cela ne va pas changer.

Cela me permet de revenir sur le Sommet de la Francophonie de mars 2018. Le président de la République a lancé un plan pour promouvoir la langue française. Or j'ai découvert dans un dossier qu'il existait un CTO.

M. Le PRÉSIDENT.- *Chief Technical Officier* dans le digital ou *Chief Transformation Officier*.

M. SARDANO.- C'est donc le chef de projet. La langue de Molière est suffisamment étoffée pour employer des termes français.

M. Le PRÉSIDENT.- Parfois, un peu trop.

M. SARDANO.- Quand on s'adresse à des étrangers, que le Groupe se positionne sur des marchés étrangers, on peut comprendre, car l'anglais est la langue internationale des affaires. En revanche, quand on s'adresse aux élus et au personnel RATP, il est bien d'utiliser des termes français. C'était mon petit coup de gueule Gaulois !

Avoir plus de stagiaires doit-il être un satisfecit ou une crainte ? C'est un garde-fou. La formation régulation dure moins longtemps et le taux de réussite est de 40 % contre 95 % deux ans auparavant. Qu'est-ce qui est à l'origine de cette chute ?

M. Le PRÉSIDENT.- Il peut y avoir beaucoup de raisons.

M. SARDANO.- La réduction de la durée de la formation, la modification de l'environnement, l'accompagnement, le tutorat...

M. Le PRÉSIDENT.- Le recrutement.

M. SARDANO.- Il n'y a pas eu d'analyse et on continue. On ne travaille pas réellement sur le sujet.

Il nous a été présenté le bilan, sans avoir une réflexion plus globale. On marche parfois sur la tête. On modifie la formation, on remet de l'alternance, mais les tuteurs chargés d'accueillir les alternants ne sont même pas informés. Quand ils seront formés, il y aura déjà

eu deux sessions de formation. La qualité a un coût, on ne peut pas tout faire à moindre coût. À un moment, il ne faut pas avoir qu'une vision purement économique quand ils travaillent sur la formation, sinon on ne fait plus rien. Il y a une crainte forte, on le verra plus tard avec les lignes de bus. N'y aura-t-il pas tentative de recherche de marge au travers de la formation à Bus, qui représente des volumes avec la FIMO, la FCO, ce qui est obligatoire ? N'y aura-t-il pas une tentative de recherche de performance et d'externalisation alors qu'il y a les compétences en interne ? C'est une crainte majeure.

M. Le PRÉSIDENT.- Sur le dernier point, j'ai plutôt entendu de Bus considérer que son centre de formation, qui d'ailleurs sert au Groupe... On peut penser ce que l'on veut du Groupe, il permet tout de même de maintenir, voire de développer de l'emploi au sein de l'EPIC, compte tenu du nombre d'heures de formation que nous assurons pour le périmètre Optile, voire pour d'autres stagiaires. Cela pourrait être, au contraire, sans être l'équivalent du CRIV, un élément à mettre en avant dans les appels d'offres.

Pouvons-nous recueillir l'avis ?

M. JONATA.- Monsieur le Président, j'ai une question. Tout à l'heure, j'ai dans ma déclaration évoqué le transfert de compétences entre départements. Un sujet sera bientôt abordé aujourd'hui : la transformation du SCC. Beaucoup d'agents sont dans le doute, dans l'incertitude, parce qu'il faut se positionner entre Bus et SEM. Beaucoup d'agents viennent de Bus, d'autres de SEM. Certains seront les futurs de SCC, et auront la formation pour intégrer SEM. Le processus de formation qui sera mis en place aidera ces personnes à intégrer le département.

Il est dommage d'avoir tenu cette commission fin novembre, car on aurait pu inclure la transformation. Il n'existe aucune base de formation aujourd'hui pour permettre aux agents de s'orienter vers ce département.

À Bus, ils feront le même métier. Cela ne nécessitera pas de spécificités. En revanche, pour ceux qui n'ont aucune maîtrise de SEM, il faudrait éventuellement commencer à leur proposer un cursus de formation pour qu'ils puissent évoluer rapidement dans le département.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous accueillerons, lors du point d'information sur le projet de transformation du SCC, M. HUARD. Dans la mesure où cette question concerne exclusivement le département SEM, je vous propose de lui poser la question à ce moment.

Madame LÉQUIPÉ ?

Mme LÉQUIPÉ.- M. CHIKH est finalement présent. Je propose qu'il vote à la place de M. ALLALOUCHE, que M. TÉTART vote à la place de M. VENON. M. PIGEARD vote toujours à la place de M. NIVAUT, M. DOMINÉ pour M. GRATUZE. Je propose que M. PATRAVE vote pour M. ORIEUX, que M. LARDIÈRE vote en lieu et place de M. SAUTEL et que M. LALLEMANT vote en remplacement de M. DJEBALI.

Une fois n'est pas coutume, nous n'avons pas de proposition d'avis.

M. SARRASSAT.- Le président de la commission Formation ne m'a transmis ni le rapport ni l'avis. Ce sera donc un avis sec.

(Il est procédé au vote)

ABSTENTIONS : 11 VOIX

11 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO

MM. MOURAD CHIKH – JÉRÔME CRUCHET – LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA

JEAN-LUC LALLEMANT – GILLES PATRAVE – PATRICK PIGEARD – STÉPHANE SARDANO

FRÉDÉRIC SARRASSAT – DAVID TÉTART

POUR : 3 VOIX

3 CFE-CGC : MM. LAURENT DOMINÉ – SÉBASTIEN HUBERT – CYRIL LARDIÈRE

M. Le PRÉSIDENT.- Merci.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information/consultation sur le projet de bilan social 2018

Marc BARON, responsable gestion ressources humaines à GIS/ARS/MIR

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Dossier examiné en commission Économique dont le Président est M. SARDANO, à qui je donne la parole.

M. SARDANO.- Cette information nous a été présentée par M. Marc BARON de l'observatoire social que nous remercions pour la qualité des échanges.

Normalement le bilan social doit être présenté pour avis au cours du premier semestre. Le retard que nous constatons est dû aux difficultés de présentation dans les CSE issus du département Bus. En effet, ces CSE n'ont pu obtenir de présentation au périmètre de l'établissement ; les chiffres communiqués correspondaient au périmètre des départements Bus et MRB.

Partie 1 : Emploi

Effectifs :

On constate que la hausse des effectifs se poursuit malgré un net ralentissement et ce, grâce aux développements de l'offre de transport. L'effectif total s'établit à 46 064 agents, soit 308 de plus qu'à fin 2017. En comparaison, l'année 2017 avait vu les effectifs progresser de 612 agents. En pourcentage, les effectifs ont augmenté de 0,67 % alors que l'offre de transport progressait de 1,1 %. L'effectif permanent (agent présent à temps complet sur la totalité de l'année) est de 42 176 salariés, soit plus 900. Cet indicateur montre la stabilité des emplois au sein de l'EPIC.

Le nombre d'agents contractuels (en CDI ou CDD) augmente de 10 % et atteint 3 897 salariés, soit 9,24 % des effectifs. Là encore, la comparaison avec 2017 est intéressante puisque l'année dernière la hausse était de 8 %.

Pour les CDD, il faut différencier les CDD « normaux », des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage. Ces derniers continuent de progresser avec 447 apprentis. L'apprentissage concerne avant tout Bus avec 212 personnes dont 170 machinistes. Mais aussi GDI avec 35 apprentis, MRB 37 apprentis ; MRF 42 apprentis, etc.

Malgré tout, la hausse de ce type de contrats ne concerne pas que les agents en formation mais aussi les contrats plus classiques qui passent de 66 en 2017 à 103 en 2018.

Concernant les CAE, l'EPIC continuera son activité puisqu'elle bénéficie d'un régime d'exception malgré la décision gouvernementale de réduire les contrats aidés.

La répartition des effectifs par départements démontre les effets de Diapason car si les départements de l'exploitation progressent (effet offre de transport), les fonctions supports perdent des salariés, en particulier GIS avec l'externalisation de la gestion de prestations de la CCAS.

Côté maintenance, les réorganisations à MRB continuent de faire baisser les effectifs alors qu'à MRF, ils augmentent.

L'effectif féminin reste stable à 20,6 %, soit + 84 femmes

principalement dans la catégorie cadre. Au niveau du recrutement, le taux de féminisation est de 21 % et devrait avoir un impact positif dans les années à venir.

L'ancienneté continue d'augmenter doucement mais sûrement. L'ancienneté moyenne s'établit à 41 ans et 7 mois. Les effets des nombreuses réformes de retraites sont bien évidemment à l'origine de cette hausse. Les départements dont l'âge moyen est le plus faible sont ceux de l'exploitation et l'on retrouve les effets des fortes embauches de ces dernières années sur ces métiers.

Pour terminer sur ce point, un focus sur les travailleurs temporaires qui progressent mais restent à un niveau faible correspondant sur l'année à 15 ETP.

Embauches :

On comptabilise 3 761 embauches dont 1 774 sous statut : 500 en CDI, 148 en CDD et 522 apprentis. Sur cette catégorie, c'est presque un doublement du chiffre par rapport à 2017. Mais dans la globalité, on constate une baisse des embauches malgré les développements d'offres mais aussi de l'anticipation du recrutement pour la réorganisation du réseau Bus Paris.

Sur les 3 761 embauches, 1 331 concernent des agents de moins de 26 ans.

Départs :

Le nombre de départs a diminué passant de 3 713 en 2017 à 3 329 en 2018. Cette baisse concerne toutes les catégories.

Les motifs de départs sont nombreux : démission pendant la période d'essai, démissions, révocations et licenciements, fin de CDD et bien sûr, départs en retraite.

Les constats montrent que les démissions pendant la période d'essai mais aussi après l'embauche ferme augmentent et plus particulièrement chez les cadres. L'entreprise devrait s'interroger sur son attractivité si elle souhaite accueillir et retenir son personnel.

Concernant les 313 démissions, 100 personnes avaient déjà quitté l'entreprise et 202 proviennent de démissions d'agents en activités (87 machinistes, 22 mainteneurs entre autres).

Pour ce qui est des licenciements, 105 concernent des agents en absence irrégulière prolongée, 43 pour des inaptitudes complétées par 36 ruptures conventionnelles. Les autres motifs concernent des absences injustifiées, du travail pendant des arrêts maladie, des faits de sécurité (franchissement feux rouges) et pour terminer des faits d'indiscipline et d'agressivité.

Le motif principal de départ est bien sûr la retraite avec 658 départs en moins qu'en 2017 et un total de 999 départs à l'initiative du salarié et 41 à l'initiative de l'employeur (atteinte de l'âge limite et réforme médicale)

Promotions et mobilités :

Les taux de promotions par catégories évoluent différemment :

Pour les cadres, il diminue mais très faiblement, 17 cadres ont été promus en 2018 contre 18 en 2017. Chez les maîtrises, l'augmentation constatée est plus significative (+ 13 promotions par rapport à 2017) et chez les opérateurs, on constate là aussi une baisse mais comme pour les cadres cette baisse n'est pas significative.

La répartition des promotions par nature montre que le choix reste largement en tête en tant que dispositif de changement de catégorie (64,5 %), viennent ensuite les examens (22,3 %) puis les concours avec 12,8 %. La reconnaissance de diplôme continue de se situer très à la marge avec seulement 0,4 % des promotions.

Pour ce qui est des mobilités, les données reprennent les conditions listées dans le protocole. Leur nombre reste stable même si la diminution est plus flagrante chez les cadres. La comparaison sur plusieurs années montre que cet item fluctue assez régulièrement à la hausse ou à la baisse sans dégager de tendances.

Personnes en situation de handicap :

Le taux d'employabilité des salariés en situation de handicap progresse très légèrement et atteint presque le seuil de 6 % et pour être précis se situe à 5,81 %.

À noter que concernant le nombre de salariés handicapés embauchés sur l'année, le chiffre de 126 est à considérer sous réserve car 89 sont des CAE et que seulement 37 embauches permanentes ont réellement eu lieu.

Absentéisme :

Le nombre de journées d'absence pour maladie repart à la baisse avec pourtant un effectif à la hausse. Et avec un niveau à 10,49 j/a, qui correspond à 15 jours calendaires. La RATP est bien en dessous des niveaux constatés en externe : la moyenne française tous métiers est à 35 jours et 21 jours pour l'UTP. La comparaison se suffit à elle-même. J'en profite pour m'étonner des chiffres publiés par la presse sur le nombre d'agents malades et le nombre de contrôles effectués. Comment la presse a pu obtenir ces chiffres que l'on refuse de communiquer habituellement aux instances ?

Partie 2 : Rémunération

La rémunération moyenne s'établit à 3 425 € contre 3 360 en 2017 en augmentation de 0,19 %, soit bien en dessous de l'inflation. La RMPP par catégorie est de 2 % pour les cadres, 0,9 % pour les agents de maîtrises et de 1,05 % pour les opérateurs. Si l'on considère, comme la direction, le fait, que cet indicateur est le seul valable sur l'augmentation du pouvoir d'achat, force est de constater que si la situation des cadres est favorable, elle l'est beaucoup moins pour les opérateurs et, est totalement régressive, pour les agents de maîtrise alors que les chiffres INSEE donnent une inflation à 1,8 % sur l'année 2018...

Partie 3 : Santé et sécurité au travail

Si le nombre d'accidents du travail avec arrêt diminue par contre le nombre de journées de travail perdues augmente entraînant dans sa foulée le taux de gravité. Les métiers les plus touchés sont ceux de l'exploitation avec une hausse des arrêts dus aux agressions. Hausse en particulier sur la durée des arrêts puisque l'on passe de 52 jours par arrêt en 2011 à 135 jours par arrêt en 2018.

Le nombre de réunions des CHSCT augmente en lien direct avec la hausse des agressions.

Partie 4 : Autres conditions de travail

Les horaires variables diminuent au profit du forfait et le pourcentage des effectifs ayant opté pour le temps partiel continue sa lente mais constante diminution.

Sur les autres items, il y a peu d'évolutions. À noter, malgré tout, sur le point 421B concernant le nombre de salariés soumis à des horaires alternants ou décalés, les chiffres ne prennent pas en compte les salariés en CDI puisque les extractions sont faites par rapport au tableau SAB qui ne concerne que les agents sous statut.

Le nombre de salariés en horaires de nuit augmente en lien avec le développement de l'offre.

Médecine du travail :

Alors qu'au niveau maladie, la RATP obtient des résultats beaucoup plus favorables que les observations faites au niveau national, sur l'inaptitude le résultat est inverse. Avec un taux de 0,66 % pour les machinistes et de 0,39 pour les agents des gares et de station, l'EPIC est bien au-dessus du 0,3 constaté en moyenne en France. Par contre la situation est moins critique pour certains métiers, en particulier les conducteurs.

