



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 16 décembre

-----2020-----

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

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste UNSA CSE 12/MTS
	Claude NIVAULT	1er secrétaire adjoint	liste CGT CSE 13/RER
	Frédéric NIVERT	Trésorier	liste CGT CSE 15/SIT
	Patrick PIGEARD	Trésorier adjoint	liste UNSA CSE 13/RER
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
MM.	Jérôme CRUCHET	-	liste UNSA CSE 11/MRF
	Laurent DJEBALI	-	liste UNSA CSE 12/MTS
	Loïc FAUCHEUX	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/GDI
	Philippe BOYER	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Fabien LONGET	Membre titulaire	liste CGT CSE 4/BUS-MR
	Ludovic ORIEUX	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Sébastien HUBERT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	José JONATA	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Stéphane SARDANO	-	liste UNSA CSE 1/BUS-MRB
Mmes	Caroline DROUAIRE ¹	Membre suppléant	liste UNSA CSE 4/BUS-MRF
	Florence ESCHMANN	-	liste UNSA CSE 12/MTS
	Nathalie MEUNIER ²	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	Stéphanie GRELAUD ³	-	liste CFE-CGC CSE 12/MTS
MM.	Mourad CHIKH ⁴	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Gilles PATRAVE	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	David TÉTART	-	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
	Benoît CHEVILLARD	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Thibaut DASQUET ⁵	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Thomas LE CLEACH ⁶	-	liste CGT CSE 12/MTS
MM.	Éric TURBAN	-	liste CGT CSE 7/GDI
	Cyril LARDIÈRE ⁷	-	liste CFE-CGC CSE 9/M2E

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Noureddine ABOUTAÏB	Membre titulaire	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Tarik ALLALOUCHE	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Patrick RISPAL	-	liste CGT CSE 10/BUS-MRB
	Thierry SAUTEL	-	liste CGT CSE 9/M2E
	Michel VENON	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	Jacques GRATUZE	-	liste CFE-CGC CSE 8/ING-MO
	Eliès BEN ROUAG	Membre suppléant	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jean-Luc LALLEMANT	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Alain DUIGOU	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 8/ING-MOP
	Laurent DOMINÉ	2 ^e secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mmes	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Françoise PHIRMIS	-	liste CFE-CGC CSE 14/SEM-CML

Assistent à la séance :

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

¹ Remplace Tarik ALLALOUCHE, en tant qu' élu titulaire pour les votes

² Remplace Michel VENON, en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

⁴ Remplace Noureddine ABOUTAÏB, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Patrick RISPAL, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Thierry SAUTEL, en tant qu' élu titulaire pour les votes à partir du point IV - 5

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

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 8 OCTOBRE ET DU 21 OCTOBRE 2020	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	8
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	11
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. Information-consultation sur le projet de bilan social 2019	18
2. Information-consultation sur le projet de Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes 2019	35
3. Information-consultation sur le projet de Plan de développement des compétences 2021	50
4. Présentation de la stratégie immobilière industrielle et de la politique de valorisation urbaine	59
5. Consultation sur le projet de recrutement direct d'opérateur de maintenance du département RDS en Unité Opérationnelle	67
6. Consultation sur le projet de Transfert du métier d'ACIM du Département SEM vers le Département RDS	70
7. Information-Consultation sur le nouvel accord relatif à la prise en charge du 100% santé	73
V – QUESTIONS SOCIALES	
1. Délibération portant sur la vente de la propriété « Le Chanteneige » située sur la commune de Serre-Chevalier (02540)	76
VI – QUESTIONS DIVERSES	
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	78

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour à tous. Je vous propose de commencer notre séance si M. SARRASSAT en est d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui. Cependant, des élus ont des difficultés pour se connecter ce matin.

M. LE PRÉSIDENT.- Bienvenue dans cette séance. Je vous remercie de votre présence pour cette séance en visioconférence.

Je propose de faire le point sur les présents. À notre connaissance, sont absents excusés parmi les élus titulaires MM. ABOUTAÏB, SAUTEL, VENON, RISPAL et ALLALOUCHE, et parmi les élus suppléants Mme EBONGUÉ SIPAMIO, MM. LALLEMANT, DUIGOU, KHELLAF et DOMINÉ.

Mme BLONDEL.- M. GRATUZE et Mme PHIRMIS sont également absents ce matin.

M. LE SECRÉTAIRE.- M. BEN ROUAG l'est également.

Mme LÉQUIPÉ.- Je propose que M. CHIKH vote pour M. ABOUTAÏB du même CSE, que Mme DROUAIRE vote pour M. ALLALOUCHE car il n'y a plus de suppléant pour le CSE 3 et qu'ils sont du même syndicat. Je propose que Mme MEUNIER vote pour M. VENON du même CSE, que Mme GRELAUD vote pour M. GRATUZE car il n'y a plus de suppléant pour le CSE 8 et qu'ils sont de la même organisation syndicale, que M. LARDIÈRE vote pour M. SAUTEL du même CSE, que M. DASQUET vote pour M. RISPAL car il n'y a pas de suppléant pour le CSE 10 et qu'ils sont du même syndicat.

Il y aura donc 9 voix pour l'UNSA, 8 pour la CGT et 3 pour la CFE-CGC.

**I – EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE
DU 8 OCTOBRE 2020 ET 21 OCTOBRE 2020**

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

Mme LÉQUIPÉ.- Concernant l'approbation du procès-verbal du 8 octobre, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme LÉQUIPÉ.- Le procès-verbal du 8 octobre est approuvé à l'unanimité.

Pour : UNSA (9), CGT (8) CFE-CGC (3)

Concernant l'approbation du procès-verbal du 21 octobre 2020 êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme LÉQUIPÉ.- Le procès-verbal du 21 octobre est approuvé à l'unanimité.

Pour : UNSA (9), CGT (8), CFE-CGC (3)

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais commencer par un point sur la situation sanitaire.

Au 11 décembre 2020, nous enregistrons au sein de l'entreprise 1 725 agents testés positifs, soit 31 nouveaux cas depuis le 8 décembre 2020. 1 443 personnes ont été testées positives depuis le 15 juillet. Cette tendance stable depuis quelques semaines est certes encourageante, mais nous avons bien mesuré qu'elle n'était pas suffisante pour permettre le déconfinement tel qu'il était envisagé. Cela nous engage à demeurer extrêmement prudents et à maintenir le niveau de vigilance voire à le renforcer. Je parlais de la façon dont on abordait la séquence que le Gouvernement avait ouverte à partir du 15 décembre.

Comme vous le savez, une forme de nouveau couvre-feu est entré en vigueur depuis hier. Ainsi toutes les personnes qui se trouvent sur la voie publique après 20 heures et jusqu'à 6 heures du matin doivent justifier du motif de leurs déplacements dans les zones d'état d'urgence sanitaire.

Cela nous amène à rappeler que les agents de la RATP qui auraient à se déplacer à titre professionnel entre 20 heures et 6 heures doivent se munir des attestations employeur complétées et signées par leur attachement. Elles sont disponibles depuis hier sur Urban Web. Ils doivent également être munis de leur carte de service. Les deux sont nécessaires. Nous n'avons pas obtenu sur cette séquence le fait que la carte de service puisse remplacer l'attestation.

Concernant les activités qui le peuvent, le recours au télétravail se poursuit dans la forme dans laquelle il est organisé depuis quelques semaines. Nous ne sommes pas en mesure de préciser jusqu'à quelle date puisqu'un certain nombre d'échéances sont communiquées dans la presse. Y aura-t-il des changements à partir du 7 janvier ? Faudra-t-il attendre le 20 janvier ? Nous ne sommes pas encore informés. Jusqu'à nouvel ordre, nous poursuivons les modalités de télétravail telles qu'elles sont organisées depuis maintenant quelques semaines.

Je passe aux informations générales.

L'actualité de la semaine est le prolongement de la ligne 14. Après de nombreuses années de chantiers exceptionnels, nous avons réalisé un prolongement de près de 6 kilomètres (5,8 km), la construction de quatre nouvelles stations dans un environnement urbain hyperdense et d'un site de maintenance et de remisage des trains. L'ensemble de ces travaux, dans cet environnement, représentent des prouesses techniques avec trois tunneliers en action simultanément, un nouveau poste de commandement pour la ligne, un nouveau système de pilotage automatique, des nouveaux trains, etc. Malgré ce contexte sanitaire, nous avons été au rendez-vous pour la finalisation des travaux. L'inauguration du prolongement vers la mairie de Saint-Ouen a eu lieu lundi.

Nous avons pour objectif de désaturer la ligne 13 d'environ 25 % quand la ligne 14 fonctionnera de façon optimale. Cela améliorera la qualité de transport des 650 000 utilisateurs quotidiens de la ligne 13.

La ligne 14 devient la véritable colonne vertébrale du métro d'Île-de-France, ainsi que du projet Grand Paris Express. Avec un intervalle minimum de 85 secondes entre les trains -performance unique au monde-, la ligne 14 peut transporter jusqu'à 35 000 voyageurs par heure. Pour réussir ce projet à fort enjeu, Île-de-France Mobilités a investi pour les Franciliens et finance à 100 % les nouveaux trains à huit voitures, alors qu'ils en ont six actuellement. Cela augmente la capacité, les voyageurs disposent ainsi d'un plus haut niveau de service et de confort. Ces trains plus longs, qui transportent plus de voyageurs, ont nécessité la réalisation de nombreux aménagements des stations existantes afin de faciliter la circulation des utilisateurs dans ces stations,

tout en répondant aux normes de sécurité. Ces travaux ont été réalisés entre 2014 et 2019 pour un coût total d'environ 110 M€.

C'est un moment important pour la RATP, mais également pour les territoires desservis (la commune de Paris, les Hauts-de-Seine et la Seine-Saint-Denis) qui sont concernés par ce prolongement. Ce sont des zones en plein développement, avec pour illustration l'installation du nouveau Tribunal de Grande instance de Paris, le siège de la Région Île-de-France et des zones d'activité en fort développement telles que les Docks de Saint-Ouen. La ligne 14 améliorera significativement la qualité de desserte pour les habitants ou les occupants de ces zones du nord-ouest francilien.

D'ici 2024, la ligne 14 sera aussi prolongée vers le sud. Un nouveau prolongement supplémentaire est prévu au nord jusqu'à la future station de Saint-Denis Pleyel. Au sud, elle sera prolongée jusqu'à Orly sud, ce qui connectera la 14 aux futures lignes 15, 16, 17 et 18 du projet Grand Paris Express. La fréquentation de la ligne devrait passer de 550 000 à 1 million de voyages par jour. Cela mettra la ligne 14 à l'équivalent d'une ligne comme le RER B.

Ce prolongement de la ligne 14 était un événement important dans l'histoire de la RATP.

Par ailleurs, le statut du personnel de la RATP a été actualisé lors de la commission du statut réunie en octobre 2019. Cette modification du statut a été définitivement approuvée par le ministère de la Transition écologique le 26 octobre 2020 et publiée au bulletin officiel du même ministère le 7 novembre 2020. Il rend ainsi exécutoires les modifications apportées. Nous avons maintenant un statut actualisé et plus conforme à la réglementation et aux pratiques de l'entreprise. Le statut du personnel est disponible sur l'application Guépard, accessible via Urban Web.

Je donne la parole à M. SARRASSAT.

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Avant de vous donner mes informations, j'aimerais réagir sur l'inauguration de la ligne 14. On peut se réjouir que la RATP ait répondu présente techniquement mais cette inauguration, du point de vue des agents de la RATP et des conducteurs, a été gâchée par les propos tenus par Mme PÉCRESSE. Je vais les citer : « Les trains sont automatiques, ils fonctionnent tout le temps, chacun comprendra ce que cela veut dire ». Les agents et tout particulièrement les conducteurs se sont sentis gravement insultés et humiliés. Cette politique, cette responsable a oublié que pendant des mois les agents RATP ont maintenu un service public malgré le confinement. Elle oublie que l'humain est plus important que toutes les machines. Je la trouve particulièrement irresponsable.

J'espère que l'entreprise saura communiquer auprès de ses agents qu'elle ne partage pas ces propos « limites » de la part d'une personne politique. C'était un « coup de gueule », mais je trouve cela injuste par rapport aux efforts fournis par les agents durant toute cette période.

M. LE PRÉSIDENT.- Les mêmes observateurs ont pu écouter l'intervention de la Présidente de la RATP, qui a largement rendu hommage à l'implication des personnes ayant contribué directement ou indirectement à ce prolongement et du personnel de la RATP pour la qualité de l'implication de toute l'entreprise dans la période écoulée. Je pense que c'est la meilleure réponse. Je partage ce témoignage de reconnaissance et de remerciement à l'ensemble du personnel.

M. LE SECRÉTAIRE.- Merci Monsieur le Président.

Cette fin d'année est propice à un tour d'horizon de l'activité de cette instance. « 23 » c'est le nombre des séances que nous avons tenues en 2020. Au-delà de la pandémie, ce résultat historiquement haut correspond également à l'évolution de l'entreprise à marche forcée.

En tant que Secrétaire, je ne peux que souligner la qualité du travail effectué par les élus, les différents protagonistes et participants. Je souhaite mettre en exergue tout particulièrement l'activité de 2 commissions, la commission économique bien entendu mais également la commission SSCT fortement utilisée durant cette période.

Mais je dois aussi attirer votre attention, Mr le Président, sur la situation du budget de fonctionnement de cette instance. En effet, le calendrier prévisionnel de 2021 laisse entrevoir un rythme de séances soutenu avec une charge de travail conséquente pour les acteurs de ces 2 commissions mais également pour l'ensemble de cette instance.

Je profite de cette occasion pour vous rappeler que lors des négociations du droit syndical, l'Entreprise a divisé par 10 ce budget de fonctionnement contre l'avis des OSR. Après usage, le verdict est sans appel, le budget est structurellement déficitaire et ne répond en rien à l'accroissement de la charge de travail du CSEC. Cette inéquation doit nous conduire, Mr le Président à trouver des solutions raisonnables.

Passons maintenant à l'activité du CE proprement dite. Sur le mois de décembre, le CE a procédé à des ventes massives de billets notamment pour le Cinéma avec plusieurs dizaines de milliers de places vendues en quelques jours.

Ceci en attendant la mise en œuvre de notre nouveau portail de vente de billetterie prévu en février 2021.

Décembre c'est aussi le mois de l'arbre de Noël. Cette année cet événement majeur de notre comité a été tronqué comme vous le savez. La pandémie nous imposant de ne pas réaliser nos 3 soirées privatives à Disney. Néanmoins la décision rapide du Secrétariat pluraliste de doubler la valeur des chèques cadeaux pour compenser la déception des enfants, a permis d'aider le Père Noël à offrir des cadeaux à plus de 33.000 d'entre eux, c'est un record absolu !

Je dois aussi annoncer qu'après moult discussions, nous avons réussi à trouver un point de convergence avec ce parc d'attraction et nous avons planifié 3 dates pour le Noël 2021.

A ceci s'ajoute 2 journées privatives dans ce même parc en mai prochain ouvert à tous les agents avec ou sans enfants, configuration privatisation.

Enfin la restauration n'est pas en reste, elle proposera dès le 17 décembre jusqu'au 24 décembre des paniers repas certes mais festifs afin de rendre cette fin d'année un peu plus douce.

Il ne me reste plus qu'à souhaiter à cette instance d'excellentes fêtes de fin d'année, ainsi qu'à l'ensemble des salariés que nous représentons en ayant une pensée pour celle et ceux qui traversent actuellement une période difficile.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARRASSAT. Je donne la parole aux organisations syndicales. Monsieur DELEBARRE ?

M. DELEBARRE.- En préalable, j'ai deux interventions, la première portant sur ce que vous avez dit sur les attestations. Je voudrais que vous pensiez aux attestations des élus mandatés. Nous sommes intervenus la dernière fois sur ce sujet. Nous aimerions que ces attestations soient rapidement établies par les Départements ou autres, afin que les élus et mandatés ne soient pas inquiétés après 20 heures et avant 6 heures puisqu'ils se déplacent pour rencontrer les salariés sur le terrain.

Par ailleurs, comme l'a dit M. SARRASSAT, les propos de Mme PÉCRESSE sont scandaleux. Je rappelle que les conducteurs, comme toutes les autres catégories de l'entreprise, n'ont fait que défendre leurs acquis en décembre et janvier. Si le Gouvernement n'avait pas attaqué frontalement sur la réforme des retraites, on n'en aurait pas parlé.

Les conducteurs, comme les autres catégories du personnel, ont œuvré pendant cette période de confinement. Ils œuvrent tous les jours. Vous avez dit que la Présidente avait réagi en saluant l'implication de l'ensemble du personnel, mais il faut aller au-delà. Il y a eu une attaque envers les conducteurs principalement. Je pense que la réaction de l'entreprise doit être visible pour les conducteurs. Certes, on peut mesurer l'avancée technologique que représentent les lignes automatiques, mais c'est quand même une machine qui remplace un être humain, ne l'oublions pas. L'être humain est important, je pense que Mme PÉCRESSE devrait s'en souvenir. Nous attendons une réaction de l'entreprise envers cette catégorie du personnel.

La période est dense de ses actualités, l'une ne chassant pas l'autre mais l'une s'ajoutant aux autres : poursuite de la crise sanitaire avec un deuxième confinement sur fond de course aux vaccins et de menace d'un troisième, assassinat de Samuel Paty et risque terroriste, Loi de programmation de la Recherche, Loi Sécurité Globale avec son floutage des policiers et son invasion de drones confirmant la dérive policière d'un pouvoir qui ne tient plus que par la crainte qu'il inspire, plan de relance du monde d'avant, possible retour de la réforme des retraites et, plus proche de nous, ouverture du réseau Optile à la concurrence dès le 1^{er} janvier prochain, renégociation du contrat avec Ile-de-France Mobilités, publication imminente des décrets CST et transfert du Personnel et, d'une manière bien plus profonde, accélération du démantèlement de la Régie Autonome des Transports Parisiens par découpage en Unités d'affaires.

La loi sécurité globale qui vise à instaurer un *continuum sécuritaire* au prétexte que la sécurité serait la première des libertés, une formule trompeuse qui entend hiérarchiser les valeurs en mobilisant le ressort de la peur. Si les conditions carcérales n'étaient pas si dégradées en France, on pourrait soutenir qu'en prison, les détenus sont en sécurité tout en étant par nature privés de liberté. A force de sacrifier une à une les libertés au nom de la sécurité -quel que soit sa nature, la rime entre sécurité et liberté sera très bientôt des plus propres... A l'inverse, la liberté telle que portée par le néolibéralisme, celle d'entreprendre sans entrave avec pour seule fin et seul médium l'argent, est bien une liberté mais celle du renard dans le poulailler et celle-ci n'est porteuse que d'insécurité sociale. La dérive sécuritaire dans laquelle s'est engagé ce gouvernement nous concerne directement car au nom de la sécurité, l'action syndicale sera bientôt davantage criminalisée. Pour

cette raison, la CGT a appelé et continuera d'appeler à participer aux manifestations contre cette loi. La sécurité des uns est aussi la brutalisation des autres. A cet égard, la répression syndicale qui s'abat sur la CGT, avec le visage d'Alexandre El Gamal à la RATP, est un signe des temps qu'il serait grand tort de minimiser. Nous profitons de l'instant pour vous rappeler que notre camarade Alexandre EL Ghamal est toujours sous le coup d'une révocation, celle-ci ayant été rejetée par l'Inspection du Travail, la balle est dans votre camp pour mettre fin à la procédure.

D'autres sujets majeurs dans notre entreprise saturent également la période : décrets cadrant l'ouverture à la concurrence, difficultés économiques de l'entreprise -réelles ou supposées, renégociation du contrat avec Ile-de-France Mobilités, nouvelle partition de l'entreprise en unités d'affaires.

A partir de 2025, en l'espace d'une à deux années, environ 19 000 agents vont quitter l'EPIC au gré des appels d'offres. L'EPIC ne sera plus l'EPIC. Que ce soit le régime spécial de retraite, les espaces Santé ou le Comité d'entreprise, rien de tout cela ne pourra perdurer.

Un cadre dit « social » territorialisé est sur le point d'être publié au Journal Officiel par le Ministère qui, seul, a décidé de son contenu après avoir assuré un pseudo dialogue social. Un cadre low-cost moins favorable car il réduit les droits actuels et laisse en plus des agents de côté (seuls les machinistes-receveurs de Paris et de la Petite Couronne sont concernés), c'est une régression sociale de grande ampleur qui est « imposée » aux agents car ce que ne dit pas la loi laisse entendre que certains points vont être remis en cause : 13^{ème} mois, accords métiers, déroulements de carrière, congés soins enfants, etc....

Afin de lutter contre ce dumping social, la CGT RATP propose la mise en place d'un socle social de haut niveau, l'une des conditions d'un service public de qualité. Afin de construire un statut de haut niveau social pour l'ensemble des salariés du transport quel que soit l'opérateur, nous proposons de le construire autour de 4 piliers :

- Salaire et Classification ;
- Temps de travail et Conditions de Travail ;
- Protection Sociale ;
- Autres Garanties Sociales

Ce statut social doit également permettre d'assurer la sécurité des usagers des transports. Ce socle ne doit pas être le prétexte pour remettre en cause les organisations et conquises existants, mais de garantir que ceux-ci ne peuvent plus servir à mettre en concurrence les salariés pour satisfaire les appétits financiers des entreprises marchandes.

C'est en ce sens que la CGT RATP a appelé, unitairement avec les syndicats UNSA RATP SAT RATP SUD RATP et SOLIDAIRES RATP, à une journée de mobilisation et de grève le 17 décembre afin que les salariés de notre entreprise, quelles que soient leurs catégories et métiers, fassent entendre leurs mécontentements et inquiétudes.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Il y aura deux parties à la déclaration préliminaire de l'UNSA RATP aujourd'hui. Je vais œuvrer sur la première et M. DJEBALI sur la seconde.

La maxime est bien connue, « La pédagogie est affaire de répétitions ».

Au risque d'être insistant et comme visiblement certains messages nécessitent à minima un approfondissement, le propos liminaire de l'UNSA-RATP reviendra sur des manquements, des irrégularités pointés ces derniers mois ...

Ces éléments sont de deux natures. Un premier volet concerne la place du dialogue social et par conséquent des OSR dans l'entreprise, le second, la stratégie d'entreprise, celle du Groupe RATP pour laquelle les IRP sont amenées à se positionner.

Pour l'essentiel il est ici question de manque de transparence (d'honnêteté ?), de la volonté ou non de transmettre une information pleine et entière permettant à chacun de remplir son rôle, aux salariés de faire leurs choix en toute connaissance de cause... Les éléments fournis par l'entreprise étant souvent tardifs, parfois partiels, insuffisants pour éclairer complètement la représentation du personnel.

Chronologiquement ce constat s'est appliqué successivement, aux BU BUS, à la création de RDS, à la BU Ville et sa filiale Logistics et pourrait s'appliquer demain à la filiale « Ateliers de Championnet », à la BU TRAM, à la BU SUR, l'avenir de la régulation, l'avenir des centres de formation etc... la liste n'étant pas limitative.

A chaque manquement de l'entreprise, parfois proche de l'entrave, une ou plusieurs rustines (décalage de la consultation, groupe ou commissions de suivi ad hoc, éclairage via expertise etc...) ont été mises en place pour améliorer l'existant, sauver les meubles en quelque sorte... Mais avouons-le ce fonctionnement qui relève d'un mode pour le moins dégradé, n'a que trop duré !

Pour l'UNSA-RATP, l'entreprise doit maintenant cesser ces pratiques, entendre que les OSR et les élus refusent de continuer à découvrir au fil de l'eau, parfois via des rumeurs, des « on dit » ou au détour de dossiers partiels, les évolutions de la stratégie du groupe RATP, l'avenir des agents RATP !

Un des derniers « mauvais » exemples en date concerne « la filiale des AC » et le moins que l'on puisse dire, c'est que celui-ci est pour le moins éclairant sur les pratiques en cours.

Cela fait des mois que la direction des AC joue avec l'ascenseur émotionnel, soufflant le chaud et le froid sur la pérennité des activités, l'avenir des salariés. Evoquant elle-même la perspective de filialisation des activités puis niant cette réalité à grand coup de « ce n'est pas tranché » ou encore « il n'existe pas de dossier sur la filialisation » quand bien même cela apparaîtrait par erreur au détour d'un dossier vite rectifié pour effacer les mots qui fâchent...

Nous passerons sur le fait que simultanément cette même direction fait pression sur les encadrants de l'unité des AC afin qu'ils acceptent d'abandonner leur statut pour basculer dans cette filiale « virtuelle » puisque uniquement pensée et mais ne faisant pas l'objet d'écrits « dixit le président du CSE10 » en séance plénière de novembre dernier...

Puis, la sentence tombe quelques jours plus tard lors de la Webex du directeur de RDS. Non seulement la filialisation est bel et bien en cours de construction (filiale de Rang 2), mais nous découvrons également que les aspects juridiques du dossier sont finalisés, que l'avenir des activités est arrêté, certaines étant « retenues » d'autres non !

Sur ce dossier, non seulement les OSR ne sont pas tenues au bon niveau d'information mais les réponses faites aux partenaires sociaux et aux IRP sont pour le moins contredites par les éléments exposés par la direction de RDS ! Un comble !

Dès lors nous ne pouvons que nous interroger sur la loyauté de l'entreprise, la place réelle du dialogue social, et la considération de la direction pour les IRP !

A ne pas s’y tromper, ce type de dossier nécessiterait pour le moins la plus grande transparence vis-à-vis des OSR, qui pour rappel sont les premiers interlocuteurs des agents RATP, afin que celles-ci puissent tenir leur rôle dans la défense de l’intérêt des salariés. Mais également un examen approfondi par le CSEC sur les aspects stratégiques, économiques et impacts transverses du projet, tout comme une étude approfondie des impacts pour les premiers concernés au sein du CSE10 !

L’UNSA-RATP demande à la direction de ne pas attendre 2021 pour prendre de bonnes résolutions !

Merci.

M. DJEBALI.- L’UNSA-RATP est profondément choquée et indignée des propos sous-jacents de madame PECRESSE :

« Les trains sont automatiques, ils fonctionnent tout le temps, chacun comprendra ce que cela veut dire ».

Madame PECRESSE a tutoyé les sommets de la provocation et de la malhonnêteté.

Elle pense comme une patronne : production, production, sans penser aux voyageurs ni à la santé des salariés RATP.

Son mépris vis à vis de ces salariés et des usagers est égal à son arrogance.

Alors que notre société vit une crise sanitaire, économique et sociale sans précédent, les agents de la RATP en première ligne ont été exemplaires et ont exercé leur mission de service public au péril de leur santé.

L’UNSA-RATP condamne aussi le silence abyssal de notre PDG.

L’UNSA-RATP rend hommage à l’ensemble de ce personnel, à leur sens du service public et à leur courage, car eux demeureront fidèles au poste, bien après le départ de nos politiques.

L’UNSA-RATP invite madame PECRESSE à tirer toutes les conséquences de cette provocation qui ne peut rester sans suite.

« Chacun comprendra ce que cela veut dire ».

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Mme BLONDEL.- Nous n'avons pas de déclaration.

Mme LÉQUIPÉ.- La nouvelle attestation a été diffusée hier. Les RH des Départements ont eu le message pour faire le nécessaire. Elles devraient arriver dans les prochains jours. Par ailleurs, nous avons fait le nécessaire pour le CSEC, avec l'envoi d'une attestation à M. SARRASSAT. N'hésitez-pas à me contacter.

M. LE SECRÉTAIRE.- Vous m'avez envoyé une attestation sans tampon de l'employeur.

Mme LÉQUIPÉ.- Je ferai le nécessaire dans la journée pour vous envoyer une attestation en bonne et due forme, excusez-moi.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Nous avons des difficultés avec la messagerie et le nouveau système d'identification à code. Je n'ai plus accès à ma boîte mail pro, ce qui pose des soucis pour récupérer les attestations.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela m'est arrivé dans un environnement hors RATP. Je me demande si la RATP est seule en cause.

Mme LÉQUIPÉ.- Ayant eu l'occasion d'utiliser les adresses mail personnelles des élus pendant cette période un peu compliquée avec la messagerie, si vous en êtes d'accord, je vous propose d'adresser à l'ensemble des élus du CSEC une attestation en bonne et due forme sur ces messageries, en parallèle des messageries professionnelles.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce serait plus prudent.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur NIVERT ?

M. NIVERT.- Les problèmes rencontrés sont d'autant plus avérés que nous avons des réunions en dehors de nos lieux de travail, ce qui amplifie le problème. Au sein de l'entreprise, on peut se débrouiller et avoir accès à un support. À domicile, il est plus compliqué d'avoir l'information. J'ai découvert avant-hier soir qu'il existait un nouveau système ; nous n'avons pas eu de communication sur le sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Que fait SIT ? Je plaisante !