M. Le PRÉSIDENT.- Excusez-moi, la moyenne de la RATP est de 0,38.

M. SARDANO.- J'ai noté 0,3.

M. Le PRÉSIDENT.- Je voulais comprendre le commentaire.

M. SARDANO.- 0,66 pour les machinistes.

M. Le PRÉSIDENT.- Le marché n'entre pas dans le détail du 0,3. Si vous voulez comparer le 0,66, il faudrait pointer dans le marché ce qui correspond aux machinistes.

M. SARDANO.- Certes, mais tous les chiffres ne sont pas disponibles.

M. Le PRÉSIDENT.- Il ne faut donc pas en tirer des conclusions. Dans le raisonnement, on ne peut pas comparer 0,66 à 0,3.

M. SARDANO.- Nous sommes d'accord. Je faisais un focus sur les métiers qui sont bien au-dessus.

(Poursuite lecture du rapport)

Partie 5 : Formation

Après une petite hausse en 2017, l'année 2018 marque une baisse aussi bien en pourcentage de la masse salariale qu'en euros. Le nombre de salariés formés baisse lui aussi mais s'explique par le nombre d'embauches moindre et donc moins de formations initiales.

Partie 6 : Relations professionnelles

Sur ce point on peut noter que les réunions des CHSCT augmentent en lien avec le nombre d'agressions et, autre réunion en augmentation : le conseil de discipline...

Dernier point : le nombre de journées de grève qui est très faible, en tout cas pour 2018.

M. Le PRÉSIDENT.- Je voudrais revenir sur l'indicateur du taux de gravité, que vous avez commenté. Vous avez constaté qu'entre 2017 et 2018, il avait augmenté de 0,2 point. Il a continué à augmenter début 2019. Il commence à y avoir un point d'inflexion. Il a baissé en 2019 de 2,88 à 2,86 ou 2,84 du fait des efforts faits dans les départements particulièrement concernés par les agressions. Je trouve intéressant le travail pluridisciplinaire, avec la médecine du travail, l'espace de soins et l'IAPR, qui permet de prévenir la désinsertion professionnelle des personnes qui s'éloignent trop de l'emploi suite à une agression, et un retour à l'emploi le plus rapide possible. Nous avons beaucoup travaillé sur le sujet. Même si nous en verrons les effets qu'à partir de l'année prochaine, je tenais à vous le signaler.

Monsieur SARRASSAT ?

M. SARRASSAT.- Je vais revenir sur l'intitulé : projet de bilan social 2018. Nous sommes en 2020. Il y a eu des difficultés pour avoir ce bilan et on a joué sur les délais dans les CSE. Il y avait donc objectivement des torts dès le début de l'histoire. Je pense que l'entreprise n'était pas prête à présenter des bilans sociaux détaillés à chaque CSE, notamment à celui de Bus. C'est comme cela, cela s'est mal passé. Les relations sociales à Bus sont compliquées dans les CSE.

Il serait cohérent de présenter le bilan social de 2019 en 2020.

Monsieur le Président, qu'est-il prévu pour répondre à la demande de détail légitime des établissements de Bus ?

Parler d'un bilan social deux ans après, c'est une première à la RATP.

M. Le PRÉSIDENT.- Pas deux ans.

M. SARRASSAT.- Un an et demi après. Nous faisons des commentaires sur l'année 2018 et nous parlons déjà de 2019. C'est l'actualité, c'est normal, mais cela ne fait pas très sérieux.

Je voulais savoir où cela en est à Bus. Aura-t-on des documents complets, conformes, comme le prévoit la loi ?

M. BARON.- Bonjour. Nous travaillons sur le bilan social actuellement, et avons respecté le calendrier légal, qui prévoit que le bilan social soit présenté à toutes les instances au cours du premier semestre de l'exercice suivant.

Les bilans sociaux et rapports sur l'égalité professionnelle des CSE ont demandé un effort important, notamment informatique. Tout a été mis en œuvre pour pouvoir détailler tous les indicateurs par CSE pour Bus et MRB, hormis les indicateurs globaux de l'entreprise.

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

M. CHIKH.- Je n'ai pas l'honneur de connaître Monsieur.

M. Le PRÉSIDENT.- Marc BARON appartient à la DRH, gère l'Observatoire social et a en charge l'élaboration du bilan social.

M. CHIKH.- Enchanté.

J'aimerais revenir sur quelques indicateurs du bilan social, notamment sur celui des départs concernant les CSE de 2 à 5, en l'occurrence ceux de Bus. La première cause de ces départs est la retraite, c'est un droit. J'aimerais en l'occurrence revenir sur les départs en cours de période d'essai, les démissions, les révocations.

Les absences injustifiées sont peut-être dues -c'est une hypothèse- au fait qu'il n'est pas proposé de rupture conventionnelle à Bus. Beaucoup d'agents en demandent, mais il y a très peu d'acceptations. Il me semble qu'il y en a eu 20 dans l'entreprise.

Les ressources humaines de Bus disent : « *Ne viens pas pendant plus de 8 jours : conseil de discipline* ». Ensuite absences injustifiées. C'est le cursus « normal » pour quitter l'entreprise au Département Bus. C'est regrettable, car on pourrait s'entendre sur une rupture conventionnelle. L'entreprise, en l'occurrence le Département Bus, a décidé de ne pas en proposer. Dont acte.

Concernant les révocations et les licenciements, il y a plusieurs causes : absences irrégulières, absences injustifiées... La différence est les 8 jours et le fait de ne pas avoir prévenu de son absence ou de l'avoir fait ultérieurement. Pour un arrêt maladie (IG 505b), si on prévient après le délai, c'est un entretien disciplinaire qui se solde souvent par une révocation et un licenciement. La première fois, c'est 5 jours de mise à pied, la deuxième fois c'est le conseil de discipline, et on n'en parle plus.

Cela en dit long sur les relations qu'il peut y avoir dans ce département. Quand on révoque un agent qui a envoyé son courrier 24 heures après le délai réglementaire...

M. Le PRÉSIDENT.- De façon répétée ?

M. CHIKH.- Pas tout le temps.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous avez dit que c'était une mise à pied pour la première fois.

M. CHIKH.- Dans ce sens-là, oui. Nous allons faire une analyse, je tenais à le dire ici.

Je ne reviens pas sur les faits de sécurité tels que le feu rouge, etc., car on peut débattre de la présomption d'un machiniste qui est passé au feu orange. Je ne reviendrai pas là-dessus, car nous avons chacun notre idée. En tant que professionnel de la route, je sais que l'on peut appréhender de plusieurs façons un feu orange.

J'aimerais parler des dégradations. J'entends qu'elles ne sont pas volontaires. C'est suite à un accident. Je renvoie au manque de formations dans le Département Bus. La durée des formations initiales a diminué, et on ne peut désormais être accompagné d'un machiniste-receveur expérimenté que durant cinq jours, contre un mois auparavant. De ce fait, il y a plus d'accidents. Ce sont pour vous des dégradations. Par ailleurs, on est révoqué dès le deuxième accident, voire le troisième s'il y a un obstacle fixe. C'est le process à Bus.

L'insubordination est une autre cause. Il s'agit de la relation avec son n+1. Au département Bus, les n+1 sont maintenant comptables. On n'analyse plus la situation humaine. On révoque après deux accidents ou deux arrêts maladie. C'est normé, on ne va plus voir l'agent pour lui demander s'il a un souci. C'est l'entreprise d'aujourd'hui.

J'ai participé à un comité de pilotage sur les addictions au cours duquel il a été dit que l'on aiderait, en prévention, les agents. La réalité figure dans votre document : drogue, alcool = révocation. Il n'est pas question de savoir si l'agent qui a des signaux faibles a une addiction, de contacter la médecine du travail, de le relever pour le soigner. Beaucoup d'entreprises le font.

M. Le PRÉSIDENT.- La RATP le fait. Vous êtes en train de considérer que l'on ne fait plus ce travail de prévention, parce qu'on continue de licencier des agents qui, malgré ces éléments de prévention, peuvent être conduits à des situations fautives. On le fait, plus que jamais.

M. CHIKH.- La campagne de dépistage de stupéfiants, en l'occurrence des drogues, n'a commencé que l'année dernière. Les trois premiers cas qui ont été dépistés au Département Bus ont été révoqués.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce n'est pas comme si l'on n'avait pas fait de la prévention avant les campagnes de dépistage.

M. CHIKH.- Laquelle ?

M. Le PRÉSIDENT.- Reprenez tous les rapports des médecins.

M. CHIKH.- J'étais Secrétaire adjoint du CHSCT Bus de 2017 jusqu'à la fin de l'instance.

M. Le PRÉSIDENT.- Reprenez tous les rapports médicaux et regardez le nombre de campagnes de prévention qui ont été menées sur l'alcool et les addictions.

M. CHIKH.- Il y en a eu beaucoup sur l'alcool, mais aucune sur les drogues. La brigade des stupéfiants s'est déplacée dans les unités opérationnelles pour expliquer ce qu'est une drogue. Je ne sais pas si cela peut aider une personne victime d'une addiction. Je resitue la prévention.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous pouvez avoir une appréciation différente sur la nature des actions de prévention, mais on ne peut pas dire qu'il n'y en a pas.

M. CHIKH.- La révocation n'a qu'une nature : le licenciement.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous pouvez ne pas être d'accord avec la nature des actions de prévention. Par ailleurs, nous n'avons jamais considéré que la révocation était un élément de la politique de prévention.

M. CHIKH.- Je vais vous citer la phrase : « *C'est une révocation à but pédagogique* ». C'est bien tourné, mais c'est in fine une révocation. Je vais m'arrêter là.

Je vais maintenant parler de la gravité des accidents. Toutes les commissions SSCT n'ont pas été réunies en 2019 sur la modification du document unique. La courbe monte. Vous avez dit tout à l'heure, Monsieur le Président, et je l'apprends, qu'elle allait redescendre. Je suppose qu'elle était encore en hausse en 2019.

M. Le PRÉSIDENT.- Non. J'ai dit que par rapport au chiffre de 2,88 qui figure dans le rapport, il a continué à augmenter début 2019 et qu'il est fin 2019 inférieur à 2,88.

M. CHIKH.- Comme les CSSCT n'ont pas encore été réunies pour leur présenter les modifications du document unique et son évolution, on va s'appuyer sur les documents de 2018.

M. Le PRÉSIDENT.- Bien sûr.

M. CHIKH.- Au Département Bus, les menaces et agressions avec arme ont augmenté de plus de 110 %. Pour les machinistes-receveurs, ce n'est plus un crachat ou une insulte. On a passé un cap. C'est la raison pour laquelle le nombre de jours d'arrêt maladie, d'arrêt de travail, quand ils sont reconnus... En effet, la particularité est que l'on ne parle que de ceux qui sont reconnus, sous réserve que l'unité ne demande pas à la CCAS de ne pas reconnaître l'accident du travail, notamment suite à agression. C'est nouveau. Auparavant, ils étaient reconnus. Par conséquent, le nombre d'accidents du travail suite à agression qui ne sont pas reconnus est en forte augmentation. Ce sujet me tient à cœur.

Auparavant, l'agent était bien suivi après une agression. On lui demandait des nouvelles, il était accompagné notamment au commissariat et avait un entretien avant de reprendre l'exploitation. C'était une forme de considération.

Je suis souvent allé dans les unités opérationnelles. Il y a eu beaucoup de séances CHSCT suite à ces agressions. Il y en a moins aujourd'hui, par rapport aux moyens et au périmètre. Il y a de mon point de vue une inflexion de la façon dont sont accompagnés les machinistes-receveurs agressés.

C'était un rappel de ce qui se passe dans les CSE 2 à 5.

M. Le PRÉSIDENT.- Je prends vos commentaires, je ne les conteste pas. Simplement, il y a eu 329 révocations ou licenciements sur 45 000 agents, soit 0,7 %. Je vous invite à lire les bilans sociaux de toutes les entreprises, nous sommes loin d'être dans une entreprise qui utilise le licenciement de façon généralisée à des fins pédagogiques, répressives, etc. Les proportions demeurent très raisonnables numériquement. Cela ne retire rien à vos commentaires.

Par ailleurs, nous avons effectivement constaté qu'à la RATP le nombre

d'accidents du travail faisant l'objet d'une réserve est très faible. À un moment donné, la reconnaissance d'un accident du travail engage l'argent public. Des personnes peuvent tricher. Il est donc normal de pouvoir émettre des réserves pour permettre à la CCAS d'examiner les situations précisément. Il ne faut pas considérer que c'est toujours de la défiance, même si je comprends que cela puisse être pris de la sorte. C'est aussi une responsabilité de maîtrise de l'argent public que d'exercer ce droit de réserve.

M. CHIKH.- Si vous regardez sur les 340 révocations combien il y en a à Bus, vous verrez que la proportion...

M. Le PRÉSIDENT.- Elle n'est pas de 0,7, mais elle reste très raisonnable.

M. CHIKH.- Plus de la moitié concerne le Département Bus.

Pour revenir sur les accidents du travail, 100 % des réserves ont donné lieu à une non-reconnaissance de l'AT.

M. Le PRÉSIDENT.- Non, 60 % des accidents du travail avec une réserve font l'objet d'une non-reconnaissance. Ce chiffre de 100 % n'existe pas.

M. CHIKH.- Vous avez une vision globale.

M. Le PRÉSIDENT.- Absolument. Ce n'est pas 100 % à Bus.

M. CHIKH.- Cela s'en rapproche alors.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est très loin de 100 %, je vous assure.

M. SARRASSAT.- Je voudrais rebondir sur les licenciements. Au regard de la volumétrie de la RATP, le pourcentage est effectivement faible. Ce qui différencie les organisations syndicales de la direction est qu'elles regardent les conséquences sur les agents. On parle bien de l'humain. Le chiffre est ce qu'il est, mais c'est à chaque fois une tragédie à gérer au quotidien. Numériquement, on peut effectivement se targuer d'avoir un pourcentage inférieur à d'autres entreprises du même secteur. Je peux l'entendre. Cependant, c'est à chaque fois assez tragique.

Concernant les contestations des accidents du travail, il est vrai qu'on est sur un systématisme qui n'existait pas auparavant dans l'entreprise.

M. Le PRÉSIDENT.- Je m'attache aux mots, parce qu'ils sont importants. Tout d'abord, je ne conteste pas la situation dramatique dans laquelle est la personne licenciée, mais les conséquences que l'on tire de cas individuels sur des généralités. Vous parlez de systématisme. Or à peine 15 % des accidents du travail font l'objet d'une réserve. Le mot est un peu disproportionné.

M. SARRASSAT.- Qu'il y en ait 15 % à la fin de l'enquête...

M. Le PRÉSIDENT.- Non, non. Monsieur SARRASSAT, je suis précis. Sur 100 accidents déclarés dans l'entreprise, 15 % font l'objet de réserve avant l'enquête de la CCAS.