M. NIVERT.- Étant donné que cela concerne la messagerie, les personnes ne peuvent pas être alertées par mail. C'est un souci pour celles qui ne sont pas dans l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez raison. Nous allons voir comment communiquer de façon plus large. Quand le mail ne fonctionne plus, il faut trouver un système de substitution.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur le projet de bilan social 2019

Marc BARON, Responsable Gestion RH GIS

participe à ce point de l'ordre du jour

M. BARON.- Bonjour.

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour Monsieur BARON. Je cède la parole à M. SARDANO, président de la Commission économique, qui a étudié le bilan social.

M. SARDANO.- Nous avons reçu comme intervenant M. Marc Baron de GIS-ARS qui nous a fait part des chiffres, bien évidemment, mais aussi de ses analyses et explications. Nous le remercions pour la qualité des échanges.

Ce dossier nous est présenté tardivement car une action judiciaire intenté par un CSE était en cours et a donc retardé cette présentation. Nous allons donc traiter l'année 2019, année marquée par la mise en place de la Restructuration du Réseau Bus Paris au printemps puis du mouvement social de fin d'année.

Le bilan social répond à des règles précises et les différentes rubriques et tableaux associés sont là pour les respecter. C'est aussi une photographie au 31 décembre de l'année et qui n'a de valeur qu'en comparaison des années précédentes.

L'EMPLOI :

Les effectifs sont en augmentation portés par la restructuration du réseau bus .Pour rappel ce projet a nécessité pour sa mise en œuvre le recrutement d'environ 700 machinistes. L'augmentation constatée se retrouve aussi bien au niveau des effectifs totaux au 31 décembre, des effectifs permanents ou de l'effectif mensuel moyen en équivalent temps plein. C'est d'ailleurs cet indicateur qui est le plus pertinent pour suivre l'évolution des effectifs d'une année sur l'autre .En l'occurrence c'est 271 ETP de plus qu'en 2018.Malgré tout la situation est contrastée car la hausse ne provient que de la catégorie opérateur pour la raison évoquée précédemment .Par contre les effets de Diapason sur les fonctions supports se fait ressentir dans la catégorie maîtrise avec environ 80 postes en moins. Dont 60 à GIS.

MRB continue de voir ses effectifs chuter avec moins 99 postes, M2E l'accompagne avec moins 11.Parcontre MRF progresse de plus 22 postes.

La répartition femme / homme évolue à la marge avec malgré tout un frémissement chez les machinistes avec un passage de 8 % à 8,6% sur trois ans. À noter qu'en apprentissage le taux de féminisation est de 25% ce qui peut laisser espérer un impact positif dans les années à venir.

La pyramide des âges montre un vieillissement toutes catégories confondues mais plus jeunes que la moyenne UTP. Il faut voir ici l'effet de l'allongement des carrières et le passage progressif aux 42 ans.

L'ancienneté moyenne par contre reste stable à 13 ans et 9 mois et la moitié de l'effectif a moins de 15 d'ancienneté. L'effectif est donc plus âgé mais sans être plus ancien. Ce constat se retrouve dans l'augmentation des contrats hors statut, CDI, liée aux recrutements de personne plus âgées ne répondant pas aux règles du statut.

Parmi ces salariés, on retrouve un panel de nationalité impressionnant : 19 provenant de l'UE et en particulier du Portugal. Pour ce qui est des pays hors UE, c'est surtout les pays du Maghreb qui sont représentés : Algérie, Maroc et Tunisie.

Par catégorie, on observe une baisse des opérateurs non qualifiés au profit des opérateurs qualifiés.

En ce qui concerne les travailleurs extérieurs et en particulier les travailleurs temporaires, cela reste marginal et concerne une quarantaine de personne .Soit 16 ETP mensuels et 0,03% de l'effectif.

Comme je l'ai dit précédemment la part des CDI dans les embauches augmentent. 1% de plus par an sur trois ans et atteint 7,8% du total. Par contre les salariés de moins de 26 ans sont tous embauchés sous statut. Les CDD aussi augmentent avec le développement de l'apprentissage mais aussi des CAE .La RATP bénéficie pour ces derniers d'une dérogation puisque le gouvernement a mis fin aux contrats aidés.

Après les embauches, les départs.

Au total on constate 3887 départs mais si l'on retire les fins de CDD dont les apprentis c'est 2278 départs d'agents sous statut ou en CDI. Soit 5 % de l'effectif. La hausse des départs provient aussi des effets volume avec plus de recrutements qui entraînent plus de départs pendant la période d'essai mais en proportion il n'y a pas d'évolutions notables.

Parmi les causes de départ il y a bien sur les retraites qui reste au niveau de 2018.Les prévisions sont souvent sur estimées. Par contre les démissions pendant les périodes d'essai mais aussi après le commissionnement augmentent fortement. Sur les 406 démissions, 156 ne sont déjà plus présents dans l'entreprise et sur les 250 salariés encore présents, 105 sont des machinistes, 40 des mainteneurs et 22 des agents des gares.

Les révocations et les licenciements augmentent aussi. Mais l'effectif augmentant les proportions restent stables. A noter que sur les 100 révocations ou licenciements supplémentaires ,91 sont dues à des ruptures conventionnelles. Les motifs de licenciements sont prioritairement les absences injustifiées, les absences répétées et injustifiées, les faits de sécurité.

Pour ce qui concerne la forte augmentation des fins de CDD, ce n'est dû qu'à la fin des contrats d'apprentissage qui peuvent précéder une embauche définitive.700 contrats d'apprentissage se sont terminés sur l'année et 605 CAE.

La promotion :

Si la promotion vers une catégorie supérieure reste un point positif au sein de notre entreprise force est de constater un fort ralentissement du passage entre opérateurs qualifiés et maitrises. À RDS par exemple, il n'y a pas eu de PIE depuis plus d'un an alors que nous avons connu des années à deux voire trois concours. La promotion au choix reste le mode privilégié pour changer de catégorie alors que la reconnaissance de diplôme est le parent pauvre. Pour info, les comparaisons annuelles sur le tableau 151 ne sont pas judicieuses car pour 2019 il a été rajouté un niveau de précision qui n'existait pas les années précédentes.

Il en est de même des mobilités. Les critères étaient plus que restrictifs. Pour 2019, les mobilités géographiques sont de nouveau prises en considération ce qui explique l'explosion des chiffres : plus deux mille en un an.

Les personnes en situation de handicap restent à un niveau en dessous des 6 % qui est le taux légal avec 5,84 % .Ce chiffre comprend les CAE. En comparaison l'UTP se situe à 4,9%.

Passons à l'absentéisme et à la maladie en particulier :

Si le nombre de ja maladie augmente et passe en moyenne à 11,72 ouvrés ce qui correspond à 15 jours calendaires (mode du calcul du privé), il reste toujours inférieur à la moyenne nationale (18,7 jours) et à la moyenne UTP (21,92 jours).La qualité de notre système de santé et de soins internes n'est certainement pas étrangère à ce constat. Malgré tout la tendance est à la hausse avec deux causes identifiées : l'allongement des carrières et le vieillissement des salariés qui

occasionnent des arrêts plus longs ; la mise en place des jours de carences qui là aussi génère des arrêts plus longs.

Venons-en à la rémunération :

Les écarts femmes/hommes perdurent toutes catégories confondues. Il reste du travail à faire. La rémunération mensuelle moyenne brute stagne .En cause les embauches et l'effet GVT moins mais aussi la défiscalisation des indemnités journalières des arrêts de longue durée. La part des primes au sein de la rémunération est stable à 0,79% ce qui est plutôt une bonne chose car cela permet d'avoir des salaires stables d'un mois sur l'autre.

Les rémunérations nettes baissent avec de nouveau l'effet des indemnités journalières défiscalisées mais aussi l'augmentation de certaines cotisations sociales (1 euro mutuelle et cotisation retraite) et toujours l'effet GVT moins.

La valeur du point n'a pas augmenté mais est-il utile de le rappeler ? Pour une fois la comparaison avec l'UTP interpelle puisque l'on y constate une hausse de 1,4%.

Les écarts de rémunération sont entre 1 à 2 à la RATP alors qu'il n'est pas rare de constater des rapports de 1 à 5 à l'extérieur.

Santé Sécurité :

Le nombre d'accident de travail et les taux de fréquence baissent. Le nombre de jours perdus et le taux de gravité aussi. Mais l'effet grève de décembre est peut-être à l'origine de ce constat. Nous avons vu dans le dossier sur le suivi du contrat que les agressions envers le personnel avaient chuté pendant cette période .Malgré tout la part des accidents liée aux agressions représente un tiers des accidents du travail particulièrement à SUR et RDS.

Le nombre de maladies professionnelles reconnues est en baisse mais l'amiante continue de provoquer un nombre conséquent de victimes .L'autre cause concerne les affections péri-articulaires et le tableau 57.

Les baisses concernant la formation à la sécurité sont inquiétantes : moins d'agents formés à l'incendie et au secourisme. Moins d'investissements et un taux de réalisation à seulement 75%.

Autres conditions de travail :

Le temps partiel repart à la hausse avec un constat : de plus en plus d'homme choisissent ce type d'horaire.

Les autres indicateurs évoluent très peu.

Médecine du travail :

La baisse du nombre d'exams médicaux a surtout baissé entre 2017 et 2018. Baisse due au changement de périodicité des visites. Sur d'autres items, les médecins n'ont pas répondu aux questionnaires en raison de leur activité 2020 et de la crise sanitaire.

L'inaptitude qu'elle soit provisoire ou définitive continue d'augmenter et c'est les machinistes receveurs qui sont en majorité concerné puisque 57 % des inaptitudes les concerne.

Formation professionnelle:

Je laisserai à la commission formation le soin de détailler les résultats mais force est de constater la baisse généralisée que ce soit en pourcentage de la masse salariale, moins 0,6% sur trois ans, mais aussi en montant avec moins 9 M d'€ et en nombre d'heures.

Point positif : le retour de l'apprentissage depuis 2018.

Relations professionnelles :

Les crédits d'heures utilisés sont en baisse de 23 % et en particulier sur les réunions avec l'employeur et réunions CHSCT. Pas de commentaires...

Et le nombre de journées de grève explose avec par agent un passage de 0,56 jour en 2018 à 4,42 jours en 2019. Là aussi pas de commentaires.

Après une légère reprise en 2018, les heures d'expression directe repartent à la baisse avec une chute de 42%. Il est regrettable que l'entreprise n'utilise pas plus ce dispositif dans une période de transformation des organisations et d'incertitudes pour de nombreux salariés.

Le bilan social reprend pour finir l'ensemble des dispositifs améliorant la qualité de vie au travail en passant de l'action sociale de la CCAS, aux centres de santé mais aussi d'accompagnement de départ à la retraite, du plan d'épargne d'entreprise et du plan d'épargne pour la retraite collectif. Sans oublier le logement et la famille. Ces points faisant l'objet pour la plupart de bilans approfondis devant cette instance.

Je vous remercie

M. LE PRÉSIDENT.- Synthétiser un bilan social qui comporte plusieurs dizaines de pages est un exercice intéressant. Merci, Monsieur SARDANO. Je donne la parole à M. LONGET, puis M. HONORÉ pour recueillir leur déclaration.

M. LONGET.- Depuis la mise en place des CSE suite aux ordonnances Macron qui ont achevé et révolutionné en quelques mois le monde du travail ce qu'il a fallu plus d'un siècle à créer à force d'actions, de manifestations, de luttes, de débats politiques dans les hémicycles de nos institutions démocratiques. Les protections des travailleurs ont été réduites au strict minimum pour le plus grand bénéfice des employeurs.

Les institutions représentatives des salariés ont été également révisées afin de réduire les droits des salariés à être représentés et défendus convenablement.

Aujourd'hui les salariés de la fonction publique et plus généralement des services publics font l'objet de stigmatisation et d'attaque de tout bord comme la SNCF, les Hôpitaux et les forces régaliennes. Le gouvernement suit sa feuille de route écrite par l'Europe.

Les PDG des entreprises publiques suivent les feuilles de route écrites par les tutelles. A la RATP, les directeurs de département suivent la feuille de route du Défis 2025, les directeurs d'unités suivent les contrats d'objectifs qu'ils ont signés avec le directeur de Département, les cadres de l'exploitation et de la maintenance vérifient que les déclinaisons de ces objectifs sont bien mises en œuvre par les agents de maîtrise et respectées par les opérateurs. Vous nous pardonnerez ces raccourcis. Mais cette description colle assez bien à une réalité que nous aurions voulue toute autre.

La présentation du bilan social est toujours un moment important pour une entreprise car au-delà du caractère obligatoire de sa présentation, il s'agit pour l'entreprise de faire un bilan de sa politique tant sur le recrutement, les emplois, les rémunérations et les

charges accessoires, les conditions de santé, de sécurité et de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés et parfois même de leur famille.

Les dégradations des conditions de travail, augmentations des cadences, diminutions des effectifs, stagnations des rémunérations et du salaire et diminutions du pouvoir d'achat etc. sont des éléments de contexte du bilan social 2019.

Nous pourrions en rester là puisque tout est résumé mais un bilan social, ça se respecte.

Les diverses opérations de productivité dont Diapason se font ressentir au sein de notre entreprise avec notamment une augmentation des tâches et une redistribution des responsabilités avec pour certains un cumul de titres pompeux comme assistant de communication.

Aujourd'hui, l'effectif global reste largement insuffisant pour faire face aux contraintes du service public et celles, plus comptables, liées aux contrats avec IDFM, sans impact sur les conditions de travail et de vie des agents. Nous constatons une augmentation du nombre de salariés en situation de handicap suite à accident mais également de l'emploi massif de CAE pour pallier aux manques d'effectifs.

Mais il semblerait que nous soyons mal informés car suivant la désinformation gouvernementale généreusement médiatisée concernant l'âge de départ en retraite des agents RATP qui serait de 50 ans, il semblerait que certains ne regardent pas les informations ou ne connaissent pas leurs droits, ou font ce qu'ils veulent ou tout simplement que l'information est erronée.

Globalement, il nous faut faire le constat que lorsque l'effectif n'est pas au bon niveau, ce sont les conditions de travail qui en pâtissent, ce sont les conditions d'utilisation qui sont dérogées, l'exceptionnel devenant la règle. Les principes plus ou moins vertueux sont mis de côté au profit de nouvelles règles de management, augmentant les pressions et le stress au travail. TC refusés, congés décalés, nombre de places en baisse sur les périodes d'été, agents tournés sans le respect du repos journalier sont autant de conséquences sur la santé et la vie au travail des agents et impactent le niveau de l'absentéisme en forte augmentation par rapport à l'année 2018. Les risques psychosociaux sont une réalité qu'il convient de considérer avec un regard objectif.

Le bilan 2019 sous sa nouvelle version, nous montrera les effets de la journée de carence censée responsabiliser les agents, sur les arrêts maladie. Rappelons l'absurdité d'une telle mesure qui s'applique à des agents dont une journée de maladie les prive d'un certain nombre de primes de sujétions et de primes à l'acte ou de production, avec des effets également sur les primes de résultat auxquels viennent s'ajouter des abattements pour maladie. C'est la triple sanction, car cet indicateur est regardé de très près lors d'une demande de mobilité ou pour une promotion.

Ce que nous retiendrons c'est qu'avant de sanctionner l'agent malade, il faut s'interroger de manière objective sur les conséquences des rythmes de travail, des

réorganisations et leurs impacts sur la santé. Alors même que les discours gouvernementaux annoncent clairement leur volonté d'allonger la durée de travail hebdomadaire, de retarder l'âge de départ en retraite et de remettre en cause notre statut, nous ne pouvons que nous inquiéter de ces mesures régressives.

Concernant la santé au travail, nous notons une grosse diminution du nombre d'accidents du travail avec arrêt ainsi que du taux de fréquence. Le taux de gravité quant à lui stagne.

Nous touchons un sujet sensible qu'est celui de l'accident de travail, mais également de sa gestion, son suivi et sa reconnaissance. Si l'on sait que certains responsables tentent de dissuader l'agent de faire une déclaration d'AT, nous ne pouvons que critiquer cette pratique néfaste, qui fait croire à la direction qu'elle peut se substituer aux médecins.

Mais au-delà de cela que cache une telle démarche alors même que l'entreprise est en perpétuelle évolution, que les contraintes imposées aux salariés sont en perpétuelle augmentation.

A l'heure où les CHSCT ne sont plus, et que les CSSCT ne sont que des commissions sans pouvoir, il est difficile de ne pas se poser de questions sur l'appréciation de l'encadrement qui s'improvise médecin. Comment justifiera-t-elle ou non, la reconnaissance d'un AT.

Si la CGT a une vision très négative du bilan social, c'est en raison des chiffres présentés, mais c'est aussi en raison du fort mécontentement qui règne sur les unités, dans certains secteurs, dans certains métiers, dans certaines catégories ; c'est aussi en raison de la lassitude pour certains de ne pas être entendus sur leur quotidien, leurs contraintes et de devoir continuer malgré tout à exercer leur métier avec professionnalisme. Pour les autres, il semblerait que les départements aient trouvé la parade en faisant appel aux conseils de discipline qui sont chaque année en forte augmentation, +100 en 2019. Nous constatons également une forte augmentation des démissions à hauteur de 37,6%.

Monsieur le président, l'augmentation des charges et des cadences de travail, les pressions, le stress, la dégradation des conditions de travail, la déshumanisation sur les unités, les dérives des méthodes de management encouragées par certaines et certains, la reconnaissance au mérite, la stagnation et l'individualisation des salaires et des rémunérations contribuent au mal-être au travail et dans la vie personnelle des agents de toutes catégories. A l'approche de l'échéance de mise en concurrence de certains secteurs d'activité de notre EPIC, de certaines opérations de modernisation du réseau, nous nous inquiétons de ce qui sera mis en œuvre pour y parvenir.

Les conditions de travail devraient être améliorées avec une réduction de la durée de travail hebdomadaire qui pourrait passer à 32 heures. Cela permettrait de créer des milliers d'emplois, de partager le travail et serait facteur d'épanouissement personnel.

Les salaires pourraient être augmentés pour tous. De l'argent, il y en a mais visiblement pas pour ceux qui font la production au sens large. Au-delà d'une simple

équation comptable, établie par nos dirigeants, le salaire doit permettre de vivre décemment et récompenser une force de travail.

Vous l'avez compris Monsieur le président, les élus CGT ne partagent pas les choix stratégiques et politiques de l'entreprise, que l'on retrouve déclinés sous différentes formes. Nous aspirons à d'autres choix, au respect du travail, à la reconnaissance de l'implication sans distinction des agents, ni des catégories des personnels. Le dialogue social prôné par la direction, figurant dans les objectifs principaux de l'entreprise doit se concrétiser par des actions concrètes pour les agents.

Le bilan social doit permettre de prendre des mesures correctives allant dans ce sens. Si la direction attend de ses agents qu'ils atteignent les objectifs qu'elle leur fixe, c'est ce qu'ils sont en droit d'attendre en retour.

M. HONORÉ.- Présenté en décembre 2020 suite au recours en justice d'un CSE, ce polaroid de l'entreprise au 31 décembre 2019 nous présente les habituels indicateurs « socio-économiques » dont l'étude et l'analyse à posteriori, 12 mois après la photographie, sans perdre tout intérêt vaut plus pour les tendances qui s'en dégagent que pour tout autre chose.

Nul besoin ici de refaire un énième rapport de commission, celui de la commission économique du CSEC étant sinon exhaustif pour le moins détaillé, l'UNSA-RATP se concentrera principalement sur ce qui « touche » les salariés au plus près...

L'emploi tout d'abord, pour faire le constat que l'année 2019 est plutôt une bonne année, l'effectif global de l'entreprise ayant progressé. Ce constat étant à pondérer au regard des situations hétéroclites rencontrées par les salariés. 2019 fut ainsi synonyme de hausse sensible des effectifs pour les uns, une fois n'est pas coutume, cela concerne le métier de machiniste receveur, quand certains départements ont poursuivi leurs destructions d'emplois, à la maintenance ou dans la sphère « gestion des ressources » sous l'effet du désaccordé programme Diapason.

D'autres marqueurs nous semblent devoir être relevés.

- La stagnation du pourcentage de femmes dans l'entreprise (autour des 20%) que l'UNSA-RATP ne peut que regretter tout comme le fait que l'entreprise n'ait pas saisi « la balle au bond » lorsque nous lui avons fourni par accord un levier pour améliorer cette situation...
- Le vieillissement de la population « RATPienne » sous le double effet de l'âge de recrutement et de l'allongement des carrières dû aux réformes des retraites qui à notre sens devrait inciter l'entreprise à agir bien plus fortement en matière de « qualité de vie au travail » et de « parcours professionnels ».

La baisse continue du nombre d'OP, catégorie pour laquelle l'UNSA-RATP demande un moratoire afin que l'entreprise publique, l'Epic RATP, conserve un rôle citoyen permettant aux personnes ayant eu des parcours accidentés de sortir la tête de l'eau !

Enfin, l'année 2019 fut également marquée par un point haut en matière de départ de l'entreprise dont certains ne peuvent que nous interroger. Départs en période d'essai, démissions, révocations, licenciements... Dans un certain nombre de cas l'entreprise y voit un changement de comportement des salariés. Une question mérite d'être posée. Compte tenu des difficiles conditions d'exercice de nos métiers, « le contrat social liant l'agent RATP à l'entreprise est-il toujours assez attractif pour que l'on vienne y faire carrière ? ».

Les difficiles conditions dans lesquels les agents RATP sont amenés à exercer leur métier au quotidien ne sont sans doute pas pour rien dans la progression de « l'absentéisme maladie ». Pour l'UNSA-RATP, il convient également de ne pas mésestimer les conséquences des politiques menées.

Si nous avons un système de santé de qualité, encore faut-il pouvoir y accéder. Les effets combinés des fermetures des centres de proximité, de l'obligation des rendez-vous, de l'absence de relèves, de la journée de carence, ne poussent-ils pas les salariés à « renoncer aux soins » accentuant ainsi potentiellement leur(s) pathologie(s) ? S'il s'avérait que tel était le cas, l'entreprise y serait doublement perdante, par la dégradation de l'absentéisme tout d'abord suivie de près par une perte de motivation dont chacun sait qu'elle ouvre la porte sur un engrenage dont beaucoup ne reviennent pas...

« Tout travail mérite salaire », ce fondement du code du travail s'applique de manière pour le moins imparfaite à la RATP. En 2019, à travail égal, les femmes y perçoivent toujours moins que les hommes et la politique salariale menée (gel du point et augmentation des cotisations sociales entre autres) a entraîné une stagnation voir un recul des rémunérations, une baisse du pouvoir d'achat des agents RATP.

Enfin comment terminer l'examen du bilan social 2019 sans s'arrêter sur les conséquences de la réforme des IRP. Menée dans l'entreprise avec une volonté de productivité pour le moins excessive, elle a entraîné une baisse drastique des moyens consacrés au dialogue social et aux IRP. En 2019 ce ne sont pas moins de 116 975 heures en moins ! Valorisé au taux horaire appliqué avant la facturation au coût réel cela représente pour l'entreprise une économie de plus de 3,6 millions d'euros ! Mais pour les salariés et leurs représentants cette réforme est surtout synonyme de dégradation du dialogue social de proximité. Rien de réjouissant !

M. LE PRÉSIDENT.- Madame BLONDEL, y a-t-il une déclaration pour la CFE-CGC ?

Mme BLONDEL.- Non.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais apporter quelques précisions en faisant un commentaire sur l'attractivité qui englobe les recrutements, les démissions et les conditions de travail, un point sur l'accidentéisme et l'absentéisme et peut-être un autre sur les rémunérations.

Sur la question de l'attractivité, c'est le moment de partager dans cette instance des sujets que nous avons en commun avec la profession et l'UTP, voire avec l'ensemble des professions du ferroviaire. Un certain nombre de syndicats professionnels ou d'associations regroupent les employeurs de ces différents secteurs, d'une part le réseau ferroviaire et d'autre part le réseau des transports urbains. Un point rassemble ces employeurs depuis un an et demi ou deux ans : la nécessité de mieux faire valoir l'intérêt et l'attractivité des métiers. Cela a commencé dans le ferroviaire, autour des métiers de la maintenance, avant d'englober les métiers de la maintenance dans le transport urbain, l'ensemble des métiers du transport urbain étant maintenant concernés.

Des travaux sont en cours pour que les entreprises de ces secteurs n'agissent pas de façon isolée en matière de communication sur l'attractivité, voire pour qu'en plus de ce qu'elles font, il y ait un effort commun pour valoriser la qualité des emplois du transport urbain ou ferroviaire, à l'image de campagnes que peuvent mener des métiers comme le bâtiment, l'industrie, l'aéronautique ou l'aérien. La question de l'attractivité nous mobilise tous et dépasse largement la RATP.

À ce stade, nous n'avons pas d'alerte particulière en matière d'attractivité au moment de la réception des candidatures, en dehors du sujet de la maintenance qui est national, que nous avons eu l'occasion d'évoquer et que nous essayons de contourner par des partenariats privilégiés avec des centres de formation d'apprentis ou en développant nos propres filières d'apprentis. Nous surveillons finement ces indicateurs. À part cela, nous ne constatons pas de postes non pourvus par défaut de candidature.

Les délais peuvent être plus ou moins longs, en dehors de la maintenance, car le pays est en tension sur des métiers comme l'informatique et le digital. La RATP n'est pas confrontée à des situations où elle ne recevrait aucune candidature sur des postes. Cela ne veut pas dire que nous prenons les premiers venus. Le nombre de candidatures que nous recevons nous permet d'opérer une sélection, à notre avis, satisfaisante.

Quant aux départs, le président de la Commission économique en a expliqué une partie. Il y a deux façons d'appréhender les chiffres, en valeur absolue ou en proportion. Quand vous regardez les départs en proportion des effectifs de la RATP, la proportion n'a pas changé. Évidemment, l'effectif ayant augmenté, les valeurs absolues augmentent. Les démissions s'opèrent dans les premiers mois ou les premières années d'exercice de l'activité à la RATP. Quand les volumes d'embauche sont ceux que nous connaissons depuis cinq ou six ans à la RATP, on est inévitablement confronté à des situations où l'entreprise et le candidat ne se sont pas compris sur la promesse employeur ou sur la nature du contrat social. Le contrat social est en train d'évoluer, d'ailleurs surtout symboliquement. Je ne conteste pas les appréciations qui ont été portées dans certaines déclarations, mais même si le contrat social ne changeait pas, à partir du moment où les effectifs augmentent autant, cela génère plus de démissions ; c'est mécanique.

L'attractivité est un sujet de vigilance pour l'ensemble de la profession, pour nous. À ce stade, il peut y avoir des situations plus préoccupantes çà et là. Cependant, nous n'avons globalement pas le sentiment que l'image de la RATP est en cause ou écornée.

Pour répondre à un élément d'une déclaration, la RATP continue à recourir à des embauches dans des dispositifs d'apprentissage, en CDI ou au statut pour des personnes qui n'ont pas eu la possibilité d'obtenir des diplômes dans leur vie. Nous continuons à embaucher des personnes non qualifiées, probablement dans une moindre proportion qu'au moment où les technologies et les connaissances requises étaient moins sollicitées.

Concernant l'accidentéisme, les conditions de travail et l'absentéisme, je voudrais profiter de cette instance pour témoigner tous mes remerciements et félicitations à la filière PRPS, qui depuis quelques années fait un travail extrêmement important dans les domaines de la prévention, de la professionnalisation de sa propre filière et de celle des managers sur la prévention et sur le traitement de l'accidentéisme. Je me félicite de la progression de ces éléments. Cependant, il reste encore beaucoup à faire. Il a été mentionné le sujet des agressions. Nous avons mené des actions précises sur les sujets de la prévention et de la réinsertion des personnes victimes d'une ou plusieurs agressions. Je voulais témoigner mes remerciements à cette filière et à l'unité PST de GIS.

Nous parlons chaque année de la rémunération, en particulier au moment des NAO. L'éventuel recul des rémunérations moyennes sous l'effet du GVT négatif, mentionné par M. SARDANO, ne se traduit pas pour autant par un recul individuel du pouvoir d'achat à la RATP. En effet, vous savez qu'un dispositif permet d'assurer le maintien de ce pouvoir d'achat. Il concerne entre 90 et 110 personnes chaque année. Il n'y a pas de traduction mathématique entre la rémunération moyenne qui tient compte d'effets noria et l'impact sur les ressources personnelles des salariés.

Monsieur BARON, souhaitez-vous compléter ?

M. BARON.- Non. M. SARDANO a très bien expliqué le GVT négatif constaté et l'effet de la défiscalisation des indemnités journalières de Sécurité sociale. Je n'ai pas de commentaire particulier.

M. SARDANO.- Je voulais revenir sur l'attractivité de l'entreprise. Le directeur du Département Bus, qui est parti à la retraite depuis, se trouvait un jour au NEF en réunion avec les formateurs où il était déjà question de l'attractivité du métier, parce que l'on constatait un changement de profil de nos stagiaires, ainsi que des changements de comportement comme le manque de respect de l'autorité, etc. Il y a également un changement sociétal qui n'est pas spécifique à la RATP. Les formateurs s'en inquiétaient. Le directeur de Département avait répondu qu'il ne fallait pas, qu'il n'y aurait pas de problème d'attractivité avec deux millions de chômeurs. C'était cynique, mais proche de la réalité malheureusement. C'est un peu regrettable.