M. SARRASSAT.- À l'exploitation, le sentiment est tout autre. Les agents

vivent le systématisme. Je voudrais le taux par secteur d'exploitation. Une chose est certaine, la quasi-totalité des agents de l'exploitation a eu une demande de témoignage. Vous opinez de la tête. J'aimerais les chiffres.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous les donne.

M. SARRASSAT.- Je vous parle de l'exploitation.

M. Le PRÉSIDENT.- Dans la mesure où beaucoup d'accidents du travail ont lieu à l'exploitation, vous pouvez faire une règle de trois.

M. SARRASSAT.- La règle de trois n'est pas systématique ! J'aimerais les chiffres relatifs à l'exploitation, bus, métro et RER.

M. Le PRÉSIDENT.- Avez-vous des déclarations ?

M. FAUCHEUX.- Pour l'UNSA-RATP, le bilan social n'a que trop souvent de social que le titre ! Tout semble apparaître comme étant très positif mais c'est en rester aux apparences. Ne dit-on pas que « *le diable se cache dans les détails* » ?

Les apparences sont souvent trompeuses.

Si nous pouvons nous réjouir de la continuité de l'augmentation des effectifs, même si cela est très réduit comparativement à 2017, cette hausse pour l'UNSA-RATP cache une baisse des agents sous statut qui se retrouve dans les embauches puisque la barre symbolique des 50 % a été franchie. Seules 47 % des embauches sont sous-statut. C'est significatif de la destinée finale des effectifs de notre EPIC pour ceux qui en douteraient encore ! Cela ne devrait que s'accélérer avec des périodes phares lors des différentes ouvertures à la concurrence. Les effectifs de la maintenance MRB et M2E sont quant à eux en régression tout comme ceux du tertiaire ou des gestions supports (GIS, JUR, EDT, COM, MOP). Les activités de gestion de la CCAS se trouvant externalisées pour un salariat plus précarisé, cela permet d'afficher une baisse de plus de 4 % à GIS. Cela devrait malheureusement se poursuivre avec les méthodes de recrutements délocalisées. L'UNSA-RATP constate que cette année 2018, voit le rythme lui-même des embauches qui ralentit alors que c'est loin d'être le cas de l'activité. C'est au terme, une activité plus dense pour les salariés avec la suppression pure et simple de leurs espaces de respirations au propre comme au figuré.

Pour contrebalancer ces mouvements de fonds, l'UNSA-RATP s'attendrait à voir apparaître des mesures et des évolutions sociales afin d'attirer et de fidéliser les salariés mais encore une fois, il n'en est rien ! L'ancienneté stagne. Le constat est même encore plus triste voire alarmant dans ces périodes quasi-pré révolutionnaires traversant le peuple de France. La rémunération moyenne (RMPP) est en berne pour la plupart des salariés. À l'exception des cadres qui, en moyenne, ont une augmentation du pouvoir d'achat en comparaison d'une inflation à 1,8 % en 2018. Pour les maîtrises avec une RMPP à 0,9 % et pour les opérateurs à 1,05 %, c'est le pouvoir d'achat qui est entaché ! L'UNSA-RATP n'a de cesse de revendiquer une meilleure reconnaissance du travail de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise mais il semble que nous ne sommes pas écoutés. L'excuse de la concurrence a encore de beaux jours devant elle !

La reconnaissance et l'acceptation des différences ne sont jamais aisées et nous constatons que l'entreprise met un temps fort long à recruter des salariés en situation de handicap alors qu'elle n'hésite pas à révoquer ou licencier ceux qui auraient pu être reclassés sur d'autres fonctions étant eux-mêmes déclarés travailleurs handicapés.

L'UNSA-RATP constate par ailleurs avec une inquiétude certaine, la baisse drastique des absences courtes entre 1 à 3 jours, qui pourraient avoir des conséquences sur les conditions de sécurité de la réalisation de nos missions de service public. Ces agents sont pour une très grande majorité des personnes qui ne déposent plus d'arrêt et viennent très certainement travailler sans être dans leurs meilleures dispositions. Leurs facultés d'attention peuvent être diminuées à très court terme et c'est à plus long terme un réel risque pour la santé de ces personnes qui sont déjà plus fragiles financièrement et ne peuvent se permettre un court arrêt. C'est oublier ici, en se donnant bonne conscience, les raisons même de l'existence de notre système de protection sociale qui a été inspirateur du système général de la sécurité sociale. L'UNSA-RATP, en appelle là, à un véritable dialogue social pour construire des alternatives à ces non-choix comme le font de nombreux groupes qui ont à cœur la santé de leurs collaborateurs.

Aussi dans ce bilan, si nous pouvons nous réjouir de la baisse des AT (accidents du travail), nous faisons un amer constat de l'augmentation de la durée des arrêts engendrés par ces accidents et de leurs taux de gravité. L'UNSA-RATP en appelle aux directions de l'entreprise à s'engager pour lutter contre l'augmentation de ces agressions en permettant et facilitant la mise en place de formations et d'actions de prévention auprès des populations sans oublier l'amélioration du suivi des agents. Notons aussi qu'un lieu de lien et d'échange, que sont les expressions directes est trop souvent déserté par défaut d'organisation, ignorant le bien-être apporté aux agents.

Par ailleurs, ce bilan nous présente une augmentation significative des licenciements et révocations toutes catégories confondues. L'UNSA-RATP ne pourra se satisfaire du traitement des situations de défaut d'IG 505b par ce moyen. Nous alertons sur ce qui pourrait être apparenté à de la discrimination ou de nouvelles formes de harcèlements aux apparences légales pour un bien collectif non déterminé à atteindre.

Sans repasser tous les critères de présentation de ce bilan, il n'est pour l'UNSA-RATP que le témoignage de la dégradation de la qualité de vie au travail des salariés et ce, sans contrepartie sauf la révocation pour ceux qui n'entreraient pas dans le moule.

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

M. HUBERT.- Dans un premier temps, nous remercions M. BARON pour sa disponibilité et les précisions apportées en commission Économique.

Malgré une présentation tardive du bilan 2018 due aux conséquences de la mise en place des nouveaux CSE, ce document apporte toujours un éclairage significatif et objectif de la situation humaine de l'EPIC RATP. Nous espérons que le bilan 2019 sera remis dans les délais réglementaires.

Pour l'année 2018, nous pouvons constater un moindre turn-over qu'en 2017 mais une augmentation des démissions pour les personnels ayant entre 2 et 5 ans d'ancienneté. Bien que cela puisse correspondre à un phénomène social de « volatilité » des ressources humaines, cela montre aussi la difficulté de l'entreprise à conserver son personnel notamment avec un véritable risque pour les métiers dits en tension.

Par ailleurs, le taux de révocations et de licenciements est en augmentation. Cela nécessite une attention particulière aux situations de fragilité afin de les prendre en considération avant qu'elles ne dérivent et conduisent au conseil de discipline.

La CFE-CGC Groupe RATP se félicite de constater que l'effectif moyen subit une petite augmentation (+ 0,72 %) mais constate que les embauches sous statut ne représentent maintenant que 47 % des recrutements et que les CDI représentent 7 % de l'effectif mensuel moyen. Nous assistons à une modification de la nature des contrats de travail qui témoigne des bouleversements de l'histoire sociale et économique de l'entreprise.

Le doublement des contrats d'apprentissage est une dynamique positive mais le faible taux d'embauches ternit cette progression.

Par ailleurs, il reste toujours à progresser sur l'augmentation de l'effectif féminin (20,6 %) et le recrutement de personnes en situation de handicap dont l'emploi permanent ne représente que 37 personnes.

L'âge moyen augmente, sans revenir sur l'actualité du régime des retraites, la CFE--CGC Groupe RATP demande que les processus et la qualité du maintien dans l'emploi des seniors soient analysés.

L'emploi des cadres progresse (+ 0,6 %) ainsi que celui des agents de maîtrise et techniciens supérieurs (+ 0,4 %) mais la représentativité de ces derniers dans l'effectif global baisse de presque un point.

La CFE-CGC Groupe RATP regrette la diminution du nombre de salariés promus dans l'année, l'allongement de la durée de travail nécessite pourtant de pouvoir se projeter sur un déroulement de carrière positif et ascensionnel.

L'absentéisme pour maladie est en diminution, si cet indicateur est positif, il faut garder prudence car il reste à observer le nombre d'arrêts refusés par les salariés eux-mêmes et notamment les raisons que pose ce « surprésentéisme ».

Le mode de présentation des rémunérations a changé et donne une moyenne des salaires perçus et non la référence aux débuts de grille. L'embauche « hors grille » de certains profils de métiers influence donc ces résultats.

Le nombre d'accidents du travail diminue, mais nous notons une progression des agressions et une augmentation du nombre de jours d'arrêt. Cela signifie que la gravité augmente. Ce dernier indicateur nécessiterait d'être analysé avec la diminution de la formation à la sécurité et la prévention des risques.

Concernant les horaires, le travail de nuit est en augmentation alors qu'il est reconnu comme un facteur de risque pour la santé.

Concernant les instances judiciaires engagées dans l'année, il serait souhaitable de connaître la répartition thématique tel « harcèlement », « rupture du contrat de travail », « discrimination », « reconstitution de carrières ». De même, il serait intéressant de connaître : quel est le pourcentage de décisions de justice favorables à l'entreprise ?

Au regard des éléments analysés et compte tenu des remarques formulées, la CFE-CGC Groupe RATP reste réservée sur le bilan social 2018.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous allons procéder au recueil de l'avis.

M. SARDANO.- L'avis porte sur le bilan social 2018. Nous avons eu la présentation du SDRH. L'équipe travaille aussi sur le recrutement, sur l'accueil des nouveaux. J'aurais aimé rédiger un avis sur le bilan social 2018 avec des demandes, mais certains sujets sont déjà en cours. Ce sera donc comme si on était dans les délais.

Les élus du CSEC constatent avec regret que le bilan social 2018 nous est présenté avec plus de six mois de retard et ce, à cause des difficultés rencontrées par nos collègues des CSE. 2, 3, 4 et 5 relances pour obtenir leurs bilans au périmètre des CSE.

Passé ce point foncièrement négatif, ce bilan au niveau de l'EPIC montre des tendances qui peuvent inquiéter et, en particulier, le nombre de départs, quelles qu'en soient les raisons. Il semblerait que l'entreprise en soit consciente puisque le SDRH prévoit la mise en place de plans d'actions portant sur l'attractivité de l'ÉPIC, le recrutement, l'accueil des nouveaux entrants et la féminisation de nos métiers. Autres motifs de départs : les licenciements et révocations en hausse et faits nouveaux qui touchent toutes les catégories de l'opérateur au cadre.

Autre tendance observée : la progression des effectifs en deçà de la progression de notre activité et donc une charge de travail qui s'intensifie pour nos collègues en particulier sur les fonctions supports.

Les élus constatent aussi que la rémunération stagne ; ce qui vient en contradiction avec le désir d'augmenter l'attractivité de notre entreprise.

Les élus s'inquiètent des agressions que subissent leurs collègues au contact du public et plus particulièrement les machinistes et les contrôleurs. L'allongement de la durée des arrêts n'est que la conséquence directe de la violence des agressions subies et, là aussi, il est urgent d'agir et les élus attendent des propositions concrètes sur ce point.

Si la lecture globale de ce bilan semble s'orienter vers du mieux-disant, il n'empêche que les points cités précédemment sont suffisamment préoccupants pour que les élus émettent un avis négatif tout en demandant à la direction d'analyser les raisons des départs et de proposer des plans d'actions pour réduire le nombre et la gravité des agressions.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous allons procéder au vote.

(Il est procédé au vote.)

POUR : 11 VOIX

11 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO

MM. MOURAD CHIKH – JÉRÔME CRUCHET – LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA

JEAN-LUC LALLEMANT – GILLES PATRAVE – PATRICK PIGEARD – STÉPHANE SARDANO

FRÉDÉRIC SARRASSAT – DAVID TÉTART

ABSTENTIONS : 3 VOIX

3 CFE-CGC : MM. LAURENT DOMINÉ – SÉBASTIEN HUBERT – CYRIL LARDIÈRE

L'AVIS NÉGATIF EST APPROUVÉ À LA MAJORITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).

La séance est suspendue à 11 heures 15.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information/consultation sur le rapport de situation comparée
entre les femmes et les hommes 2018**

(Point reporté)

M. SARRASSAT.- Avec les grèves, la commission Égalité femmes/hommes n'a pas pu se réunir. Je demande le report du point, si tout le monde en est d'accord, à une séance ultérieure, le 19 février.

M. Le PRÉSIDENT.- L'importance du sujet mérite que l'on y passe le temps nécessaire en commission et en séance. Je suis donc favorable.

M. SARRASSAT.- Merci pour la personne qui préside cette commission.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information/consultation sur le projet de transformation du SCC

Marie BARON, responsable ressources humaines à CML/DIR/RH

Lionel CHATY, responsable ressources humaines à CML/DIR/RH

**Frédéric DESCRIMES, responsable ressources humaines
à BUS/DIR/RHCI**

Boris HUARD, responsable ressources humaines à SEM/PRH

participent à ce point de l'ordre du jour.

La séance est reprise à 11 heures 30.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de donner la parole à M. SARDANO, Président de la commission Économique, sauf si vous avez eu transmission du rapport de la CSSCT.

M. SARRASSAT.- Non.

M. SARDANO.- Cette information nous a été présentée par Mme Marie BARON, RRH à SCC et MM. Lionel CHATY, RRH, Gilles BOULLIER, contrôleur de gestion à CML.

Le projet concerne donc le transfert de 67 % des effectifs des contrôleurs vers le département BUS, les 33 % restants iront eux vers le département SEM. Ces pourcentages correspondent à peu près à l'origine des agents, 1/5^e sont des primo entrants, 1/3 sont des agents issus de SEM et le reste vient de BUS. En chiffre, cela donne un effectif global à SEC de 1 108 agents (opérationnels et supports) dont 740 rejoindront BUS et 333 SEM. 35 postes seront supprimés lors du transfert. Supprimés ou redéployés si l'on suit la sémantique de la direction avec par exemple : 1 cadre et 3 maîtrises en central Bus sur la stratégie et le pilotage. Malgré tout, le nombre de personnes pour qui, il faudra trouver un poste reste important et dans le contexte de Diapason cela ressemble à mission impossible. Nos interlocuteurs sont, eux optimistes, sur ce sujet sans pour autant apporter des précisions en particulier sur les départs en retraite éventuels.

Les personnes mutant vers BUS conserveront leurs activités de contrôle au sein de ce département. Ils seront répartis entre les différents centres Bus en fonction de la taille des réseaux et des données de fraude et de trafic. Le territoire a été divisé en 5 secteurs géographiques (*tableau : page 21*).