L'entreprise payait bien, elle s'est fait rattraper, puisque le SMIC a augmenté plus vite que nos salaires. Les écarts se réduisent. Il y a une certaine forme de paupérisation, parce que le SMIC ne permet pas de vivre dans notre région. Je citerai un exemple personnel : je suis entré en 1991 en tant que machiniste-receveur. Le SMIC était à 4 200 francs bruts, et ma première fiche de paye était de 8 700 francs bruts. Le différentiel était de deux et quelques. Aujourd'hui, entre le salaire d'embauche d'un machiniste et le SMIC, le différentiel est de 1,5 à peine. On voit bien l'effet de contraction et de resserrement entre les salaires de base et d'embauche, et le SMIC. Il ne faut pas s'étonner. À l'époque, il y avait moins de charges sociales et donc peu d'écart entre le brut et le net, avec les primes. Aujourd'hui, il y en a un. Il ne faut pas s'étonner.

La même constatation est faite à la maintenance. Un mécanicien qui travaille à la RATP, a des horaires décalés, il travaille des samedis, des dimanches et des jours fériés. S'il travaille à l'extérieur du lundi au vendredi, il touchera à peu près le même salaire. La question ne se pose pas. Il a fallu revoir les grilles de salaires des opérateurs de maintenance pour redonner de l'attractivité. C'est un fait. Il y a du chômage, donc des candidats qui postulent, qui frappent à la porte et qui attendent, mais je ne pense pas que ce soit une raison pour en profiter pour ne pas laisser la RATP dans ce statut d'entreprise qui prenait soin de ses employés en termes de salaires. Aujourd'hui, cela s'est dégradé fortement.

Je voulais revenir sur l'égalité salariale, nous en parlerons peut-être dans la situation comparée. L'écart entre femmes et hommes stagne. Des mesures ont été prises. Ces mesures produisent de l'effet sur les personnes qui sont en début de carrière. En revanche, le retard qui a déjà été pris par le personnel féminin n'est pas rattrapé. C'est certainement ce qui génère aujourd'hui encore cet écart qui ne veut pas se réduire et qui nous embête. Je pense que l'entreprise va devoir franchir une étape supplémentaire de réflexion et d'engagement sur ce point pour arriver à une égalité salariale qui l'honorerait.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez raison, nous allons y revenir dans le point d'information-consultation suivant. Il y a un réel écart entre la perception de l'instance et ce qui a été discuté avec les organisations syndicales, qui nous a permis de continuer à conclure des accords à l'unanimité. Il existe dorénavant une cotation des entreprises sur l'égalité de traitement. Les mesures de correction mises en place depuis plusieurs avenants nous ont permis d'obtenir une cotation reconnue par les Pouvoirs publics à un niveau satisfaisant. Nous aurons l'occasion d'y revenir sur le point suivant.

M. BOYER, puis M. BAZIN ?

M. BOYER.- Je voudrais revenir sur deux aspects de ce bilan social. Il met en exergue une fragilisation globale de l'emploi au sein de l'entreprise. Le nombre d'embauches de CDD

augmente fortement pour s'établir à 1 753 contre 1 487 en 2018. C'est révélateur d'une forme de précarisation de l'emploi au sein de l'entreprise, qui dans le contexte actuel mais aussi dans un contexte plus global et structurel ne peut pas satisfaire la CGT.

Les embauches sous statut ne représentent plus que 47 % des recrutements dans l'entreprise. Cela nous interroge. Pour faire le lien avec le point que nous aborderons après, les femmes embauchées ne le sont qu'à hauteur de 41 % sous statut alors que les hommes à hauteur de 49 %. Là aussi, les femmes sont pénalisées puisqu'elles ne sont pas recrutées sous statut. La conséquence est que l'embauche des salariés en CDI s'accroît : 641 salariés ont été embauchés en 2019 contre 500 en 2018.

Pourquoi cette orientation ? Nous pensons que l'entreprise peut et doit faire autrement. La norme dans notre entreprise est d'embaucher sous statut. Les autres modes de recrutement doivent être des exceptions quand il n'est pas possible de faire autrement ou quand le statut l'interdit. Nous souhaitons une nouvelle orientation et le retour à la norme de l'embauche sous statut.

Par ailleurs, un indicateur doit nous interpeller, car révélateur d'un certain climat dans l'entreprise. Je parle du nombre de révocations et licenciements des agents, qui augmente fortement. Cela a été pointé dans le rapport de la Commission économique. Je ne suis pas certain que l'on ait la même analyse. Il y en a eu 100 de plus en 2019, 429 en 2019 contre 329 en 2018 et 239 en 2017, soit 200 révocations ou licenciements supplémentaires constatés en deux ans. Vous imaginez que cet indicateur nous inquiète et nous fait réagir. Certains secteurs de l'entreprise ou unités sont devenus friands de ces méthodes de management. J'ose le dire. On s'est même interrogé dans certains secteurs sur le lien qui pouvait exister entre le licenciement et la nécessité de faire du Diapason. D'après notre analyse de l'augmentation très significative de cet indicateur, tout n'est pas de la faute des agents. Certes, certains ne se présentant plus dans l'entreprise sont révoqués de fait. D'autres commettent quelques erreurs professionnelles, dont acte. Cette explosion de chiffres ne peut toutefois pas s'expliquer uniquement par ces deux motifs.

L'entreprise va-t-elle poursuivre dans cette logique ou prendra-t-elle une autre orientation ?

M. BAZIN.- Je me permets de pointer la problématique de l'attractivité de l'entreprise au regard de ce que vous avez dit et de ce qui a été évoqué par le président de la Commission économique. À l'aune de l'actualité et de ce qu'il s'est passé en 2019, du nombre d'agressions subies par nos collègues de Bus et de la maltraitance que nous venons de subir de la part de la Présidente d'Île-de-France Mobilités, Mme PECRESSE, il n'est pas surprenant que l'attractivité de l'entreprise ne soit pas à son plus haut niveau.

Les attentes des agents sont fortes. Je l'ai déjà exprimé à de nombreuses reprises au sein de cette instance. Mon grand regret est que les agents RATP -voire que la RATP- se font couramment insulter par les politiciens qui ne cessent de nous demander ce que l'État ne fait jamais, c'est-à-dire être présent dans des lieux où il n'existe plus. Le seul lien avec le service public reste la RATP, qui honore sa mission de belle manière.

À mon sens et eu égard aux déclarations des deux organisations syndicales, l'UNSA et la CGT, il est nécessaire d'adresser une réponse forte et cinglante en direction des politiques. J'entends que ce sont eux qui donnent les ordres et qu'il faut accepter de prendre des coups de temps en temps. Toutefois, vu la façon dont cela a été fait, c'est se moquer des gens.

On nous a cassé les pieds cette année avec la crise du Covid, les distanciations, etc., or vous aurez remarqué la course et la cohue aux portes des métros pendant le Black Friday. C'était

hallucinant. Le service public est honoré par les agents et le personnel de l'entreprise RATP. À ce titre, ils méritent *à minima* du respect, ce qui permettrait d'avoir un regard de la population tout autre sur l'entreprise et d'y porter un intérêt, car c'est une entreprise qui a encore des valeurs. Ses dirigeants, tout comme le personnel, sacrifient des journées, des week-ends et leurs plus belles années. Cela mérite de faire vivre cette entreprise. Quelles que soient les mutations qui pourraient intervenir demain, l'entreprise mérite d'être défendue autrement. Les couleurs de cette entreprise doivent être portées plus haut que ne le font aujourd'hui les politiques.

Les réponses apportées sur l'attractivité de l'entreprise ne sont pas à la hauteur. Un autre regard des Départements aiderait grandement à recruter des jeunes diplômés dès la sortie des établissements scolaires, voire sortant des grandes écoles, et à avoir des acteurs propices à l'activité de maintenance pour nourrir notre entreprise avec de nouvelles forces vives.

M. LE PRÉSIDENT.- Je suis malheureux comme une pierre de ne pas vous avoir convaincus sur l'attractivité. Je vais essayer d'apporter des éléments complémentaires chiffrés et plus qualitatifs. Je reviendrai sur les points de MM. BOYER et SARDANO.

Parmi les CDD, il y a les CDD tels que prévus par le Code du travail et toutes les formes d'alternance.

Sur Bus, c'était principalement lié au pic d'activité des STL. 70 % des personnes embauchées en CDD ont été recrutées de façon durable par la suite. Il est vrai que le contrat d'intérim ou de CDD est une forme de précarité, mais c'est également un moyen de se faire connaître aux entreprises et de pouvoir les intégrer.

À travers l'apprentissage, on va chercher les candidats au plus près de l'appareil scolaire, à la fin de leur scolarité. Les missions de service public, que l'on met régulièrement en avant et qui sont valorisées par la Présidente, font encore partie des motivations que beaucoup parmi les personnels embauchés mettent en avant. Peut-être ne le voyez-vous pas, peut-être avez-vous du mal à le reconnaître, mais la RATP est encore reconnue comme une entreprise défendant suffisamment ses valeurs pour que des personnes en aient entendu parler et souhaitent la rejoindre, à compétences équivalentes voire supérieures à d'autres personnes qui sont attirées par d'autres secteurs. Je ne partage pas complètement le diagnostic de fragilisation lié à ce recours aux CDD.

Quant au recours au CDI, nous avons déjà eu l'occasion de nous en expliquer. Il y a deux grandes catégories, dans des proportions différentes l'une de l'autre. Sur un certain nombre de métiers, les recrutements que nous devons réaliser nécessitent de l'expérience professionnelle que l'on trouve parfois en dehors de la RATP. Par conséquent, les embauches se faisant au-delà de 35 ans, nous sommes amenés à embaucher ces personnes en CDI plutôt qu'au statut. Par ailleurs, et dans des proportions bien moindres, des personnes de plus de 35 ans ne souhaitent pas être embauchées au statut, mais préfèrent un CDI. Dans ces cas exceptionnels, il peut nous arriver d'embaucher des personnes de moins de 35 ans en CDI.

Quant aux révocations, sur les 271 de 2019, 123 étaient justifiées par des absences irrégulières prolongées. Visiblement, dans ces situations, la personne n'est pas à sa place dans l'entreprise, elle n'en a pas tiré les conséquences par une demande de rupture conventionnelle ou par une démission. L'entreprise prend l'initiative. Il reste 148 situations de révocations pour lesquelles les explications ont été données : absences répétées et injustifiées, manquements à la sécurité, actes d'indiscipline, d'agressivité. C'est ce qui fait la vie quotidienne de tout groupe humain de 45 000 personnes.

Je vous l'avais dit dans les premiers mois après mon arrivée, cette proportion de comportements non conformes à nos règles sur un corps de 45 000 personnes est à la RATP, plus que

dans d'autres entreprises... À la RATP, on développe une compréhension de ce que l'organisation et l'environnement peuvent avoir comme responsabilité dans l'acte d'indiscipline ou d'agressivité. Quand on en arrive à ces extrémités à la RATP, c'est que le comportement le justifiait. Nous restons dans des proportions qui ne sont pas comparables avec l'extérieur tellement nous sommes en dessous.

M. TURBAN a demandé la parole.

M. TURBAN.- Les révocations ne sont peut-être pas au niveau d'autres entreprises, pour autant elles sont en augmentation. Il existe plusieurs niveaux de sanctions. Or, malheureusement, il n'y en a souvent plus qu'un, extrême.

Je voulais revenir sur l'attractivité et la maintenance. Je vous alerte parce qu'on a plutôt affaire à des petites équipes. La plupart des agents disent que les horaires de travail, les roulements, les changements réguliers de nuit, de jour, du matin, de l'après-midi deviennent compliqués. D'autres entreprises qui font le même métier n'ont pas toujours cette demande. Si vous ne voyez pas aujourd'hui une alerte en matière d'attractivité, attention tout de même.

Je rappelle que le Gouvernement n'a pas abandonné son projet de réforme des retraites. Certains agents disent qu'étant entrés avant 2009, ils réfléchiront à deux fois à l'opportunité de rester dans l'entreprise s'ils perdent leur statut et leur tableau. Il faut quand même le prendre en compte.

Des jeunes passent des tests à la maintenance, mais les écarts sont très importants entre ce que demandent l'entreprise et leurs connaissances. Il faudrait mettre en place quelque chose pour combler l'écart. Auparavant, il y avait une école RATP. On n'avait pas ces problématiques il y a quelques années, alors qu'on avait un réseau à faire tourner à l'exploitation ou à la maintenance.

Dernière interrogation, étant donné la pénurie à la maintenance, je m'inquiète de la dégradation. Il y a sûrement des activités qui ne se font plus puisqu'il manque des personnes. Certaines équipes tournent à 50 % depuis des mois. Je ne sais pas ce qui ne se fait plus. C'est peut-être la sécurité matérielle ou ferroviaire qui est en danger, voire la sécurité des agents. On pourrait peut-être faire un lien avec tout ce qu'il se passe au niveau des accidents du travail. Je souhaitais vous alerter, parce que ce sont des petites équipes et les situations perdurent depuis des mois. Je sais que des actions sont mises en place, mais les résultats ne sont pas encore à la hauteur des attentes. Les agents font le travail, malgré ce que peuvent dire certaines personnes politiques lors des inaugurations. Je ne sais pas si la situation pourra durer dans le temps.

M. LE PRÉSIDENT.- Je partage avec vous et l'ensemble de l'instance que les horaires à la RATP, comme dans l'industrie, peuvent devenir un sujet, surtout dans des environnements très urbains comme les nôtres qui sont confrontés à une concurrence d'emplois dans d'autres secteurs ou natures d'activité. Nous regardons cela. Je suis d'accord avec vous, ce n'est pas un élément d'attractivité que l'on met en avant.

Quant aux tests pour la maintenance et les niveaux, je ne partage pas tout à fait votre diagnostic sur le fait que ce serait lié à l'absence d'une école métier. On s'en est déjà expliqué. Il y a eu deux évolutions qui se sont éloignées l'une de l'autre entre l'entreprise et le système scolaire. À l'occasion de la mise en place du Bac professionnel il y a quelques années, le contenu des savoirs dispensés avant le Bac professionnel, au moment du Bac professionnel et après, a changé. Si je le résume, le contenu de ce que l'on enseignait a été décalé d'une année. De façon caricaturale, ce que l'on savait au CAP est dispensé au BEP, ce que l'on savait au BEP est aujourd'hui dispensé au Bac

pro, etc. Cela ne veut pas dire qu'en substitution, on n'a pas rajouté d'autres éléments, plutôt en matière de culture générale.

Pendant le même temps, nos tests n'ont pas évolué. On continue à demander aux élèves sortant d'un niveau dont le contenu a été modifié ce qu'on leur demandait avant. Nous avons un échange avec MRF notamment, pour regarder comment faire évoluer nos tests ou comment accompagner les candidats pour les faire réussir. Il faut gérer l'écart.

Sur les conséquences de cette pénurie de main-d'œuvre en France à la maintenance, il faut rester raisonnable. Quand on a des défauts pour pourvoir des postes, cela se voit vite sur une petite équipe, mais les volumes ne sont pas très importants au niveau de la RATP. Il s'agit de quelques unités. Cela n'a pas de conséquences mesurées sur la santé et la sécurité des personnes, ni sur la sécurité des opérations. La ligne n'est pas franchie. Je ne veux pas qu'on laisse entendre qu'il pourrait y avoir des conséquences sur la sécurité des biens, des personnes ou de l'activité, liées au fait qu'un poste ne serait pas pourvu de-ci de-là. Le nombre d'accidents du travail ayant diminué et étant concentré pour un tiers sur des phénomènes d'agression, ce n'est pas en lien avec la question de la maintenance.

Monsieur NIVERT ?

M. NIVERT.- Je vais parler pour ma paroisse, des systèmes d'information et particulièrement des cadres, car on en recrute beaucoup dans ces métiers. Il y a un problème d'attractivité sans doute parce que la grille des salaires n'est pas adaptée à certains métiers des systèmes d'information. On a constaté à la commission de classement, avec l'ensemble du Département SIT, un grand nombre de problèmes de recrutement parce que notre grille des salaires n'est pas adaptée à ces métiers. Quand bien même on arrive à coopter des intéressés, ils font un tour et partent. Il y a eu de nombreuses démissions durant ces cinq dernières années, comme on n'en avait jamais connu dans la profession, principalement à SIT. Cela s'explique par le fait que les personnes trouvent plus leur compte dans les entreprises privées.

Le Département SIT est l'un des plus gros consommateurs de prestations. Il y a environ 800 agents et 1 700 prestataires, ce n'est pas un hasard. Les salariés partent pour prester à l'extérieur. Ils travaillent parfois pour nos services avec des salaires qui correspondent davantage à ce qui est pratiqué dans le métier.

Nous avons lancé l'alerte, qui est partagée par la direction de SIT, sur ces problématiques administratives de grilles des salaires.

M. LE PRÉSIDENT.- Une grille des salaires, c'est tout sauf administratif.

M. NIVERT.- A la RATP, le niveau salarial des cadres est équivalent quel que soit le métier pratiqué dans l'entreprise, parce qu'il n'y a quasiment pas de prime pour les cadres. Le niveau de salaire des cadres est équivalent pour tous les métiers. Dans le privé, c'est du simple au double entre un cadre administratif de la ressource humaine ou de la finance et un autre, qui est responsable ou aguerri à la sécurité des systèmes d'information. C'est un véritable problème. Je veux vous alerter sur le sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Il n'y a pas d'écart entre nous sur la nature du problème. Nous faisons la même constatation. Je réagissais parce que la grille des salaires a un petit lien avec notre système de retraite. On ne peut pas décorréliser les deux.

M. NIVERT.- Les personnes ne restent pas, elles ne toucheront pas notre système de retraite.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela explique que pour un certain nombre de cas, on peut être amené à proposer des CDI pour nous échapper un peu du carcan de notre grille de rémunération. Cela peut être une troisième raison pour laquelle on embauche en CDI. Les équipes de recrutement sont assez proches des équipes de SIT pour être capables de s'affranchir des grilles dans un certain nombre de cas. Heureusement, parce que sinon on embaucherait encore moins. Le niveau de tension que vous évoquez sur les métiers de l'informatique est partagé. On n'a pas d'écart. On essaie de trouver les solutions les plus adaptées.

S'agissant du métier SIT à la RATP, comme dans les autres entreprises, compte tenu de l'état de l'offre et de la demande, il y a plus de *turnover* que dans le reste de l'entreprise. Je suis d'accord avec vous, nous y travaillons d'arrache-pied.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Avant de vous donner lecture de l'avis, je voudrais revenir sur trois points. Hors apprentissage, CAE et ses dispositifs particuliers, le nombre de CDD stagne ou baisse, avec moins trois CDD « classiques ». L'augmentation du nombre de CDD n'est liée qu'à celle de l'apprentissage, qui a pratiquement doublé en trois ans passant de 249 apprentis à 466, et aux CAE, puisque nous avons obtenu une dérogation de l'État et que leur nombre est passé de 268 à 515 en trois ans. Cela impacte le nombre global de CDD, mais il est plutôt bien d'avoir ces contrats aidés pour une population marginalisée ou qui le serait sans ces contrats, et pour l'apprentissage qui est une façon vertueuse de rentrer dans l'entreprise.

Sur les embauches CDI ou statut, il faut rappeler que l'on embauche en CDI hors statut depuis une dizaine d'années. Sinon on n'aurait pas embauché les plus de 35 ans, ce qui aurait été discriminatoire par rapport à l'âge. À l'UNSA, on ne veut pas entendre parler de discrimination, quelle qu'en soit la cause. Cette discrimination risquait en plus de toucher les femmes. Au NEF, j'ai vu beaucoup de femmes dans les 40 ans qui rentraient dans le métier de machinistes après avoir fait quelques années de pause pour élever leurs enfants. Les femmes étaient contentes de rentrer à la RATP pour se créer une vraie carrière professionnelle. Refuser à ces personnes d'entrer dans l'entreprise est discriminatoire, cela pourrait tomber sous le coup de la justice et ce serait gênant.

Vous avez parlé du dispositif de protection du pouvoir d'achat. Je ne suis pas certain que cela prenne en compte les augmentations de charges sociales ou de mutuelle.

Malgré tout, je vous alerte sur les CDD. Je ne suis pas juriste, mais il me semble que la RATP est un peu hors-la-loi. L'été dernier, le Département RDS a embauché des machinistes en CDD, pour travailler au STL. C'est une pratique courante. Or, ils ont travaillé au STL, mais aussi sur des lignes régulières. Si je ne me trompe pas, le CDD doit répondre à des motifs parmi lesquels l'augmentation temporaire d'activité, le caractère saisonnier, le remplacement d'une personne en congé longue durée. En l'occurrence, ils ont travaillé sur ligne, alors que nous étions en période de plus faible activité puisque l'on avait mis des TM vacances phase 1 et 2. S'ils n'avaient fait que du STL, cela aurait correspondu à un pic d'activité. En les mettant sur ligne régulière, cela fausse complètement le motif. Je ne sais pas si on est dans la légalité. On nous dit que s'ils conviennent ils seront embauchés en CDI et qu'il y a un problème de sous-effectif avec les problématiques de recrutement pendant le confinement et l'arrêt des formations. Dans ce cas, il faudrait les prendre directement en CDI. Ce dispositif à RDS est un peu particulier. Je pense qu'il faudrait être vigilant sur le sujet. Je vous remercie.

M. BOYER.- Toutes mes questions, remarques et interrogations vous sont destinées en tant que Président de l'instance et pas au président de la Commission économique. Quand je pose une question, c'est à la direction. Je m'interroge quand le président de la Commission économique

fait une analyse de mes interventions. Nous pouvons aussi le faire, et dans ce cas les séances seront très longues. J'aime quand le Président préside.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO, l'avis de la commission s'il vous plaît ?

M. SARDANO.- Je ne faisais que répondre à une analyse qui critiquait mon analyse. Vous m'excuserez, Monsieur BOYER, de vouloir affiner mes propos.

Les élus réunis en séance ordinaire le mercredi 16 décembre 2020 doivent émettre un avis sur le bilan social 2019.

Ce bilan nous apprend que l'effectif global de l'EPIC RATP a progressé mais uniquement dans la catégorie opérateurs et en lien direct avec les augmentations de l'offre décidée par IDFM. Par contre les effectifs cadres et agents de maîtrise subissent de plein fouet les effets du programme Diapason. Les élus constatent aussi la dégradation de nombreux indicateurs parmi lesquels :

- Les relations sociales avec moins de réunions alors même que les réorganisations internes s'accroissent et nécessiteraient un renforcement du dialogue social. Les salariés subissent eux aussi une dégradation des relations sociales au travers la baisse conséquente des heures liées à la tenue des expressions directes.
- La rémunération est aussi une source d'inquiétude pour les élus. Alors que l'augmentation de la valeur du point au niveau de l'UTP est de 1,4%, elle est de 0% au sein de l'EPIC. Le coût de la vie en région parisienne ajoutée à une stagnation des salaires paupérise nos collègues qui ne peuvent plus se loger à proximité de leur lieu de travail. Le salaire net est même en régression suite à l'augmentation de charges sociales. Augmentation non compensée par ailleurs.
- Le nombre de journées maladie augmentent en lien direct avec la mise en place des jours de carences mais aussi avec le vieillissement des effectifs. Dans le même temps l'accompagnement médical se dégrade avec des difficultés croissantes pour consulter.
- Pour finir, les élus regrettent que le nombre de démissions pendant la période d'essai mais même après ne cesse d'augmenter. L'attractivité de notre entreprise diminue au même rythme que l'écart entre nos salaires et ceux du privé se resserre. Les révocations restent à un niveau élevé.

Tout doucement mais sûrement, la RATP devient une entreprise comme les autres en perdant ce supplément d'âme qui nous différenciait et faisait notre valeur.

Au regard de tous ces éléments, les élus émettent un avis négatif.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la base de la proposition d'avis négatif, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (9), CGT (8), CFE-CGC (3)

M. LE PRÉSIDENT.- Nous pouvons nous retrouver à 10 heures 55 pour le point sur l'égalité hommes/femmes.

M. LE SECRÉTAIRE.- Entendu.

La séance, suspendue à 10 heures 42, est reprise à 10 heures 55.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur le projet de Rapport de Situation
Comparée entre les femmes et les hommes 2019

Marc BARON, Responsable Gestion RH GIS

participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été abordé en Commission femmes/hommes, Mme GRELAUD a la parole.

Mme GRELAUD.- Définition du mot égalité : Nom féminin qui définit ce qui est de même quantité, dimension, qualité ou valeur. Absence de toute discrimination entre les êtres humains, sur le plan de leurs droits : égalité politique, civile ou sociale.

La commission égalité professionnelle femme/homme a eu lieu le vendredi 11 décembre 2020 à 9 heures via Teams.

Commissaire présente : madame Nathalie Meunier

Commissaire excusée : madame Caroline Drouaire

Monsieur Marc Baron, représentant de la direction, est venu nous exposer le rapport de situation comparée 2019.

Voici les critères analysés par le rapport :

1 – L'emploi

L'entreprise emploie 46575 salariés avec un taux de féminisation de 20,6 %, stable depuis 3 ans.

Si on étudie les différentes catégories de personnel, on remarque que la stabilité est aussi d'actualité par rapport à l'année précédente avec 28,5 % de femmes chez les cadres, 24 % chez les maîtrises et 17,9 % chez les opérateurs.

Les départements du tertiaire restent toujours avec un taux élevé de féminisation qui atteint le taux de 70,8 % pour JUR ou 66 % à GIS par exemple. En revanche, les métiers de l'exploitation n'attirent toujours pas suffisamment les femmes avec des taux comme 18,7 % à MTS ou 10,4 % à BUS. Seul le département SEM tire son épingle du jeu avec un taux important de 54,8%. Enfin les métiers de la maintenance concentrent toujours le plus faible taux de féminisation avec 8 % à M2E, 6,2 % à MRF ou encore 4,9 % à MRB.

Ces chiffres ne représentent pas une surprise puisqu'ils sont à peu de chose près les mêmes que l'année précédente.

Concernant les contrats, nous remarquons que la part des salariés contractuels augmente chaque année de manière significative passant de 3458 en 2017 à 4320 en 2019. Le taux de féminisation y est plus important à l'encadrement avec 35,4 % contre 27,7 % pour les statutaires. Chez les opérateurs, les chiffres sont inversés avec 10,7 % de femmes contractuelles pour 18,6 % de statutaires.

Par ailleurs, on note un taux de féminisation élevé concernant les contrats de professionnalisation et d'apprentissage avec 43,9 % à l'encadrement et 25 % pour les opérateurs, ce qui est encourageant pour l'avenir de la féminisation. Pour les contrats à durée déterminée, on remarque des taux élevés mais comme il s'agit de petites populations, principalement de machinistes et mainteneurs, cela n'est malheureusement pas significatif.

Dans l'étude des âges, on remarque un effort sur le recrutement de jeunes femmes, en effet le taux des catégories 26-35 ans atteint 25 % donc supérieur au taux de l'entreprise. On note aussi une parité remarquable chez les cadres. Un effort est aussi notable chez les maîtrises passant de 31,3 % en 2017 à 34,4 % en 2019 pour les moins de 26 ans. En revanche, chez les opérateurs, ce taux stagne

à 22,4 %. De manière générale, on remarque que la moyenne d'âge est moins élevée chez les femmes de l'entreprise toutes catégories confondues.

Concernant les congés, on remarque que le congé parental d'éducation est privilégié par les femmes de l'encadrement contrairement à une nouvelle tendance de masculinisation chez les hommes opérateurs qui augmente chaque année. Même constat pour les taux de temps partiels chez les hommes qui augmentent chaque année pour atteindre en 2019, 85,2 % chez les cadres, 79,6 % pour les maîtrises et 77 % pour les opérateurs.

Dans l'étude de l'organisation de travail, on remarque que chaque année les taux d'horaires variables baissent au profit du forfait, toutes catégories confondues. Cette dernière organisation présente un taux de féminisation stable de 36,5 %. Quant aux horaires de nuit, les femmes y restent peu présentes avec un taux de 3,6 %.

Concernant les embauches, on remarque un taux de féminisation stable chez les cadres avec 47, 33 % ainsi que chez les opérateurs avec 23,78 % mais une évolution chez les maîtrises dont le taux est passé de 33,97 % en 2018 à 37,10 % en 2019. Ainsi une précision nous est apportée sur les jeunes embauchés : 14,6 % des machinistes, 64 % des agents de station et 20 % des conducteurs de métro sont des femmes. On note également une augmentation des femmes chez les statutaires maîtrises avec un taux qui passe de 22,66 % en 2018 à 28,85 % en 2019, les autres catégories restant stables. Le taux de féminisation évolue aussi dans les contrats d'alternance notamment dans la catégorie maîtrise avec 43, 51 % et les opérateurs avec 26,25 %, en revanche chez les cadres ce taux baisse de 71,88 % en 2018 à 59,09 % en 2019.