Ceux qui iront à SEM intégreront les métiers d'agents des gares ou bien d'animateurs agents mobiles. La mission de contrôle faisant partie des nombreuses missions de ces agents.

La direction nous dit que ce transfert se fait dans le cadre de la préparation à l'ouverture à la concurrence et de l'autonomie financière des centres Bus prévues dans le cadre de la mise en place des Business Unit. Si cette explication est recevable, elle n'empêche pas de faire le lien avec la réorganisation du contrôle en 2009, réorganisation qui devait optimiser les moyens et améliorer nos méthodes. Force est de reconnaître que les objectifs n'ont été que partiellement atteints et que les résultats sont discutables puisque si le ferré à un taux de fraude en deçà des 3 %, à BUS et plus particulièrement au tramway, ce chiffre atteint les 14 %. Le directeur de ce département a d'ailleurs reconnu devant l'ex instance CDEP qu'il n'était pas satisfait du taux de contrôle sur le réseau de surface.

Donc pour se préparer à 2025, le contrôle du ferré sera opéré par des agents du département SEM et le contrôle des bus et des tramways sera organisé par centre Bus avec un effectif calculé par rapport aux spécificités des centres. Et comme déjà mentionné, une cellule de stratégie et de pilotage sera mise en place au niveau central.

Deux autres scénarios avaient été envisagés par ailleurs mais

abandonnés : Avoir recours à un prestataire externe.

Filialiser SCC.

Mais que se passera-t-il réellement en 2025 ? IDFM va-t-il inclure dans ses appels d'offres un volet contrôle et sous quelle forme ? Ce point sera-t-il déterminant dans les attributions des contrats ? L'expérience du T9 semble démontrer le contraire car si la direction se plaît à rappeler la qualité de sa réponse sur ce point, tout le monde connaît le résultat. De plus, l'avenir des personnels en centre Bus n'est pas garanti en dehors des agents affectés directement à l'exploitation des lignes.

Pour l'instant, nous ne pouvons que constater que le protocole soumis à signature reste vague sur les futures conditions d'exercice du métier à Bus, celles-ci faisant l'objet d'une négociation ou plutôt d'une concertation à venir dont nous aurons la restitution dans les mois à venir. Vu la qualité du dialogue social au sein de ce département, nous ne pouvons que nous inquiéter du résultat...

Les points validés dans le protocole concernent les conditions de transfert avec :

- La mise en place d'un outil de demande d'affectation avec des critères connus de tous.

- La création en complément d'une bourse d'échange pour affiner le dispositif.

- Une commission de suivi des affectations qui se réunira en particulier pour traiter le cas des agents qui ne seraient pas satisfaits de leur destination malgré le recours à la bourse d'échange.

- Et pour finir, l'instauration d'une gratification exceptionnelle dont le montant varie en fonction de l'ancienneté dans le service et pouvant atteindre 2 400 €. La majorité des agents se situant dans la tranche haute. Les encadrants se verront garantir pour 2019 et 2020 le maximum sur la part variable de leur prime d'objectifs.

D'un point de vue purement économique, le transfert des effectifs s'accompagnera du transfert des moyens et des MACE correspondants. La productivité sera principalement réalisée sur les loyers et les parkings. Et bien sûr, sur les effectifs car même si le document parle de redéploiement de 35 postes (10 cadres, 10 agents de maîtrise et 15 opérateurs) cela n'est ni plus ni moins que de la productivité. Nous n'avons d'ailleurs pas plus de détail sur l'avenir des agents concernés. La seule précision fournie concerne l'année 2021 avec le redéploiement de 10 à 15 personnes sur les activités de marketing et de relation de service au sein du département CML. Quid des 20 à 25 personnes restantes ?

Les économies que réalisera l'entreprise concernent en priorité les loyers des locaux mais aussi des parkings, puis les frais de personnel. Les économies réalisées sur le versement des primes seront sur les deux premières années annulées par le versement de soultes mais à partir de 2023 sera à considérer dans leur intégralité.

Le montant de la redistribution sous forme de primes non pérennes est estimé à 3,3 M€, soit 21 % de l'économie réalisée sur les 5 prochaines années.

En conclusion, le dossier présenté se limite avant tout à définir un cadre, très large, aux conditions de transfert du personnel avec une redistribution assez conséquente de la productivité réalisée. Maintenant, la balle est dans le camp du département BUS qui doit accueillir plus de 700 agents et leur fournir des conditions d'accueil identiques dans chaque centre et des conditions d'exercice des métiers identiques alors même que la mise en place des BU pourrait tenter certains directeurs d'unité. Les concertations à venir devraient compléter ce dossier à condition que le département BUS rétablisse le dialogue social dans son département.

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

M. JONATA.- Nous y sommes...

Certains syndicats en ont rêvé et vous avez accédé en partie à leurs demandes.

Après plus de 9 ans d'attente certes, mais en répondant avec force à ce que ces syndicats ont toujours souhaité : la fin du corps de contrôle unique multimodal.

En effet, chacun doit assumer et ne plus se cacher derrière des considérations obscures.

À la mise en place du corps de contrôle multimodal appelé à l'époque SCOR, c'est seul que notre syndicat UNSA-RATP a dû se battre pour qu'il puisse voir le jour.

Cela s'est effectué à l'époque contre une forte opposition menée par les syndicats SUD, CGT.

Aujourd'hui, rien ne semble avoir changé car c'est encore tout seul comme syndicat généraliste que l'UNSA-RATP se positionne pour défendre les intérêts des agents du contrôle.

Malgré le fait que l'UNSA-RATP n'était pas demandeur d'une transformation de l'unité SCC, nous avons fait preuve de responsabilité.

Cette transformation est décidée dans un contexte d'ouverture à la concurrence de certains secteurs de notre entreprise, notamment le réseau Bus, et c'est l'essentiel que l'UNSA-RATP a défendu pour que celle-ci s'effectue pour les agents avec la mise en œuvre d'un volet social d'accompagnement, écartant de fait tout relevé de décisions.

Deux orientations sont proposées au choix des agents B1 de SCC :

– BUS pour 67 % de l'effectif SCC, les agents continuent ainsi l'activité contrôle unique dans les mêmes conditions d'exercice qu'à CML (*maintien des roulements à plat, du pourcentage de repos samedi-dimanche, du temps de travail, du montant de 2 400 € de la PQS, des services Jour, Mixte, Nuit*)

et Grande nuit).

– SEM pour 33 % de l'effectif SCC, les agents exercent les activités d'agents de stations et des gares. Les agents en métier de développement OCD gardent leur fonction en métier de développement et deviennent AE.

Les agents qui ne réussissent pas leur cursus de qualification reviennent à leur métier d'origine de contrôleur et de ce fait sont affectés dans les équipes de contrôle et lutte contre la fraude au département BUS.

Le syndicat UNSA-RATP l'a exprimé dès le début des négociations sur ce dossier de transformation du corps de contrôle SCC.

En effet, la position UNSA-RATP a été sans ambages, c'est tout simplement : zéro perdant !

Le texte que proposait la direction a été enrichi par les propositions UNSA-RATP. C'est sur la base de nos demandes que le texte a été complété avec :

1 – Attribution de l'indemnité géographique aux agents dès la première minute d'allongement du trajet domicile/travail par rapport à son lieu d'exercice professionnel actuel

2 – Mise en place d'une bourse d'échange afin que les agents puissent échanger leur service s'il le souhaite

3 – Contribution de la commission de suivi des affectations dans le cadre de la qualité de vie au travail

4 – En plus de l'application de la GPEC qui viendra maintenir le niveau de rémunération pour nombre d'agents, attribution d'une compensation financière en fonction de l'ancienneté afin de tenir compte de la durée de contribution professionnelle de chacun pour un corps de contrôle unique

Oui, l'UNSA-RATP accompagnera dans les différents départements BUS et SEM, les agents qui y seront affectés et nous nous attacherons à ce que le protocole soit respecté dans la forme et les lettres.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Souhaitez-vous apporter des commentaires sur le compte rendu de M. SARDANO et la déclaration de l'UNSA ?

M. CHATY.- Votre présentation restitue très bien l'essentiel du dossier. Globalement, vous avez présenté les éléments clés. Je vais toutefois apporter deux ou trois points de précision.

Vous évoquez des interrogations sur le départ à la retraite. C'est une donnée incompressible dans le sens où les déclarations de départ à la retraite sont *intuitu personae*. N'ayant pas la main, nous avons une incertitude.

Par ailleurs, vous évoquez une inconnue sur les conditions d'accueil à Bus. Je rappelle le cadre du protocole. Il s'agit d'un protocole cadre qui définit les conditions de transfert, ainsi que l'accompagnement des agents. Il n'avait pas vocation à définir précisément

les conditions d'accueil à Bus et à SEM, même si quelques éléments du protocole permettent de définir les grandes lignes. Parce que cela relève du département d'accueil, il n'a pas vocation à donner des précisions sur les modalités organisationnelles et opérationnelles d'accueil des collaborateurs.

Ces conditions seront déployées dans le cadre du dialogue social qui va se dérouler à Bus, dans le cadre de cette concertation. Je vous rappelle d'ailleurs que nous reviendrons devant vous pour présenter ces conditions de travail. Il y a un certain nombre d'étapes, qui permettent de définir progressivement le déroulement, la construction de ce projet. Par ailleurs, vous serez informés concrètement de ce qui se fera à Bus.

Un point de précision sur la commission d'affectation. Je rappelle que nous retiendrons le dossier des personnes qui n'auront pas eu d'affectation au regard des choix qu'elles auront pu exprimer dans le recueil des aspirations. C'est un point de précision important, puisque cette commission n'a vocation à traiter que des cas complexes, difficiles pour lesquels nous n'aurions pas de solution aujourd'hui. Ce n'est pas véritablement dans le processus d'affectation une troisième étape. C'est plutôt pour nous une boucle de rattrapage. Les départements SEM, CML, Bus et GIS prendront en charge ces dossiers compliqués pour trouver des solutions.

La première étape du processus est l'expression des aspirations des collaborateurs via l'outil digital dont vous avez bien résumé le fonctionnement. Dans la deuxième étape, il est donné la possibilité aux agents -c'est un point qui a été identifié dans le cadre du dialogue social constructif que nous avons eu ensemble, à travers les bilatérales et la pluri-, via une bourse d'échange, d'échanger son poste avec un autre poste qui pourrait mieux convenir pour une raison ou une autre. Nous laissons la main aux collaborateurs qui souhaitent changer d'affectation, avec une consolidation par les RH in fine.

Vous avez également une interrogation sur l'avenir des agents qui ne seront pas affectés aux Départements Bus et SEM. Nous avons là aussi un travail important à réaliser en matière d'accompagnement. Personne ne sera le bec dans l'eau. Nous y travaillons déjà avec GIS, en identifiant des mobilités au regard des compétences des collaborateurs et des besoins de l'entreprise. Sachez que nous attachons une grande importance à cette dimension.

C'étaient les quelques points de précision que je voulais donner. Pour l'essentiel, vous avez bien résumé le dossier.

M. Le PRÉSIDENT.- M. HUBERT, Mme FONTAINE et M. JONATA.

M. HUBERT.- Je comprends que ce ne soit pas simple, mais il me semble que nous devons donner un avis le 19.

M. Le PRÉSIDENT.- Février.

M. HUBERT.- Quand aurons-nous ces éléments importants sur la commission d'affectation et une réponse aux remarques qui ont été faites entre aujourd'hui et le 19 février ?

M. CHATY.- Je vous rappelle le processus global. Nous vous présentons le résultat du protocole cadre qui a été élaboré dans le cadre du dialogue social et signé. Nous ne présentons pas le résultat de l'affectation des collaborateurs de manière précise. Ce n'est pas l'objet de notre échange d'aujourd'hui.

M. Le PRÉSIDENT.- Ni de la consultation du 19.

M. CHATY.- La consultation du 19 porte sur cette partie du dossier, qui va continuer à se déployer. Nous reviendrons vers vous, la date n'est pas encore fixée aujourd'hui, puisque cela dépendra de la durée de la concertation et des modalités de concertation mises en place à Bus. Il y aura ce second rendez-vous après la concertation à Bus, pour parler des sujets plus précis des conditions de travail.

M. Le PRÉSIDENT.- Pour résumer, il est prévu une consultation sur les grands principes, une consultation sur les conditions de travail à l'issue de la phase de concertation et un REX à la fin de l'année devant l'instance. Il y aura un suivi longitudinal du projet. C'est un peu ce que nous essayons de mettre en place sur les dossiers BU Bus et ingénierie.

M. CHATY.- C'est un point que l'on explique aussi beaucoup aux agents. De leur point de vue, c'est assez compliqué, un peu long. On nous dit régulièrement : « *On parle de ce projet depuis plusieurs mois, quand aurons-nous des éléments de réponse ?* ».

Nous avons déployé une communication importante auprès des agents, tout en respectant le processus de dialogue social. Il y a eu une communication avec des Agoras, des rencontres mensuelles avec les managers pour expliquer qu'il faut respecter le processus du dialogue social, qui prend effectivement un peu de temps, mais c'est nécessaire pour que le dossier puisse être déployé progressivement et proprement. C'est l'un des éléments de réponse. Nous devons attendre ces différentes étapes.

Je rappelle que le travail effectué ensemble lors de la négociation de ce protocole cadre a été relativement efficace. Il y a eu une première pluri d'informations le 5 septembre. Nous avons travaillé deux mois et avons signé le protocole le 6 janvier. Cette étape a été rondement menée dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

Nous allons maintenant aborder l'étape de concertation, notamment à Bus. Nous nous reverrons ensuite. Je répète régulièrement aux agents qu'il ne faut pas brûler les étapes et qu'il faut respecter le processus.

M. HUBERT.- Cela ne concernait pas uniquement le SCC. Nous vous le disons régulièrement. Dans les dossiers, il manque des chiffres, des plans, les affectations, les conditions de travail. Ne peut-on pas avoir un dossier chiadé, complet pour ensuite être consulté ? Il s'agit de données importantes.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous avons régulièrement cette discussion de méthode sur les projets complexes. Si on attend un dossier complet, cela doit se faire sans concertation pour éviter le délit d'entrave. En effet, si on commence à concerter sans avoir respecté certaines étapes précédentes, ce sera un début d'exécution. Méthodologiquement, avec le conseil de nos experts divers et variés, le dialogue social a été séquencé. Vous êtes consultés sur les grandes directions et vous serez de nouveau consultés quand on commencera à rentrer dans un certain nombre de détails, au fur et à mesure de l'arrivée des informations précises recueillies lors de la phase de concertation. Si on attend que tout soit ficelé, ce sera fait en chambre.

M. HUBERT.- Je n'avais pas saisi que nous serons à nouveau consultés.

M. Le PRÉSIDENT.- Sur les conditions de travail.

M. HUBERT.- Je pensais que c'était une information. Si nous sommes consultés à chaque fois, cela me convient.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est prévu.

M. SARRASSAT.- La consultation sur cette partie du dossier est prévue le 19. Il y en aura une autre après.

M. Le PRÉSIDENT.- Madame FONTAINE ?

Mme FONTAINE.- Ce sera redondant. Je m'interrogeais sur l'organisation du dialogue social, qu'il faut respecter. Par ailleurs, présenter des principes décorrélés des réalités et des conséquences de ces principes ne facilite pas l'analyse des sujets.

En tant que représentante syndicale, je voudrais rappeler que la CFE-CGC s'est vraiment impliquée dans la rédaction du protocole, pour qu'il soit acceptable de tous les salariés. Il n'y a pas que l'UNSA sur le sujet.

M. Le PRÉSIDENT.- Cette précision étant donnée, Monsieur JONATA, vous aviez une question ?

M. JONATA.- Aujourd'hui, les agents sont dans une grande incertitude. Ils ne savent pas où ils vont se positionner. La mobilité n'est pas évidente pour un agent de SCC, surtout à 25 ans de carrière.

Quand cette transformation sera-t-elle mise en œuvre ? C'est le « quand », qui est important.

Par ailleurs, un cinquième des agents n'est ni de SEM ni de Bus. Ces personnes suivront certainement une formation après leur choix de mobilité. Nous avons compris que leur activité ne changera pas à Bus. Néanmoins, ceux qui iront à SEM auront le droit de bénéficier d'un cursus de formation en lien avec leur future activité. Le Département SEM a-t-il prévu un cursus de formation à la carte pour permettre à ces agents d'intégrer plus facilement le département ? Comment cela va-t-il se passer ?

Nous expliquons la future activité aux agents qui iront à Bus. En revanche, la direction de Bus est silencieuse.

M. Le PRÉSIDENT.- Sur ?

M. JONATA.- Sur l'intégration des agents du SCC à Bus. Ils ne savent pas ce qu'il va se passer à Bus. C'est une inquiétude, surtout pour ceux qui ont 20 ou 25 ans de régie.

M. Le PRÉSIDENT.- Quels éléments leur permettent-ils aujourd'hui de mieux savoir ce qu'ils deviendront à SEM plutôt qu'à Bus ? Est-ce des questions d'horaires, de lieux de travail ?

M. JONATA.- C'est l'environnement global, qui leur est inconnu.

M. Le PRÉSIDENT.- Comment peuvent-ils mieux le savoir pour SEM alors

que les concertations n'ont pas encore commencé ?

M. JONATA.- On ne parle pas de l'environnement global à SEM, mais de leurs activités. Là, nous savons que l'agent de SCC aura la même activité que l'agent de SEM en place. À Bus, il ne sait pas. C'est abstrait.

Il y a également un élément important. Nous parlons aujourd'hui de RDS. L'agent de SCC, qui va intégrer un dépôt de bus, ne sait pas s'il sera livré à la concurrence, sous quelle forme.

Quel sera son déroulement de carrière ?

M. Le PRÉSIDENT.- M. SARDANO, Mme AZEVEDO et M. CHIKH ?

M. SARDANO.- S'agissant de la retraite, nous sommes d'accord, c'est toujours très compliqué. Nous ne demandons pas le nombre d'agents ayant fait valoir leurs droits, puisque nous savons qu'ils se déclareront six mois avant le départ effectif, sachant que le projet concerne 2021.

Il y a tout de même des enquêtes retraite, dont on connaît la fiabilité aléatoire. Malgré tout, cela peut donner une fourchette basse et une fourchette haute. Quand on nous dit que sur 20 ou 25 personnes, 5 ou 6 vont partir, ce n'est plus la même volumétrie à traiter et cela peut effectivement rassurer. Ce serait peut-être l'occasion d'affiner, d'autant plus que l'on se rapprochera du projet à ce moment.

Par ailleurs, la LOM parle des personnes directement affectées à l'exploitation. Il y a une inquiétude sur ce qu'il y aura dedans. Ce n'est pas nous qui allons le définir, mais les décrets. Y aura-t-il le contrôle ? C'est une interrogation des agents. Que deviendront-ils si la loi considère qu'ils ne font pas partie des personnes transférables automatiquement ? Cela demande une clarification.

Ces présentations successives du dossier demandent une adaptation. Ce n'est pas évident, cela laisse des zones d'ombre. Il faut accepter de ne pas tout comprendre au début. C'est une difficulté supplémentaire.

Le contexte global va dépendre du dialogue social. Il y a de gros dossiers à Bus : les BU, la fusion Bus/MRB, la création d'un nouveau département, le transfert de plus de 700 personnes. Ce n'est pas rien, cela va nécessiter du dialogue social.

Celui-ci est intéressant, parce que nous avons un peu de temps, jusqu'en janvier 2021. Rien ne presse. On n'arrête pas de dire qu'il faut relancer le dialogue social, se remettre au travail. C'est une opportunité pour que la concertation ait lieu dans un esprit de négociation, pour entendre les partenaires et prendre en compte certaines demandes, qui généralement rassurent. Le travail doit être effectué dans cet état d'esprit, et non pas dans un esprit revanchard. Il faut se mettre autour de la table et travailler ensemble, parce qu'il y a des enjeux. Il est important de préserver l'humain au sein d'une entité stable économiquement et que tout le monde s'y retrouve.

C'est une première étape. Le protocole, qui a été signé par deux organisations syndicales, garantit un certain nombre d'éléments notamment en termes de salaires. On peut

apprécier l'application plus large de l'IG 436. C'est cet état d'esprit que l'on attend pour la suite. Comme l'a dit M. JONATA, un protocole, c'est mieux qu'un relevé de décisions.

C'est ma lettre au père Noël !

Mme AVEZEDO.- MM. JONATA et SARDANO ont déjà posé beaucoup de questions.

Pour information, les membres de la CSSCT Centrale ont rencontré le 13 janvier M. CHATY et Mme BARON. Il n'y a pas de compte rendu, en l'absence du Secrétaire de la CSSCT. Cependant, nous avons eu des questions.

La concertation devait commencer début 2020.

Nous avons rencontré des agents de Bus un peu perdus. Je ne vais pas répéter tout ce qui a été déjà dit. J'aimerais avoir le chiffre exact de personnes qui iront en centres bus. Dans le document, il est mentionné que 597 postes seront répartis entre centres bus. J'ai entendu 700, etc.

S'agissant du recueil des aspirations des agents, quand ouvrira la plateforme ? Il y a une attente des agents, qui ne savent pas s'ils iront à Bus ou à SEM.

Comment allez-vous faire si la demande est plus forte pour aller à SEM plutôt qu'à Bus ?

M. CHIKH.- Cela va très vite en ce moment dans l'entreprise, particulièrement à Bus. Presque tout a été dit sur ce projet, sauf que s'ils ne sont pas à Bus, ils seront sur le réseau de surface. Cela a changé. Cela aura quand même des conséquences, sur les fonctions support en l'occurrence, les agents de maîtrise et les cadres. Sur les postes qu'il restera, qui fera quoi et où ? On ne sera plus au moment du projet sur le réseau bus, mais sur le réseau de surface.

Étant donné le peu de visibilité qu'avaient les contrôleurs sur le Département Bus... On va d'ailleurs essayer de les affecter là où il y a beaucoup de fraude. Quand les agents du SCC demandent à des collègues, machinistes en l'occurrence, en quoi consistent le contrôle à Bus et le métier... Je parle d'environnement, n'y voyez pas malice, mais il est plus difficile de faire du contrôle dans la gare routière de Paris VIII à Saint-Denis qu'à Nation. L'environnement n'est pas le même, c'est plus compliqué. Ils n'ont pas de réponse à ces questions pratico-pratiques du métier. Je pense que le contrôle est pratiqué de la même façon partout, avec des petites nuances dont ils n'ont pas connaissance.

Pour terminer, j'avais compris lors des négociations qu'on allait se revoir pendant, mais pas après. Présenter le REX en fin d'année alors que le projet est prévu début 2021, je trouve cela un peu rapproché. On pourrait le prévoir avant, sachant qu'il y aura le réseau de surface en juin avec les réserves, les mobilités, les équipes qui vont déménager et revenir. Si on pouvait avancer la présentation du REX pour identifier les difficultés sur les mobilités, les métiers, je ne trouverais pas cela délirant.

M. Le PRÉSIDENT.- J'ai une question de compréhension. Les agents du SCC font déjà du contrôle à Bus ?

M. JONATA.- Oui.

M. Le PRÉSIDENT.- Pourquoi y a-t-il plus de questions qui se posent sur Bus que sur SEM, alors que le projet n'a pas pour objectif de changer les conditions d'exercice du métier...

M. JONATA.- Si. Un contrôleur contrôle à Bus mais aussi au métro, au RER. Ce ne sera que du bus.

M. Le PRÉSIDENT.- La concentration sur Bus ne change pas le métier de contrôle à Bus, que les agents connaissent déjà.

M. JONATA.- Il y a 9 ans, on avait déjà...

M. Le PRÉSIDENT.- C'était d'autres manières de contrôler ?

M. JONATA.- On revient à ce que l'on faisait avant.

M. CHIKH.- Je vais préciser ma question. On va maintenant définir des environnements. Quand on contrôle dans une grosse gare routière, il suffit de monter sur le réseau de surface et de contrôler les bus. Les agents ont pu remarquer la très forte diminution du contrôle à Bus. Il porte essentiellement sur les modes lourds. Ce sera désormais scindé en cinq secteurs, dont certains auront peu de gares routières. Les agents qui iront à Bus ne feront que du bus. Pour les autres, la situation sera plus compliquée.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce n'était pas déjà le cas aujourd'hui ?

M. CHIKH.- Très peu.

M. Le PRÉSIDENT.- Je dois prendre les mauvais bus en banlieue alors, car il y a souvent une brigade de contrôleurs. Je dois être géolocalisé.

M. HUBERT.- Cela s'appelle de la protection rapprochée ! *(Rires)*

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur PATRAVE ?

M. PATRAVE.- J'ai rencontré des agents de SDL, qui m'ont posé beaucoup de questions, notamment sur leur affectation. Ils souhaitent savoir s'ils resteront dans les mêmes SMR. C'est leur préoccupation première. Ils se demandent s'ils feront du contrôle à Bus ou uniquement sur le tram.

Par ailleurs, quelle est l'affectation des agents en grande nuit ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose que M. CHATY réponde aux questions sur l'organisation générale du projet, M. HUARD sur la formation des agents qui iraient à SEM et M. DESCRIMES sur les conditions d'exercice de l'activité sur Bus.

M. CHATY.- À quand la mise en place du projet ? Nous avons déterminé une date : janvier 2021. À l'origine, nous avons fixé la mise en œuvre effective en septembre. Or il était préférable de laisser quelques mois aux agents pour qu'ils puissent s'organiser dans leur vie personnelle, après avoir connaissance de leur lieu d'affectation. Cette date de janvier 2021 est donc également en rapport avec les préoccupations d'équilibre du pro et du perso.

Concernant les formations qui seront dispensées dans les départements

d'accueil, je vais répondre globalement. Je laisserai MM. HUART et DESCRIMES compléter. À SEM, des formations seront déployées en adéquation avec le besoin de développement des compétences. En effet, un certain nombre de personnes déjà qualifiées iront à SEM. À partir du moment où elles n'auront pas exercé le métier depuis un moment, il faudra prévoir des formations pour redynamiser ou rappeler les compétences nécessaires.

Pour Bus, je renvoie à la concertation, puisque ce travail sera réalisé, encore une fois, dans le cadre du respect du processus du dialogue social. Nous l'avons évoqué, il s'agit du même métier. Le métier de contrôleur à CML est transféré à Bus. Les gestes, les pratiques métier seront sensiblement les mêmes, modulo le fait que le contrôle aura lieu dans une dimension monomodale.

Je précise qu'un certain nombre de présentations métier sont prévues dans le cadre du processus de travail. Nous allons organiser au bénéfice des agents du SCC des présentations sur les départements d'accueil (SEM et Bus) et sur les métiers pour que les agents puissent faire un choix en connaissance de cause. C'est un point important.

Nous rencontrons également les managers tous les mois pour leur donner un certain nombre de précisions ou d'explications sur leurs interrogations. Les deux dernières réunions se sont tenues en présence de MM. HUARD et DESCRIMES, pour apporter des éléments d'explication sur les départements SEM et Bus.

Quant aux questions relatives à l'ouverture à la concurrence et à l'inquiétude qui est légitime, nous apportons autant de réponses que possible lors des réunions que nous avons avec les agents de maîtrise opérationnels. Nous avons d'ailleurs organisé un séminaire avec l'aide de GIS lors duquel nous avons expliqué les caractéristiques de la LOM et les impacts sur les contrôleurs.

Je rappelle que nous nous rendons sur chacun des sites pour rencontrer tous les agents à qui nous expliquons le dispositif et apportons autant de réponses que nous pouvons sur la suite du processus. Nous tentons de diminuer cette inquiétude au maximum, en donnant toutes les informations dont nous disposons. Quand nous n'avons pas de données sur certains points, nous l'explicitons également. Nous préférons répondre que nous ne savons pas encore, plutôt que de ne rien dire. J'insiste, c'est une dimension importante du projet. La communication au bénéfice des agents existe. Nous envoyons également des newsletters à chaque étape clé du projet pour dire ce qu'il en est au jour J. C'est un point important.

C'est un projet d'envergure aussi bien pour les agents que l'entreprise. J'ai entendu l'expression gagnant/gagnant. Nous avons intérêt à ce que cela se passe au mieux, aussi bien pour les collaborateurs que pour le fonctionnement de l'entreprise qui est aussi confrontée à l'ouverture à la concurrence. Autant que nous soyons tous sur la même longueur d'onde.

En cas de demande plus forte de transfert à SEM, qu'est-il prévu ? Nous avons réfléchi à cette question dès le début du projet. Vous l'avez vu dans les critères d'affectation des collaborateurs et c'est très clair dans le protocole, la priorité est donnée pour aller à SEM à ceux qui sont déjà qualifiés, à savoir un tiers des personnes du SCC. S'il y a plus de demandes pour aller à Bus, Bus intégrera le « sureffectif ».

M. SARRASSAT.- La question est plutôt : si les personnes censées partir à Bus ne veulent pas y aller, le département SEM pourrait-il les absorber en surnuméraire ?

M. Le PRÉSIDENT.- Il me semble que la question précise de Mme AZEVEDO est la suivante : s'il y a plus de candidats pour aller à SEM que de postes disponibles, comment seront choisis les agents à qui il ne sera pas donné satisfaction dans leur souhait d'aller à SEM ? Quels sont les critères de décision d'affectation à SEM ?