Dans l'analyse des départs, on remarque que le nombre de personnes partant à la retraite baisse mais qu'il représente un taux de féminisation de 20,74 % supérieur aux années précédentes. On note une évolution importante voire étonnante de démissions notamment à l'encadrement avec un taux qui passe de 27,54 % en 2018 à 37, 84 % en 2019 chez les cadres et celui des maîtrises passe de 11, 76 % en 2018 à 28 % en 2019. Ce phénomène pourrait s'expliquer par une génération de salariés plus volatile combinée à des conditions de travail moins attractives. Par ailleurs, on constate une augmentation des révocations chez les opérateurs avec 14,61 % en 2018 pour atteindre 17,92 % en 2019, la moitié ne sont déjà plus dans l'entreprise et sont révoqués pour abandon de poste. On remarque aussi le taux de démissions au cours de la période d'essai qui passe de 14,63 % en 2018 vers 26,47 % en 2019, une évolution significative qui traduirait une mauvaise anticipation de la réalité du travail.

Concernant les promotions internes, le taux de féminisation augmente en 2019 à 22,5 % contre 20,5 % en 2018, ce qui est supérieur au taux de féminisation de l'entreprise de 20,6 %. Par ailleurs, les taux d'évolution de niveaux des différentes catégories d'opérateurs sont équitables quel que soit le genre.

2 – Rémunération

On remarque que les écarts s'atténuent très légèrement entre les femmes et les hommes avec 9 % chez les opérateurs, 7,1 % chez les maîtrises et 7,3 % chez les cadres. Cela s'explique par le départ en retraite des femmes remplacées par d'autres femmes avec un salaire en début de grille, par le fait qu'elles exercent des métiers moins primés ou qu'elles pratiquent peu les horaires de nuit.

De manière plus précise : les cadres de moins de 26 ans sont embauchés au même salaire, mais la carrière évoluant, l'écart se creuse entre les femmes et les hommes. D'ailleurs, on remarque que le salaire d'embauche en 2018 est de 1910 Euros pour rétrograder à 1757 Euros en 2019 pour une femme cadre de moins de 26 ans.

Chez les maîtrises, l'écart est présent dès l'embauche et perdure pendant toute la carrière, même chose chez les opérateurs.

Dans l'éventail des rémunérations, on remarque une augmentation du nombre de salariés gagnant moins de 20 000 Euros, ce qui correspond à des temps partiels, des congés parentaux ou sans solde. Ces bas salaires concernent une proportion plus importante de femmes que d'hommes.

En revanche, on note une évolution du nombre de salariés dans chaque tranche à partir de 35 000 Euros. Cette évolution concerne les femmes comme les hommes. D'ailleurs 195 d'entre elles gagnent plus de 75 000 Euros contre 177 en 2018.

3 – Formation

Le nombre d'heures de formation est équivalent aux autres années pour les opérateurs soit 45 heures pour les femmes et 43 pour les hommes. Même chose pour les femmes cadres quand les hommes cadres ont droit à 4 heures de plus. En revanche, à la maîtrise, on note une nette dégradation de 10 heures de formation en moins par rapport à 2018 pour les femmes avec 33 heures et 6 heures en moins pour les hommes maîtrises avec 38 heures.

Par ailleurs, on remarque que le CIF est plus utilisé par les femmes avec un taux de 29,7%, tout comme les formations en alternance avec un taux de féminisation de 31,2 % en 2019 contre 21,9 % en 2018.

4 – Conditions de travail

Les proportions de personnes exposées aux risques sont sensiblement équivalentes aux autres années sachant que les trois premières causes sont d'origine électrique, de chute ou d'agression. Cette dernière cause correspond à la plus grande proportion des accidents, provoquant des arrêts de plus en plus longs dus à des traumatismes importants.

Le nombre d'arrêts de travail de courte durée est en baisse. En revanche, les arrêts de plus de 4 jours subissent une nette évolution, conséquence logique de la journée de carence. Les arrêts de plus de 91 jours subissent une nette progression à cause d'une population senior plus importante : 640 pour les hommes en 2018 contre 1017 en 2019.

On note d'ailleurs que proportionnellement les femmes ont plus de journées d'absence pour maladie que les hommes et cela évolue chaque année, toutes catégories confondues, exemple : 20 202 jours en 2019 pour une femme maîtrise contre 17 151 en 2018.

On remarque également une baisse du nombre d'accidents de travail avec arrêt, conséquence d'une meilleure prévention des risques : 422 en 2017 pour 403 en 2019.

5 – Congés

L'étude du congé paternité montre que tous les jours ne sont pas pris : uniquement à hauteur de 84 % pour les cadres, 92,9 % pour les maîtrises et 96 % pour les opérateurs. Plusieurs causes sont possibles, notamment celle du travail qui s'accumule en cas d'absence avec une appréhension de répercussion sur l'avancement ou sur le déroulement de carrière, *ou bien des causes plus personnelles.*

6 – Organisation du temps de travail

On remarque que le temps partiel est peu répandu dans l'entreprise, qu'il diminue même pour les cadres et maîtrises mais qu'une tendance se développe chez les opérateurs hommes, quand un

déclin se fait sentir chez les opératrices. Même tendance pour le congé parental d'éducation qui se masculinise chez les opérateurs.

7 – Indicateurs complémentaires

L'étude nous montre que plus de femmes ont été nommées cadres en 2019 que les années précédentes avec un taux de 26 %. Même évolution pour les cadres femmes accédant à des postes à fortes responsabilités avec un taux de 36 % alors qu'il n'était que de 33 % en 2017. Quant aux cadres supérieurs, la proportion de femmes évolue également pour atteindre 36 % contre 32 % en 2017. En revanche, le taux de féminisation est stable chez les cadres de direction avec 20 %.

Conclusion

L'index égalité qui mesure les écarts de rémunération, dans le but de les supprimer, a obtenu en 2019 une note de 85/100, alors qu'il n'était que de 80 en 2018.

En effet, le critère 4 évaluant le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité ou d'adoption, a augmenté de 5 points : conséquence directe du dernier accord égalité professionnelle signé en mars 2019.

Globalement, les politiques de féminisation et de discrimination engagées par la RATP portent leurs fruits, mais les départs en retraite de nombreuses femmes ralentissent l'évolution dans de nombreux critères, il faudra donc plusieurs années avant de voir des chiffres significatifs.

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à Mme DROUAIRE pour la déclaration de l'UNSA.

Mme DROUAIRE.- Pour l'UNSA, l'égalité est un principe intangible. Egalité entre les salariés et ce quel que soient leurs origines, leurs religions, leur sexe. C'est donc tout naturellement que notre organisation syndicale s'implique au sein de toutes les négociations pour faire aboutir cette revendication essentielle.

L'égalité femme/homme à commencer par l'égalité salariale mais aussi l'égalité dans les parcours professionnels et la proposition fait partie intégrante de cette ADN UNSA. C'est dans ce sens que nous avons signé le dernier protocole et il faut le dire, après avoir été entendu par la direction ce qui est assez rare pour le signaler.

La volonté de notre entreprise et de ses dirigeants d'être exemplaire nous sciez et nous accompagnerons toujours ce choix d'égalité.

Malheureusement, transformer des années d'histoire ne se fait pas d'un claquement de doigt. Et force est de constater que les résultats ne sont pas à la hauteur des espérances. L'écart de salaire reste important et évolue peu, la part de féminisation de nos métiers stagne voire régresse dans la catégorie maîtrise.

La majorité de nos métiers reste peu attractifs pour les femmes : horaires décalés, organisation du travail, pénibilité, incivilités sont autant de frein au recrutement de personnel féminin.

Pour améliorer la situation, l'entreprise doit réfléchir à relancer ses réflexions sur l'amélioration des conditions de travail pour que chacun trouve sa place sans discrimination.

L'UNSA sera bien évidemment au côté de l'entreprise si elle s'engage sur cette voie pour améliorer encore les dispositifs en place et ne jamais se satisfaire de la situation tant que l'égalité entre les sexes ne sera pas enfin atteinte.

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

M. BOYER.- En cette rentrée 2020, entre les infos sur la pandémie et la prochaine loi sur les séparatismes, une polémique a surgi : comment les jeunes femmes doivent-elles s'habiller ?

Ainsi, plusieurs lycéennes ont été sanctionnées par l'administration de leur établissement qui leur reprochait une tenue légère ; dans le même temps, des lycéens en bermuda et t-shirts sans manches circulaient librement dans les mêmes établissements.

Au-delà de l'aspect esthétique, qui, rappelons-le n'est qu'une affaire de goût, c'est la liberté des femmes de choisir par elles-mêmes et pour elles-mêmes qui est remise en cause, ainsi que la place qui leur est donnée dans la société.

En effet, décider quels vêtements les femmes sont en droit de porter revient à les infantiliser, les ramène à la place de subordonnée de l'homme, place qu'elles ont occupée pendant des millénaires et dont elles peinent à s'extirper. Mais c'est aussi les culpabiliser.

Car parmi les arguments avancés ces dernières semaines, on pouvait entendre que les tenues légères des filles étaient de nature à perturber professeurs et garçons.

Alain Finkielkraut est allé jusqu'à prétendre que « cela déconcentre les garçons ; moi, ça me déconcentre en tous cas. » a-t-il ajouté.

Ces propos insultent les hommes a fortiori dans une société qui érige en valeur masculine la capacité de garder le contrôle de soi...

Si la question de la tenue vestimentaire des femmes semble n'être qu'un détail, c'est le propre de la morale que de s'attacher aux détails pour s'étendre ensuite à des choses plus essentielles.

Il n'y a pas si longtemps, on apprenait l'obéissance aux femmes en leur imposant des vêtements et des comportements dignes de leur prétendu statut ; aujourd'hui, c'est en imposant une tenue « républicaine », selon les propos du ministre Jean-Michel Blanquer, qu'on entend maîtriser la liberté vestimentaire des filles et des femmes.

Mais qu'est-ce qu'une tenue républicaine ?

Même le Président Macron s'est fendu d'une remarque sur le sujet en expliquant qu'il faut « faire preuve de bon sens ».

Rappelons à notre Chef de l'Etat que lorsque le philosophe Michel de Montaigne, arguait que « le bon sens est la chose la mieux partagée au monde » il entendait par là que chacun pense en être doté plus que les autres.

Prétendre protéger les filles en leur interdisant le port de certains attributs vestimentaires au prétexte que cela affole les garçons ou les hommes relève d'un problème d'éducation.

Reprocher leur tenue aux femmes ou aux filles sous prétexte qu'elle perturbe les garçons ou les hommes renforce l'idée que le corps féminin est à la disposition de ces derniers et s'inscrit dans l'esprit du 19^{ème} siècle qui a produit des tableaux comme « l'origine du monde » mais qui demandait aux femmes, dans la vraie vie, d'être boutonnées des chevilles jusqu'au cou.

L'égalité entre les femmes et les hommes ne pourra se faire sans un traitement égalitaire des corps.

C'est donc aussi une affaire d'éducation.

Eduquer les garçons pour qu'ils n'aient plus à prouver chaque jour leur virilité leur retirera un fardeau et changera leur regard sur les filles qui, d'ennemies, d'inférieures ou de proies passeront au statut de partenaires, d'alliées ou d'*alter-ego*.

Eduquer les filles pour corriger leurs biais inconscients, pour qu'elles prennent conscience de leur valeur et acquièrent confiance dans leur capacité à prendre la place qui leur revient : celle de moitié de l'humanité.

Lorsque les circonstances le permettent, les femmes donnent la preuve de leurs capacités et aptitudes.

Ainsi, en raison du confinement, l'École Normale Supérieure a cette année annulé tous les oraux pour les remplacer par des examens écrits et anonymes. Quand habituellement elles représentent 40% des agrégé.e.s de cette prestigieuse école, avec ce mode d'examen les femmes représentent cette année 80% des diplômé.e.s.

Pourtant, dans la si bien nommée « patrie des droits de l'homme », aucune femme n'a encore accédé à la « fonction suprême », et depuis Edith Cresson en 1992, aucune femme n'a été nommée Première Ministre, même par l'actuel Président dont c'était pourtant une promesse de campagne.

Et si une loi a permis aux femmes d'être plus nombreuses dans les conseils d'administration, après le débarquement début 2020 d'Isabelle Kocher à la tête d'Engie, chacune des 60 plus grandes entreprises françaises est dirigée par un homme alors même que celles où les femmes sont présentes aux plus hauts niveaux de décision ou qui possèdent une politique affirmée de promotion des femmes sont les plus performantes, selon une étude de l'école de business et de management Skema.

Ainsi, comme le disait l'avocate Gisèle Halimi peu de temps avant sa disparition « Qui pourrait affirmer que nos sociétés sont désormais égalitaires ? Que la question est réglée, que les femmes jouissent d'un statut équivalent à celui des hommes, qu'elles ne sont pas sous-sujets, sous-citoyennes, sous-représentées dans les instances décisionnelles ? »

Oui, malgré les beaux discours, l'égalité n'est pas là et nous le faire croire est dangereux.

Le confinement a malheureusement vu le nombre des violences conjugales, dont les femmes sont de très loin les premières victimes, exploser. Mais il a aussi été le révélateur des inégalités qui persistent entre hommes et femmes.

La première inégalité réside dans la possibilité du recours au télétravail : les métiers les moins qualifiés ne peuvent souvent être exercés qu'en présentiel.

Or, la part des femmes dans ces métiers est globalement plus importante que celle des hommes. De nombreuses femmes, caissières ou agentes de nettoyage, se sont retrouvées en première ligne, quand elles n'ont pas vu leur activité s'arrêter pour cause de chômage partiel, perte d'emploi ou non renouvellement de CDD (ce qui fût le cas d'une femme sur trois).

En première ligne aussi les infirmières, qui représentent le gros des troupes des soignant.e.s.

La deuxième inégalité réside dans les conditions du télétravail.

Une enquête du journal *Le Monde* révèle qu'hommes et femmes n'ont pas bénéficié des mêmes conditions quand il s'est agi de partager le temps, l'espace ou les tâches domestiques.

Plus souvent entourées d'enfants (48% des femmes en travail à distance contre 37% des hommes), les femmes disposaient moins souvent d'une pièce à elles. Conséquence : elles ont pu s'isoler moins facilement, ont plus souvent été perturbées par les enfants, ont eu plus de difficultés à cloisonner activités professionnelles et vie privée.

Anne Lambert, responsable de l'unité de recherche *Logement, inégalités spatiales et trajectoires* à l'INED, avance que « les femmes sont les grandes perdantes du confinement, tant sur le marché du travail que dans la sphère domestique ».

Car si en occident la condition des femmes ne cesse de progresser depuis les années 70, cela ne se fait jamais sans résistance et les avancées sont toujours remises en cause.

Par conséquent, considérer les améliorations conquises de haute lutte comme des acquis serait dangereux. En matière de droits de femmes il en va comme pour les droits sociaux : rien n'est jamais acquis, il faut toujours rester en veille....