M. CHATY.- C'est exactement ce que j'ai expliqué, je m'excuse si je n'ai pas été suffisamment clair.

M. SARRASSAT.- Il n'y a pas de possibilité ?

M. CHATY.- Il y a un certain nombre de critères...

M. Le PRÉSIDENT.- De qualification.

M. CHATY.- Notamment, mais aussi d'ancienneté dans le métier, dans l'entreprise ou d'âge.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est décrit dans le protocole.

M. SARRASSAT.- J'aimerais une précision supplémentaire, car la question est récurrente. Je ne vais pas parler de quota, parce que je n'aime pas le terme. Il y a donc un nombre maximum défini pour SEM. Si une personne susceptible d'aller à Bus préfère rester à SEM et qu'elle ne remplit pas les critères et n'est pas dans le tronc commun, ira-t-elle à Bus ?

M. CHATY.- Oui.

M. SARRASSAT.- Vous n'avez pas toutes les réponses sur la LOM, je l'entends parce que c'est en cours d'évolution. Cela étant, j'espère qu'avant que les personnes aillent à Bus, nous aurons des réponses. Pour l'instant, nous avons un document de la direction générale où il est spécifié que les agents de maintenance ne sont pas concernés du fait qu'ils n'ont pas un métier différent.

M. Le PRÉSIDENT.- Non, il y a deux sujets relatifs aux conditions d'exercice du métier quand on va dans une filiale. D'une part, le temps de travail et l'organisation du travail seront définis par des décrets à venir, qui préciseront le cadre social territorialisé. Cela ne concerne que les machinistes. D'autre part, concernant les conditions dans lesquelles on est transféré, la question du transfert n'est pas couverte que pour les machinistes-receveurs. Elle l'est pour l'ensemble des personnes qui contribuent directement ou indirectement à l'activité mise en concurrence.

Je pense que c'est ce qui est répondu lors des réunions auxquelles faisait allusion M. CHATY.

En effet, les conditions du transfert automatique définies par la LOM seront applicables aux machinistes, aux mainteneurs du centre bus, à toute autre personne du centre bus, ainsi qu'à celles qui ne sont pas nécessairement dans le centre bus mais contribuent indirectement à l'activité de Bus. C'est par ces règles que seront régies les personnes du contrôle, comme toute personne de l'activité Bus.

M. SARRASSAT.- Le Président de la commission Économique vient de me le dire, mais c'est au PV.

M. Le PRÉSIDENT.- Je l'invite à participer aux réunions de concertation que nous avons avec les organisations syndicales. Nous avons très largement débattu de ce point-là. Dans la mesure où je n'imagine pas qu'il n'y ait pas de compte rendu de la part des participants, vous devez avoir des traces écrites de ce que je viens de dire.

M. CHATY.- S'agissant des effectifs transférés, je vous renvoie au tableau de la page 19, qui est clair me semble-t-il.

Mme AZEVEDO.- 740.

M. CHATY.- Tout à fait.

M. Le PRÉSIDENT.- Il faut retenir ce chiffre. Monsieur DESCRIMES ?

M. DESCRIMES.- Les agents ne savent pas dans quelles conditions ils seront accueillis, quelles seront les conditions de travail, etc. C'est un peu la même réponse que pour le registre de l'impatience. Nous avons discuté avec les salariés de cette transformation du SCC très tôt, alors qu'il faut laisser le temps nécessaire au dialogue social. Nous sommes donc pris entre deux eaux. Nous comprenons votre position. Vous êtes les porte-parole des salariés qui sont impatients de savoir ce qu'il va se passer, mais en même temps et logiquement vous seriez les premiers à nous dire qu'il faut faire attention à ne pas aller trop vite. Cette situation est classique.

Après la consultation fin février de cette instance, il est prévu à Bus une concertation sur les modalités d'accueil très opérationnelles, très pratico-pratiques, sur l'organisation du travail de chaque centre bus, avec tous les détails que nous pourrions fournir aux organisations syndicales qui seront invitées. Un certain nombre sont encore en cours de construction, nous les partagerons avec les partenaires lors de la consultation. Elles ne seront pas définitives à ce moment, nous essayerons d'être le plus précis possible sur l'environnement pour que vous puissiez être plus précis sur la situation de chaque salarié.

La mise en place est prévue le 1^{er} janvier. Notre objectif est de laisser le maximum de temps entre le moment où l'agent aura son affectation et celui où il devra être sur son nouveau poste. Plus on laisse le temps entre les deux, plus on laisse le temps à chacun de s'organiser, et c'est bien normal dans cette situation.

M. SARDANO a dit tout à l'heure que l'on avait un peu de temps. Nous n'en avons pas tant que cela, puisque nous voulons aller le plus vite possible jusqu'au recueil des aspirations afin que ce moment soit clé pour déterminer les affectations et pour que les agents puissent ensuite s'organiser.

M. SARDANO est également intervenu sur la qualité du dialogue social. Je ne me projette pas sur ce qui a pu ressortir concernant la manière dont on fonctionne dans le cadre du CSE Bus MRB sur l'entièreté du dialogue social au département Bus. Vous l'avez souligné, un certain nombre de dossiers sont très structurants pour le département cette année, et probablement pour le futur département réseau de surface. Nous souhaitons donner tout le temps nécessaire à la discussion.

Dans le cadre de cette concertation à Bus sur le devenir des agents en provenance du SCC, nous sommes dans l'état d'esprit le plus constructif possible. Je l'ai dit aux représentants des organisations syndicales présents lors des audiences bilatérales et de la

réunion de négociation, nous n'avons pas les réponses à tout, et je pense que nous serons collectivement d'accord pour adopter les bonnes idées qui s'exprimeront.

Quand aura lieu le recueil des aspirations des agents ? Les éléments du dossier sont suffisamment clairs. Nous voulons le faire le plus tôt possible, avant l'été pour permettre aux agents de se projeter suffisamment tôt. Regardez le calendrier du dialogue social.

M. CHIKH a posé une question sur la visibilité aujourd'hui réduite des contrôleurs sur l'organisation, l'activité de contrôle et la lutte contre la fraude. Je ne suis pas issu de ce métier, mais je comprends quand vous dites que ce n'est pas tout à fait la même chose quand le contrôle a lieu dans une gare centrale parisienne dont l'environnement est relativement stable et connu plutôt qu'en banlieue où c'est plus problématique dans certaines gares routières. Sans être dans le stéréotype, il y a quand même un peu de vrai.

Il y aura des effectifs de contrôle dans chaque centre bus, mais il n'est pas interdit à chaque centre ou entre centres de s'organiser pour mener des opérations de contrôle ou des actions de lutte contre la fraude à une échelle un peu factorisée entre centres sur un territoire donné. Les centres responsables de lignes parisiennes lanceront probablement des actions coordonnées entre eux, de même sur les lignes de banlieues. Les centres seront organisés en business unit et auront des ressources dédiées à la lutte contre la fraude, mais il n'est pas souhaitable que chacun reste dans son silo. Cela ne leur sera d'ailleurs pas demandé, ce sera plutôt l'inverse. Cela se pratique déjà aujourd'hui, y compris de manière intermodale, puisqu'il y a déjà des conventions entre des lignes de métro et des centres bus sur la maîtrise du territoire et la lutte contre la fraude à des endroits clé, sur des gares routières intermodales. J'ai l'exemple du centre Bus de Saint-Denis avec la ligne 13.

Il y aura de plus en plus d'actions comme celles-ci, et c'est bien normal, pour compenser le fait qu'il n'y aura plus d'unité centralisée dédiée aux activités de contrôle. Cela se fera de manière plus intentionnelle et souhaitée par chacun des centres bus et chacune des unités. Beaucoup de choses se créent naturellement. Je ne suis donc pas très inquiet sur cet aspect.

Pour répondre à votre question, c'est la colonne vertébrale de ce dossier. Les deux-tiers des effectifs seront transférés dans les centres bus pour répondre à une logique toute simple : les deux-tiers des besoins en matière de contrôle sont sur le réseau de surface, alors qu'ils ne représentaient pas jusqu'à présent les deux tiers de l'activité.

M. JONATA.- Il y a 10 ans, c'était déjà cela.

M. DESCRIMES.- Peut-être, je n'étais pas là il y a 10 ans. D'un certain point de vue M. CHIKH n'a pas tort, cette opération rééquilibre les forces et les ressources allouées à la lutte contre la fraude sur le réseau de surface. Je reprends l'argument de M. SARDANO s'agissant de l'appel d'offres du T9, Île-de-France Mobilités a eu des objectifs et des exigences très forts en matière de risque contre la fraude, qui déjouent un peu les pronostics. Cela montre bien l'accent qu'elle compte mettre dans les futurs contrats. Je ne suis pas du tout inquiet de ce point de vue.

M. Le PRÉSIDENT.- Il pourra y avoir deux manières de lire l'expression du besoin d'Île-de-France Mobilités dans les appels d'offres. Ou il sera clairement mentionné des éléments sur la lutte contre la fraude ou on fera supporter au répondant à l'appel d'offres ce que l'on appelle le risque recettes. Même si ce n'est pas indiqué directement, l'un des moyens,

en plus de la qualité de service, de garantir les recettes est de lutter contre la fraude.

M. HUBERT.- La remarque était de savoir si la fraude avait réellement changé en neuf ans. Au regard de la cartographie, non. Or on démantèle une organisation que l'on a mis du temps à mettre en place il y a neuf ans. Les agents, notamment les anciens, sont dans l'incompréhension. On centralise, on décentralise, on recentralise, ils ne comprennent rien. On ne peut donc pas dire que la cartographie permet de répondre à la fraude, puisqu'elle n'a pas évolué.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce n'était pas encore clarifié dans la loi, mais il a aussi été dit que c'était pour se préparer à l'ouverture à la concurrence. On peut dire ce que l'on veut des allers et retours des directions, mais des éléments de l'environnement changent et amènent l'entreprise à s'adapter. C'est plurifactoriel, mais la préparation à l'ouverture à la concurrence est clé dans ce dossier.

Monsieur HUARD, voulez-vous donner des éléments de réponse sur la formation à SEM ?

M. HUARD.- Il est naturel qu'il y ait moins de questions pour SEM dans la mesure où les agents du SCC nous côtoient au quotidien et pourront, s'ils le souhaitent, postuler sur des métiers existants de SEM dont ils connaissent les conditions. S'ils sont motivés, ils seront les bienvenus. À défaut de générer de la frustration, j'aimerais que davantage d'agents frappent à ma porte. J'avoue que ce serait assez inattendu. En tout cas, ils seront tous les bienvenus. Vu les enjeux qui sont les nôtres, nous avons clairement besoin de volontaires pour tenir nos métiers à SEM.

M. Le PRÉSIDENT.- On n'est pas là pour faire la publicité de son département sans vergogne. Ce n'est pas très *fair* ! (*Rires*)

(Discussions croisées)

M. HUARD.- Il va de soi que nos futurs candidats auront des profils différents. Certains sont déjà qualifiés B1, ont des connaissances plus importantes, d'autres sont entrés directement au SCC. Je retiens votre formule, vous avez parlé de formations à la carte. Notre volonté sera de faire de la formation très individualisée, pour combler l'écart entre ce que les agents maîtrisent déjà et nos enjeux métier de demain.

Nous sommes déjà en train prévoir des travaux à l'IFR pour créer des salles de formation visant à accueillir, je l'espère, le plus d'agents volontaires possible du SCC. Nous allons retravailler sur la pédagogie, mais également sur les sites pour les mettre dans les meilleures conditions le plus rapidement possible, parce qu'ils sont attendus.

Je voulais partager un point avec vous. En tant que représentants du personnel, vous avez quasiment tous relayé l'impatience des agents du SCC à pouvoir s'exprimer, à dire à leur encadrement où ils aimeraient aller. Nous en sommes les témoins, parce que nous allons souvent à leur contact dans cette phase du projet. Il y a cette impatience de pouvoir au moins les entendre le plus vite possible sur cette projection. Ce sera de nature à lever des inquiétudes.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. MM. CRUCHET et JONATA ?

M. CRUCHET.- Vous avez dit qu'il y aura des actions de contrôle entre plusieurs sites. Comment cela va-t-il se passer avec l'ouverture à la concurrence ? Ce sera bien chacun pour soi. Les secteurs du SCC ont déjà du mal à se coordonner. Je ne vois pas comment cela fonctionnera mieux entre deux centres bus avec l'ouverture à la concurrence.

Ma femme est au SCC, je suis donc le dossier. Quand elle me raconte ce qu'il se passe au SCC où il n'y a pas de coordination entre deux secteurs, j'ai un peu de mal. J'aimerais que l'on m'explique.

M. Le PRÉSIDENT.- Mécaniquement, ce n'est pas parce que l'on serait dans deux filiales de la RATP, qui ont répondu à deux appels d'offres, que l'on ne peut pas se coordonner. À l'ouverture à la concurrence, comme vous le savez, une filiale commune gèrera les filiales d'exploitation. Elles auront donc intérêt à communaliser des moyens pour réduire leurs coûts et à se coordonner. Le fait que l'on ne se coordonne pas suffisamment aujourd'hui est peut-être l'une des raisons de ce projet.

M. JONATA.- Vous souhaitez que davantage d'agents du SCC tapent à la porte de SEM, nous l'entendons bien, cela pourrait nous ravir. Les agents de SEM se posent une question sur leur activité actuelle. Beaucoup d'agents sont intéressés depuis la mise en place de la MDT. Au profit des agents du CSA, il y avait un décalage sur certaines unités. En effet, les agents du CSA avaient plus d'activités de contrôle que les autres agents. Aujourd'hui, ces mêmes agents (CSA ou agents du métro ou du RER) se demandent si les agents du SCC qui arriveront à SEM prendront leur place sur cette activité.

M. HUARD.- On ne revient pas à 2009, à du CSB et à du contrôle itinérant. Le protocole de SEM, c'est bien que les agents volontaires intègrent le métier d'agent des gares ou des stations dans sa polyvalence. Nous n'ambitionnons pas de créer des corps de contrôle dédiés pour la population en provenance du SCC.

Parmi les enjeux du département SEM, la réponse tient à la polyvalence du métier d'agent des stations et d'agent des gares. Aujourd'hui, sur les équipes dédiées, les agents B1 sont volontaires puisqu'ils sont tous assermentés et formés à la lutte contre la fraude. Ils peuvent donc tous faire des activités de contrôle. Pour autant, ce sont d'abord et avant tout des agents qui le souhaitent, qui s'inscrivent, qui se semi professionnalisent dans ce type d'activité, parce qu'il faut tout de même en avoir l'envie et l'appétence. Dans la mesure où les cycles de ces équipes sont tournants, cela permet au plus grand nombre d'avoir des activités de MDT.

M. JONATA.- Aujourd'hui, on sait pertinemment que des unités sont très portées sur le résultat. En ce sens, on essaie davantage, non pas de professionnaliser l'ensemble de la ligne, mais de garder ce que l'on appelle les noyaux durs pour faire plus de résultat. Puisque des effectifs du SCC arriveront sur ces mêmes unités, ce sera aussi l'occasion pour les directions des UO de porter le chiffre sur une autre amplitude. De fait, des agents seront un peu laissés de côté.

M. Le PRÉSIDENT.- Est-ce qu'il y aurait des primes à la clé des objectifs ? Votre question est-elle : Qui va toucher les primes ?

M. JONATA.- Je ne parle pas de primes, mais d'activité.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous en parlez avec tellement d'insistance que je finis

par me poser la question.

M. JONATA.- S'il était question de primes, je parlerais plutôt de Bus. Les PV sont à 80 %. La prime n'est pas la même.

M. Le PRÉSIDENT.- Cela fait partie des éclaircissements qu'il faudra apporter dans la suite de la concertation.

M. HUARD.- J'insiste, il a été démontré à plusieurs reprises qu'il était aussi intéressant pour les agents qui faisaient du contrôle d'avoir des alternances. Cela a été dit par beaucoup d'élus et d'experts, il faut entretenir l'alternance et ne pas se dédier forcément à 100 % à ces activités de contrôle. Cela tombe bien avec mon enjeu de polyvalence. Je vais l'entretenir.

Je suis d'accord avec vous, il y a des objectifs de performance et de résultats. Les objectifs de SEM portent sur la rentabilité de l'activité, mais je rappelle que notre activité de maîtrise du territoire, c'est aussi et surtout beaucoup de canalisation, de renseignements voyageurs et de gestion des PSIE. Il n'y a pas que la culture du chiffre, même si elle existe.

M. SARRASSAT.- Force est de constater que le dialogue est riche à SEM, nous l'avons constaté entre l' élu de l'UNSA de SEM et la direction de SEM. Quand il y a un bon dialogue social, il faut le souligner.

Quand M. CRUCHET évoquait la mise en concurrence, il ne parlait pas du gain de deux filiales par le Groupe RATP, mais bien de filiales du Groupe RATP.

M. Le PRÉSIDENT.- La concertation dont parlait M. DESCRIMES n'interviendra pas dans ce cadre.

M. PATRAVE.- Je n'ai pas eu de réponse à ma question.

M. DESCRIMES.- S'agissant des agents SDL (Team Tram), nous l'avons là aussi dit en audiences. Le transfert doit être le plus indolore possible pour ces personnels, qui sont managés au quotidien aujourd'hui par des équipes Bus. En général, une personne s'occupe spécifiquement de cette activité.

Il y a 57 postes dont une partie occupée par des personnes en pied et une autre partie par des personnes en détachement. Nous intégrerons les personnes en pied de cette manière, leur situation ne sera pas remise en question. Quant aux postes aujourd'hui pourvus par des détachements, nous attendrons la fin du détachement avant de reprendre ce fonctionnement. On ne s'interdit pas dans quelques mois ou années de revoir un peu l'organisation. Au moment du transfert, ces personnes changeront juste d'attachement pour passer sous le giron du centre bus auquel appartient le SMR, qui les commande tous les jours.

Concernant les effectifs Grande Nuit, je parle sous le contrôle de Mme BARON et de M. CHATY, les agents sont missionnés. Ce sont des conventions. Nous n'avons pas l'intention de changer ce fonctionnement. Chaque agent missionné sur cette activité a un poste d'origine. Au moment du recueil des aspirations, il faudra qu'il les formule. Nous tiendrons compte de la situation dans laquelle chacun est au moment du transfert jusqu'à la fin du détachement. Nous reproduirons éventuellement s'il remplit de nouveau les conditions, etc.

M. PATRAVE.- Merci.

M. Le PRÉSIDENT.- Tous nos remerciements pour cette séance précise de questions/réponses, qui devrait nous permettre de traiter le sujet information consultation de façon assez efficace dans 15 jours.

M. SARRASSAT.- J'émet quand même quelques bémols, Monsieur le Président.

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne vous ai pas invités à vous engager, je sais la maîtrise des affaires qui est la nôtre aujourd'hui. Cela dit, beaucoup d'informations ont été données aujourd'hui. Merci beaucoup.

Je propose de faire la pause déjeuner et de nous retrouver à 14 heures.

La séance est suspendue 12 heures 50.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information sur le programme LYBY + : méga-zoning du projet
et macro-zoning du bâtiment C**

**Christelle DECKER, chargée de mission à VAL/DIR/PTT/SECTEUR
PARIS**

Sophie KLEIN, chargée de mission à VAL/DIR/PTT/SECTEUR PARIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

La séance est reprise à 14 heures.

M. Le PRÉSIDENT.- Au fur et à mesure de l'avancée du projet, nous revenons devant l'instance pour partager les précisions que nous sommes en mesure de donner. Ce dossier a été examiné par la Commission SSCT. M. SAUTEL ne siégeant pas, il n'y aura pas de compte rendu. Par conséquent, si vous pouviez nous faire un rappel de ce qui a été présenté à la CSSCT, cela permettrait d'engager la discussion.

Mme DECKER.- Comme le rappelait M. AGULHON, le dialogue social est calé sur les jalons du projet. Cette information consiste à vous présenter le méga-zoning, à savoir la répartition des départements dans les étages des différents bâtiments, et le macro-zoning cible du bâtiment C qui vise à répartir les unités au sein de ces étages. Par ailleurs, il y aura une consultation en mai ou juin sur le macro-zoning cible des bâtiments A et B.

Dans le dossier, toute la méthodologie est expliquée en termes de jalons et de méthodes appliquées concernant l'aménagement de l'espace. Y figurent également les plans proposés de méga-zoning et de macro-zoning.

Je reviens sur le méga-zoning. La logique est que le Bâtiment C accueille les départements VAL et CGF, et les départements JUR et SID à terme pour avoir un département de services dits plus généraux. Des départements ont exprimé des proximités fonctionnelles.

Même logique sur les bâtiments A et B avec en bas les départements d'exploitation répartis en fonction des proximités fonctionnelles exprimées, et en haut du bâtiment les départements qui portent les sujets transversaux et de transformation du Groupe.

Nous avons travaillé avec les départements sur ces proximités. La même méthode a été appliquée pour établir le macro-zoning, avec les unités pour connaître les proximités fonctionnelles des quatre départements présentés en cible.

Le dossier comporte un point d'avancement, notamment en termes de conduite du changement et de communication. C'était l'un des points soulevés dans la première note d'étape d'expertise. La communication va reprendre sur le programme, qui a été bouleversé par le contexte social de fin d'année. Nous nous adaptons. Nous l'avons largement partagé dans les différentes commissions, il est normal que des collaborateurs se posent encore des questions.

Nous avons organisé un café information pour échanger avec les salariés du Bâtiment C, qui seront les premiers à partir en zone tampon. Nous ne voulions pas qu'ils restent dans le flou. Le contexte social est une chose, mais il faut informer les collaborateurs. Nous avons organisé deux sessions auxquelles beaucoup de personnes ont participé, plus de 100 personnes. Elles ont posé des questions très pratico-pratiques. Nous allons certainement renouveler ce format, parce qu'il est simple à mettre en œuvre et est plutôt efficace.

En termes de conduite du changement, un événement ouvert à tous les collaborateurs aura lieu le 5 mars. Nous espérons qu'il y aura beaucoup de monde, et vous êtes bien sûr les bienvenus.

La première note d'étape d'expertise a également mentionné les personnes en

situation de handicap et les risques psychosociaux. Un comité pluridisciplinaire (médecine du travail, ergonome du projet, équipe LYBY + et GIS PST) se réunit tous les mois. Nous travaillons ensemble pour traiter ces sujets. Nous nous sommes déjà rencontrés à plusieurs reprises. Le prochain comité est prévu le 24 février, si ma mémoire est bonne.

Par rapport à ce qui figure dans cette première note d'étape d'expertise, nous avons essayé d'aller plus loin sur le dossier qui vous a été présenté en vous donnant des points d'avancement. Dans la mesure où le dialogue social est calé sur l'expertise, il nous semblait intéressant de vous donner ces clefs de lecture.

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

Mme AZEVEDO.- C'est une déclaration.

Le point d'étape du programme LYBY + méga et macro-zoning du bâtiment C pourrait se résumer, pour l'UNSA-RATP, en une expression couramment employée : « *on prend les mêmes et on recommence !* » en recrutant, en chemin, un intérimaire comme chef de projet.

Ce projet d'envergure, qui concerne plus de 3 300 salariés et qui sera, en tant que siège social du Groupe RATP, la vitrine de l'entreprise, mérite bien plus de sérieux et de considération envers ses salariés.

L'UNSA-RATP vous alerte sur une certaine incohérence du dossier ainsi que sur ses contradictions. Pour exemples, des chiffres sur les effectifs incompréhensifs, des plans illisibles pour les élus et les experts. Des lieux d'appropriation collectifs dans les quartiers qui sont donnés pour un chiffre et qui diffère sur les plans. Un manque de communication sur le projet envers les agents concernés.

L'UNSA-RATP se pose encore trop de questions et se fait le relais des salariés.

Quid des ambassadeurs ? Quelles sont leur mission, leur communication, leur implication et leur formation sur le projet ?

L'UNSA-RATP constate avec regret qu'une grande partie des salariés concernés par ce projet ne sont pas au courant de leur avenir et n'ont aucune connaissance de ce qu'est un Flex Office ! D'autant plus qu'il n'existe pas de méthodologie partagée pour le recueil des besoins. Que dire du problème des salles de réunion qui ne seront pas dédiées ? Quoi faire si certains managers s'approprient des espaces afin de recréer un bureau personnel en y plaçant par-ci par-là des effets personnels ?

L'UNSA-RATP pourrait énumérer longuement des aberrations dans ce dossier mais en retient juste une partie. Celles qui lui paraissent les plus inappropriées telles que des surfaces nettes par personne qui ne sont pas aux normes INRS et qui ne sont pas en adéquation avec les normes incendie (dégagement réglementaire).

De plus, l'UNSA-RATP vous alerte, à nouveau, sur les conséquences physiques (TMS) et les risques psychosociaux engendrés par le travail en Flex Office relayés par des études et des scientifiques précédemment

cités.

L'UNSA-RATP vous demande de revoir ce projet et de nous présenter un projet cohérent et digne de ce nom !

M. Le PRÉSIDENT.- Y a-t-il d'autres déclarations ?

On peut peut-être reprendre quelques éléments. Vous avez donné l'illustration d'une différence de chiffres entre les plans et les dossiers. Cela me paraît facile à corriger. Il faut toutefois vérifier quels éléments doivent être apportés pour que le dossier devienne cohérent le moment venu.

Mme DECKER.- Le projet est construit par étapes. L'entreprise vit, il y a des mouvements et des réorganisations. Comme expliqué préalablement, le projet intègre les réorganisations des départements au fil du dialogue social local. Un premier travail a été réalisé avec les départements sur une base d'effectifs, visant à déterminer leur profil fonctionnel au sens de la charte. Les profils sont les suivants : concentration, facilitateur, collaboratif et nomade. À ce moment de l'étape du projet, il y avait des effectifs dans les départements. Lors du méga-zoning et du macro-zoning, nous les avons réintégré entre-temps. Ces éléments ont été transmis au fur et à mesure au cabinet Acante.

La différence entre les effectifs figurant dans les camemberts, la photographie actuelle et le dossier du 9 octobre s'explique aussi par la vie de l'entreprise. Il y a des mobilités, des départs, des arrivées et la mise en place d'organisations. Nous en tenons compte. Par exemple, pour le projet du CSRH, l'impact est de moins 55 personnes à GIS. Nous avons pris ce paramètre en compte dans la cible du méga-zoning, puisque le dialogue social est abouti sur le sujet.

M. Le PRÉSIDENT.- Avant qu'il y ait une mauvaise interprétation, je précise qu'il n'y a pas de projet de diminution des effectifs du CSRH de 55 personnes. C'est juste une nouvelle localisation.

Mme DECKER.- Ces personnes, qui étaient dans le périmètre du programme LYBY +, n'en font plus partie en partant à Neuilly-Plaisance. Ce n'est pas une perte d'effectifs, mais bien un changement de périmètre de nos effectifs cibles.

Mme KLEIN.- L'enjeu du programme est d'arriver à suivre au fil de l'eau les effectifs de manière fine, pour être en capacité d'avoir une place pour tout le monde au moment de l'emménagement.

M. Le PRÉSIDENT.- On peut prendre le pari que ces chiffres vont continuer à évoluer.

Mme KLEIN.- Absolument. On n'a malheureusement pas le choix. Nous aimerions bien que les chiffres sur lesquels nous avons commencé à travailler en juillet dernier soient les mêmes en 2021 ou 2022.

Mme DECKER.- Vous évoquez des plans peu lisibles. Il est compliqué de fournir des plans aussi détaillés, nous nous excusons. Cependant, nous avons transmis au cabinet Acante des plans Autocad pour lui permettre de faire des mesures. Nous pouvons vous transmettre des plans plus lisibles si vous l'estimez nécessaire.

Mme AZEVEDO.- Dans le dossier, ce n'est pas lisible. Par ailleurs, les plans n'avaient apparemment pas d'échelle.

Mme KLEIN.- Ils sont à l'échelle, mais elle n'est peut-être pas précisée.

M. Le PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO, je retiens qu'en parallèle de l'envoi à l'expert qui a besoin de cet outil-là, nous devons transmettre aux élus des documents plus lisibles.

Mme DECKER.- Je prends le point. Je transmettrai à Mme LÉQUIPÉ des plans plus grands.

Mme KLEIN.- Ou sous un format professionnel. Il s'agit là d'extractions d'images.

Mme DECKER.- Je ne sais pas si vous avez le logiciel qui vous permet de lire Autocad.

M. SARRASSAT.- Non.

J'entends bien les questions des élus, qui sont légitimes parce qu'ils travaillent sur le dossier. Je suis extrêmement vigilant sur l'expertise, car nous l'avons demandée pour être éclairés sur ce dossier dans sa globalité de manière simple, efficace et compréhensible. Je suis très regardant sur la qualité de l'expertise. Elle doit faciliter le travail de l'élu, sa réflexion et son avis. J'espère que l'expertise sera au niveau de nos exigences. Pour le moment, j'attends de voir.

M. Le PRÉSIDENT.- On ne va pas donner aux uns ou aux autres. On continue à donner aux experts dans la forme demandée, et nous comprenons qu'il faut le transmettre sous une autre forme aux élus.

Mme AZEVEDO.- J'ai l'impression que c'est également difficile pour le cabinet d'expertise de comprendre, d'analyser.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est dommage pour des experts.

Mme AZEVEDO.- Beaucoup d'éléments sont transmis, mais cela change. Vous avez dit tout à l'heure que vous alliez améliorer la communication...

Mme KLEIN.- Nous allons relancer la communication que nous avons été obligés de stopper depuis décembre.

Mme AZEVEDO.- Beaucoup de salariés ont l'impression de ne pas en avoir eu. C'est ce qui me gêne dans un premier temps.

Par ailleurs, vous dites que vous ne pouvez pas entrer dans le détail, mais il faudra bien le faire à un moment pour comprendre et avancer.

Mme DECKER.- On est au stade macro du projet. La prochaine étape sera le micro. Dans la phase macro, on prend tous les éléments dimensionnant qui auront un impact sur la surface. Dans la phase de micro-zoning, ce sera plus détaillé. Ce projet a ces étapes,

également pour les raisons que j'ai évoquées. Les mouvements d'effectifs, la vie de l'entreprise font que ces étapes sont nécessaires pour construire le dossier qui doit avoir une base solide.

Mme AZEVEDO.- Au moment du micro-zoning, ce sera presque trop tard.

Mme DECKER.- Non, justement. Le micro-zoning porte sur les aménagements liés aux profils au sens de la charte. Les départements pourront encore ajuster, même après, quand les aménagements seront livrés. C'est aussi à l'usage que l'on s'apercevra qu'il y aura encore besoin d'aménagements.

Pour les trois premiers profils (concentration, facilitateur et collaboratif), la surface allouée est quasi identique, cela se joue à quelques m² en termes de surface. Tout ce travail d'expression des besoins est une donnée d'entrée, qui n'empêchera nullement la démarche participative auprès des collaborateurs en micro-zoning et d'être plus poussé sur les aménagements en termes d'usage, avec cette souplesse d'ajustement.

Mme KLEIN.- C'est lors de la phase de micro-zoning que l'on regardera concrètement les postes formels, informels, la répartition. Nous le ferons avec les équipes, les unités et les entités. Ce sera dans une deuxième phase. On fabrique pour le moment l'enveloppe. On regardera ensuite comment installer les meubles.

M. Le PRÉSIDENT.- Je rappelle aux élus, comme pour le dossier SCC, que l'on a prévu à chacune de ces étapes importantes d'informer et de consulter le CSE Central. Il n'est pas prévu une information consultation pour solde de tout compte. Par ailleurs, l'expertise a également été dimensionnée pour accompagner le CSEC tout au long de la démarche. On avance pas à pas. Le CSEC et l'expert accompagnent cette démarche.

Mme DECKER.- Nous aurons vendredi la restitution de la note d'étape 2 en Commission SSCT. Le micro-zoning nécessite une consultation des CSE locaux. Nous bénéficierons ainsi de cette expertise et de tout le travail réalisé avec vous au niveau central pour émettre des préconisations sur la partie aménagement.

M. SARRASSAT.- Dans la lettre de mission de l'expertise, nous avons séquencé le process, parce que nous savions qu'une partie transversale incombait à cette instance et une autre partie au local. À partir de là, je ne me vois pas en tant que Secrétaire d'une instance transversale dire à un Secrétaire de CSE que son instance ne sert à rien. On est sûr de la transversalité.

Sur le macro, le micro et le travail au quotidien extrêmement précis, c'est bien le CSEC qui s'exprimera et donnera son avis. Chacun doit faire sa part du travail. Ce n'est pas à nous d'aller voir ce qui se passe dans chaque établissement.

M. HUBERT.- J'ai une remarque qui n'a rien à voir avec les experts de LYBY +. La CSSCT n'est pas constituée de deux ou trois membres, mais de cinq. Deux ne sont pas là. Par ailleurs, si le cabinet d'expertise n'est pas en capacité de comprendre, on peut en changer. Cela nous regarde. À titre personnel, suite à la restitution des experts, j'ai des locaux en plus dans mon cerveau ! Attendons vendredi, mais il est vrai qu'on s'y perd un peu, ce n'est pas clair et les plans ne sont pas à l'échelle.

M. Le PRÉSIDENT.- D'ici là, nous allons vous envoyer les plans pour que

vous puissiez juger de la qualité des données transmises, et le rapport d'expertise que nous avons reçu hier soir.

M. JONATA.- Je rebondis sur les propos du collègue de la CFE, avec intérêt. Si un élu dit qu'il ne comprend pas et si le cabinet ne comprend pas non plus, c'est qu'il y a un problème quelque part.

Par ailleurs, je crois qu'il y a un grave problème de communication, de transmission d'informations. Beaucoup d'agents sont concernés et ont des bribes d'information, à la volée. Ils ne savent pas où s'asseoir et quoi entendre.

On sait qu'il y a un projet, que l'entreprise a pris sa décision et qu'il sera mis en œuvre. Il est peut-être temps de commencer à communiquer en ce sens, de donner quelques informations aux agents. Ils travaillent aujourd'hui dans des bureaux. Ils seront bientôt dans un flex office ou un open space. Quelle est la différence ? Avec qui ils seront ? Ces inquiétudes créent parfois des incidents.

M. Le PRÉSIDENT.- Il y a trois éléments sur lesquels on peut apporter des éléments de réponse. La communication a été évoquée à plusieurs reprises, on va détailler le cadencement. Il faut également sans doute de nouveau préciser le rôle des ambassadeurs. Cela pourra d'ailleurs peut-être faire partie de la communication. J'ai noté au passage l'idée que vous imaginiez que l'on ne porte pas d'intérêt au projet parce qu'on aurait pris un intérimaire ou que l'équipe projet se réduirait à l'intérimaire. Je rappelle que l'équipe projet est plus large que l'intérimaire.

Mme AZEVEDO.- J'ai repris votre terme.

Mme KLEIN.- Oui, j'ai dit que je faisais l'intérim.

M. Le PRÉSIDENT.- On va donc faire un point sur l'évolution de la structure projet.

M. PATRAVE.- Ce n'est pas contre vous.

Mme KLEIN.- Effectivement, j'assume l'intérim de la direction du programme depuis quelques semaines. J'étais l'adjointe de Mme GUILLOUËT. Ce rôle m'a été dévolu assez naturellement pendant ces quelques semaines. Mme CHAILLOU est arrivée au 1^{er} février pour prendre la direction du programme.

M. Le PRÉSIDENT.- Il n'y a plus d'intérim, puisqu'il y a à nouveau un chef de programme. L'équipe est à nouveau nominale.

M. PATRAVE.- Il fallait quand même le préciser. Nous espérons qu'elle restera jusqu'à la fin du programme.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous aussi.

Mme KLEIN.- Quelques points sur la communication. Nous avons préparé un certain nombre de choses, qui sont sorties début décembre. Nous avons notamment créé un espace sur Urban Web, qui est assez nourri. Une vidéo explique la charte d'aménagement, notre bible. Il y a également de nombreux éléments sur les espaces tertiaires et sur LYBY +. Il

est vrai que cette communication est passée un peu inaperçue. Nous savons que les communications sur Urban Web ne sont pas celles qui ont le plus de retombées. Le contexte a fait que cela a été compliqué.

Notre idée est de multiplier les rencontres avec les collaborateurs. Plus de 100 personnes sont venues au café d'information destiné aux occupants du bâtiment C, sur deux sessions. Nous allons les réitérer pour donner des explications aux agents. La journée portes ouvertes du 5 mars à l'espace du Centenaire sera ouverte à tous les collaborateurs concernés par LYBY +. Chacun recevra une invitation.

L'idée est d'aller au contact, nous avons conscience que c'est compliqué. Nous avons préparé des affiches, de nombreux supports. Il est vrai que cela a pris un peu du retard. Nous allons mettre les bouchées doubles dans les prochains jours. C'est notre enjeu. Nous sommes les premiers en difficulté quand le projet n'est pas connu. Ce n'est pas du tout notre volonté. Nous avons aussi donné la primeur aux instances. Nous allons désormais pouvoir communiquer plus largement, vous allez entendre parler de nous !

M. SARRASSAT.- Nous sommes aujourd'hui en information. C'est atypique, nous avons un avis à rendre le 19 et les experts sont absents dans le cadre de l'information, pour des raisons entre autres calendaires. Nous avons eu l'expertise hier soir. Il serait bon de prévoir une pause le 19, car les débats pourraient modifier une partie de l'avis qui sera émis ce jour-là. Il est possible que nous prenions du temps pour émettre un avis.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est noté. Sur le rôle des ambassadeurs ?

Mme KLEIN.- Les ambassadeurs sont nos points d'entrée dans les départements pour travailler à toutes les étapes du projet. Ce sont les premiers points d'entrée, car il y aura au fur et à mesure de l'avancée du projet de plus en plus de personnes, de relais qui constitueront l'écosystème LYBY +. Elles seront autour de nous pour construire le macro-zoning, puis le micro-zoning. L'idée est qu'en phase de micro-zoning, les responsables d'unité travaillent avec leurs équipes pour fabriquer et aménager leurs espaces.

Le rôle de l'ambassadeur est primordial. Nous sollicitons beaucoup ces personnes, qui sont notre point d'entrée. Nous n'avons pas souhaité parler au responsable RH du département pour parler des ressources humaines, par exemple. De même pour la communication. Nous sollicitons ces réseaux, mais l'ambassadeur nous permet de nous adresser aux bonnes ressources des départements au moment où nous en avons besoin. Pour travailler avec le Codir sur le macro-zoning, nous sollicitons l'ambassadeur. Quand nous voulions organiser des groupes de travail sur les services, les parcours, etc., nous avons demandé à l'ambassadeur qui pouvait travailler avec nous. C'est notre point d'entrée opérationnelle. Sur les archives, c'est aussi l'ambassadeur qui nous a aidés à identifier un certain nombre de points. Il met de l'huile dans les rouages, c'est une porte d'entrée qui nous facilite le travail avec les départements.

M. PATRAVE.- Des salariés nous ont parlé des ambassadeurs de manière insatisfaisante. Ils ne donnent pas d'explications sur le projet. Cela rappelle un autre dossier. Nous vous alertons sur la communication et l'information. Il faut laisser le temps aux ambassadeurs de donner des explications. Cela ne doit pas se faire entre deux cafés en cinq minutes.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour ce retour.

Il y a une autre zone d'ombre dans votre déclaration que j'aimerais voir éclaircir. Que se passe-t-il si un manager commence à s'approprier la zone ?

M. PATRAVE.- Il s'agit d'une remarque des experts. Des études ont été menées sur les flex office. Parfois des managers s'approprient les espaces. Qu'est-il prévu dans ce cas ?

Mme KLEIN.- On sait que cela existe, cela s'appelle même le syndrome de la serviette de plage dans le monde du flex office. C'est un phénomène très connu. Nous devons trouver des solutions en collectif pour faire respecter un certain nombre de règles de vie, qui sont nouvelles. En général, quelques semaines avant que les personnes s'installent à leur bureau, nous réunissons des groupes de travail pour évoquer les règles de vie à respecter. Dans des espaces ouverts, il ne faut pas parler trop fort, par exemple. On ne s'approprie pas les espaces, etc. Cela se travaille ensemble. C'est une nouvelle hygiène collective.

M. Le PRÉSIDENT.- Y a-t-il d'autres questions ?

M. PATRAVE.- Nous serons très vigilants aux m² alloués par salarié, parce que c'est source de RPS et de TMS. Il faut également respecter les normes incendie. Nous serons vigilants.

Mme KLEIN.- Vous avez raison. Nous serons aussi vigilants.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous donne rendez-vous le 19, avec la restitution de l'expertise, puis l'émission de l'avis.



**I (suite) – EXAMEN DES PROCÈS VERBAUX DES SÉANCES
DES 26 JUIN, 3 JUILLET ET 30 AOÛT 2019**

M. Le PRÉSIDENT.- Si tout le monde est d'accord, nous proposons de procéder à l'approbation des PV des séances du 26 juin, 3 juillet et 30 août 2019.

M. SARRASSAT.- Il n'est pas normal qu'il y ait autant de retard dans l'approbation des PV. Le règlement intérieur stipule qu'il faut les approuver dans les 30 jours. Cela signifie qu'ils doivent être corrigés en temps et en heure. Cela met en difficulté Mme LEVRAUX-GOUDEAU. C'est de ma responsabilité. Si une telle dérive était tolérable il fut un temps, pour ce qui me concerne, elle me dérange. Des personnes nous demandent des extraits de PV, qui n'ont aucune valeur juridique tant qu'ils ne sont pas approuvés.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous allons procéder au vote sur le procès-verbal de la séance du 26 juin.

Mme LÉQUIPÉ.- M. CHIKH vote pour M. ALLALOUCHE, M. PIGEARD pour M. NIVAUT, M. DOMINÉ pour M. GRATUZE, M. PATRAVE pour M. ORIEUX, M. LARDIÈRE pour M. SAUTEL, M. TÉTART pour M. VENON et M. LALLEMANT pour M. DJEBALI.

(Il est procédé au vote sur le PV du 26 juin 2019)

POUR : 14 VOIX

11 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO

**MM. MOURAD CHIKH – JÉRÔME CRUCHET – LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA
JEAN-LUC LALLEMANT – GILLES PATRAVE – PATRICK PIGEARD
STÉPHANE SARDANO FRÉDÉRIC SARRASSAT – DAVID TÉTART**

3 CFE-CGC : MM. LAURENT DOMINÉ – SÉBASTIEN HUBERT – CYRIL LARDIÈRE

**LE PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 26 JUIN 2019 EST APPROUVÉ
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

(Il est procédé au vote sur le PV du 3 juillet 2019)

POUR : 14 VOIX

11 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO

**MM. MOURAD CHIKH – JÉRÔME CRUCHET – LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA
JEAN-LUC LALLEMANT – GILLES PATRAVE – PATRICK PIGEARD
STÉPHANE SARDANO FRÉDÉRIC SARRASSAT – DAVID TÉTART**

3 CFE-CGC : MM. LAURENT DOMINÉ – SÉBASTIEN HUBERT – CYRIL LARDIÈRE

**LE PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 3 JUILLET 2019 EST APPROUVÉ
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

(Il est procédé au vote sur le PV du 30 août 2019)

POUR : 14 VOIX

11 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO

**MM. MOURAD CHIKH – JÉRÔME CRUCHET – LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA
JEAN-LUC LALLEMANT – GILLES PATRAVE – PATRICK PIGEARD
STÉPHANE SARDANO FRÉDÉRIC SARRASSAT – DAVID TÉTART**

3 CFE-CGC : MM. LAURENT DOMINÉ – SÉBASTIEN HUBERT – CYRIL LARDIÈRE

**LE PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 30 AOÛT 2019 EST APPROUVÉ
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

M. Le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je crois que cela épuise l'ordre du jour. Y a-t-il d'autres questions ?



FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE

M. Le PRÉSIDENT.- Les trois prochaines séances auront lieu le 19 février, le 28 février et le 4 mars 2020.

Bonne fin de journée à tout le monde.

La séance est levée à 14 heures 45.