Et ce qui vaut dans la société, est valable au sein des entreprises.

48 ans après l'entrée en vigueur de la loi instaurant l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal ou de valeur égale, seulement 6% des entreprises de plus de 50 salariés sont irréprochables sur ce point.

Selon Elisabeth Borne, ministre du travail, 37% des entreprises comptent encore moins de 2 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

En 2020, maternité rime encore trop souvent avec baisse de salaire et carrière compromise, quand l'arrivée d'un enfant n'altère que rarement l'activité professionnelle des pères.

Cependant, ici et là des lumières brillent dans cette semi-obscurité : en France, le délai de recours à l'IVG vient de passer de 12 à 14 semaines et le congé paternité a été rallongé, passant de 11 jours à 28, dont 7 seront désormais obligatoires.

Ces avancées, même insuffisantes, vont s'imposer à la RATP, où un *accord sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes* a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Cet accord entérine les efforts de féminisation de l'entreprise, la réduction des écarts de rémunération injustifiés, l'évolution des mentalités et la lutte contre les stéréotypes, une attention portée à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'encouragement à une parentalité partagée.

Domage que ce texte n'ait pas été rédigé en employant l'écriture inclusive, cela lui aurait donné plus de crédit et de portée.

L'étude qui l'a accompagné, menée par un cabinet extérieur et portant sur les écarts de rémunération, a mis en avant des facteurs de risques d'inégalités : congé maternité, temps partiel et salaires d'embauche.

C'est pourquoi cet accord, signé par la CGT, prévoit dans son avenant de 2020 un avancement obligatoire pour les personnels de retour de congé maternité ou d'adoption si les conditions sont réunies, ainsi qu'un dispositif de saisine par les salarié.e.s qui s'estiment discriminé.e.s.

La CGT porte cependant des revendications plus fortes encore :

- Des objectifs chiffrés des taux de promotion des salarié.e.s à temps partiel ou de promotion des femmes afin de briser le plafond de verre ;
- Des objectifs chiffrés et ambitieux de féminisation ;
- Des mesures de rattrapage des retards de carrière ;
- La mise en place de passerelles entre les métiers ou les filières, pour que les femmes accèdent à des métiers plus « masculins » donc plus porteurs et briser les parois de verre ;
- La mise en place de commission de suivi des mobilités, chargées de s'assurer qu'hommes et femmes bénéficient des mêmes opportunités et chances en la matière.

Puisque toutes les études montrent que la féminisation des entreprises les rend plus dynamiques et performantes, la RATP a tout intérêt à voir la part des femmes augmenter parmi ses personnels.

Cela nécessite de ne pas seulement s'appuyer sur des mesures visant à éviter les discriminations, mais également à mettre en place une politique d'accompagnement des femmes, par des mesures professionnelles mais aussi d'ordre social.

Les sujets de la garde des enfants ou de la disponibilité des personnels par exemple ne sont pas anecdotiques, car ils conditionnent la possibilité d'une carrière pour les femmes. Dans ces domaines comme dans d'autres, seule une politique ambitieuse, adaptée aux problématiques féminines, permettra de résoudre la quadrature du cercle en matière de féminisation, d'égalité professionnelle mais aussi d'équité entre les genres. Car à chaque fois qu'une mesure dans ce sens a été mise en place, elle n'a pas bénéficié qu'aux femmes ; les hommes y ont également trouvé leur compte.

Et lorsque les hommes bénéficient de meilleures conditions de travail, l'équilibre dans la sphère privée est amélioré, ce qui bénéficie en retour aux femmes.

Alors, il est temps d'avoir des objectifs ambitieux et de se donner tous les moyens pour les atteindre, car la prochaine révolution sera féministe ou ne sera pas !

Monsieur le Président, je vous remercie pour votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BOYER. La parole est à M. HONORÉ.

M. HONORÉ.- Merci, Monsieur Le Président. Une première préoccupation, mon intervention est prévue pour être lue au moment du vote des avis. Je n'interviens pas pour répondre à votre place ou à celle de M. BARON ni pour raccourcir le temps d'échange sur le sujet qui nous concerne sur ce point. Je ne voudrais pas intervenir avant que les échanges soient finis sur ce point. Il y aura une explication de texte au moment du vote.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ. Suite à la présentation du rapport de Mme GRELAUD et des déclarations de l'UNSA et de la CGT, j'ai noté dans le compte rendu qu'un certain nombre d'éléments étaient en progression, lente mais continue. On peut s'en satisfaire, à moitié. Je partage le fait qu'il y a encore un long chemin à parcourir. C'est un combat permanent contre les préjugés culturels, parfois religieux. C'est une activité de chaque instant.

Je tiens à remercier les équipes de Mme SICSIC ou de PAP, l'activité de Mme DUBOIS. Je suis assez sensible aux éléments apportés par M. BOYER dans sa déclaration. Ce qui bénéficie aux uns, et inversement. Plus on va « androgéniser » notre organisation, plus on permettra à chacun d'être à la bonne place. C'est le travail de Mme DUBOIS.

Nous sommes contents à chaque fois que nous faisons un pas, mais nous ne nous en satisfaisons pas parce qu'ils sont encore nombreux à faire. Il ne faut pas se relâcher.

M. BOYER, Mme MEUNIER et Mme BLONDEL.

Mme MEUNIER.- J'ai une remarque suite à cette présentation. Les écarts de salaires au niveau national sont de 9 % à travail égal et de 25 % sur l'ensemble des carrières. À la RATP, ils sont de 9 % pour les opérateurs, 7,9 % pour les maîtrises et 7,3 % pour les cadres. On pourrait s'en satisfaire, mais seulement si l'entreprise ne cessait de faire du marketing avec une image de top employeur et de qualité du dialogue social.

En mettant en parallèle l'image affichée par l'entreprise, on peut penser que s'aligner un peu plus que le niveau national n'est pas une totale réussite malgré tout. Il en est de même sur l'index égalité qui est à 80 % au niveau national. On arrive à 85 % avec une légère progression. Étant donné toute la politique de communication menée par l'entreprise, les résultats devraient être meilleurs. Je pense qu'il y a des progrès, mais ils me paraissent encore bien lents.

J'ai une remarque sur la diminution des arrêts de courte durée et la progression de ceux de longue durée. J'aimerais savoir ce qu'en pense la direction. Je m'interroge, l'une des explications ne viendrait-elle pas du fait que les agents hésitent de plus en plus à s'arrêter ? Cela pourrait avoir des répercussions sur d'éventuelles aggravations de pathologie et entraîner des traitements et des arrêts plus longs. Par ailleurs quand on embauche de plus en plus d'agents de plus de 35 ans comme au Département RDS, ou de 50 voire 60 ans dans les métiers de machiniste-receveur, cela n'a-t-il pas de répercussions ? D'autant que les conditions de travail des machinistes-receveurs sont malmenées ces dernières années.

Je porte ces petites réflexions qui me sont personnelles. Je pense qu'il y a eu un progrès, mais la marge de progrès à réaliser est encore très grande. Elle est surtout en décalage avec l'image que l'entreprise affiche au niveau de la communication extérieure.

Pour finir, une réflexion : l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas limitée à un seul champ. Les univers du travail, de la famille et de toute la société sont imbriqués. Je suis étonnée d'entendre les mots « culture et religion ». Je pensais que la religion pouvait faire partie de la culture. Pour finir, gagner des droits nouveaux pour les femmes, c'est en gagner pour tous, comme remettre en cause le développement de la part variable des rémunérations ou encore améliorer les conditions de travail et l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, et la qualité de vie, en priorisant les métiers les moins prisés pour favoriser la féminisation dans ces métiers.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Madame MEUNIER. Nous avons dit la même chose sur le chemin qu'il reste à parcourir.

Pour reboucler sur l'attractivité, je l'assume, nous communiquons sur le verre à moitié plein, plutôt que sur le verre à moitié vide. C'est ce qui fait aussi l'attractivité d'une entreprise. Il est plus confortable de communiquer quand on est un peu au-dessus de la moyenne que quand on est en dessous. J'assume parfaitement le fait que nous souhaitons mettre en avant ces éléments d'attractivité. Cela ne nous dédouane pas de tout le chemin qu'il reste à parcourir. Je pense l'avoir explicitement dit.

Sur l'analyse des arrêts courts, je pense qu'il faut y passer du temps. Je n'ai pas de réponse précise, argumentée à votre point. Je n'ose pas imaginer qu'il y ait une forme de

renonciation aux soins avec l'ensemble du dispositif mis à la disposition des salariés de la RATP, les espaces de santé de l'entreprise et tout le dispositif protecteur. C'est un point qu'il faut surveiller. Je n'ai pas observé de corrélation entre l'âge des personnes et la durée moyenne de leur arrêt de travail. Je ne pense pas que l'équation soit établie.

Monsieur BOYER ?

M. BOYER.- Merci, Monsieur Le Président. Vous avez salué Mme DUBOIS, je vais en faire autant. Je l'ai connue il y a 28 ans quand elle était conductrice sur la ligne 7. Je salue son beau parcours dans l'entreprise.

Je voudrais intervenir sur les salaires. Même si on peut noter que l'écart se réduit un peu, à catégorie égale, le salaire brut moyen des femmes continue d'être inférieur à celui des hommes. Nous sommes en 2020, il serait temps que cette question ne soit plus à l'ordre du jour.

Concernant les effectifs, en rapport avec ce que j'ai dit dans ma déclaration, j'explique qu'une entreprise est plus performante quand elle est davantage féminisée. Ce n'est pas moi qui le dis mais les études. Le pourcentage de l'effectif féminin dans l'entreprise augmente faiblement, la hausse est seulement de 1,3 % en 2019, soit 98 femmes supplémentaires, tandis que l'effectif masculin a augmenté de 413 unités. Le rapport est de 1 à 4. Cet indicateur doit nous interpeller, il n'est pas assez volontariste. L'entreprise doit faire plus et mieux, notamment en valorisant le verre à moitié plein.

Nous constatons que le secteur où la représentation féminine est la plus importante est celui où sont supprimés de nombreux postes au regard de Diapason. Ce sont bien les femmes qui sont les premières victimes du plan social Diapason, il faut le souligner. Rappelons que la CGT n'a pas souhaité accompagner le plan social en refusant de signer le protocole proposé aux OS, que nous avons évoqué lors de la précédente séance.

Monsieur Le Président, vous avez tout à l'heure évoqué l'index égalité professionnelle femmes/hommes. Vous avez dit qu'avec un index de 85, nous étions plutôt bien notés. Quand on approfondit un peu, on remarque que la RATP respecte moins ses obligations en matière d'égalité des sexes que les autres entreprises de transport. La RATP obtient une note de 85 sur un maximum de 100. Les entreprises de transport urbain de voyageurs des agglomérations supérieures à 250 000 habitants enregistrent une note moyenne de 90,67, largement supérieure à la nôtre. Ce constat nous amène à dire qu'il y a encore beaucoup de travail à faire pour améliorer ce taux et nous mettre à leur niveau. Vous pourriez peut-être réaliser des benchmarks dans les entreprises qui ont ces bons résultats pour savoir comment elles procèdent. Nous serions intéressés par une communication de ces benchmarks. D'ailleurs, nous n'avons toujours pas eu ceux relatifs à Diapason et vous n'avez pas répondu à notre courrier. Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur BOYER.

Concernant la féminisation, vous notez l'une de nos difficultés. L'essentiel de nos recrutements en nombre ont lieu sur le métier de machiniste-receveur, métier qui n'est pas le plus attractif pour les femmes, en partie à cause des horaires mais aussi pour d'autres raisons. Nous sommes au même niveau de difficultés que la profession. Cela ralentit notre progression en matière de féminisation en dépit de tous les efforts fournis par les équipes recrutement pour communiquer autour de l'importance de féminiser ces métiers.

Madame BLONDEL ?

Mme BLONDEL.- Une précision. Je pense qu'il faut avoir un point de vigilance sur les fonctions support où il y a le plus de femmes. Avec Diapason, le fait de perdre du personnel dans les fonctions support risque de faire baisser les statistiques en matière d'égalité professionnelle. Par ailleurs, il y a un gros dysfonctionnement sur l'index décliné dans chaque département en CSE d'établissement. Des départements sont très genrés. Comment mettre en évidence des points de progression sur lesquels agir quand l'index ne reflète pas la réalité ?

M. LE PRÉSIDENT.- Il faut l'étudier CSE par CSE.

M. SARDANO.- Il faut être honnête malgré tout. On peut ne pas se satisfaire des chiffres et des résultats, mais il faut quand même être honnête. L'UNSA ressent une réelle volonté de la part de cette entreprise d'améliorer la situation. C'est un vrai sujet pour elle. Il y a eu plusieurs protocoles sur l'équilibre vie professionnelle vie privée, sur l'avancement. Le premier protocole sur l'avancement ne faisait qu'étudier les cas un peu sensibles. Il a été renforcé par un système plus automatique d'attribution de points pour le personnel féminin lorsqu'il est en congé maternité par exemple. Il y a eu des progrès et une écoute. C'est important, cela montre que l'on progresse quand il y a une volonté de dialogue de part et d'autre. Il ne faut pas s'arrêter là, je crois que tout le monde l'a souligné.

Nous avons un souci : la rémunération. Les protocoles permettent de garantir une entrée au même salaire et une évolution correcte *a priori* dans les mêmes conditions, avec des systèmes de rééquilibrage, mais il y a toujours la problématique des personnes qui ont pris du retard à un moment et qui n'arrivent pas à le rattraper. Elles ne rentrent plus dans le cadre des protocoles. Par ailleurs, si on donne plus de pourcentages à une femme encadrant, cela va consommer l'enveloppe et générer des déséquilibres dans les tableaux d'avancement. Comme vous l'avez dit, ce qui est bon pour les unes l'est pour les autres, et inversement. Il ne faut pas que l'un se fasse au détriment de l'autre si on veut que ce soit pérenne et culturel. Il doit y avoir une réflexion sur la façon de rattraper certains retards criants qui mériteraient un rattrapage.

Par ailleurs, il y a l'organisation du travail. Vous l'avez dit, le métier dans lequel on embauche le plus est celui de machiniste-receveur. Si on n'arrive pas à féminiser la profession, on ne parviendra pas à féminiser la RATP. En 2025, cela ne fera plus partie de l'EPIC, ce sera dans le Groupe. Les fonctions support y étant beaucoup représentées, le taux de féminisation devrait largement augmenter. Il ne faut peut-être pas attendre cette échéance qui ne sera que structurelle, mais réfléchir aux métiers. Comment faire pour que le métier de machiniste puisse davantage intéresser une personne, quels que soient son origine et son sexe ? Pourquoi les femmes n'ont pas envie de conduire un bus ? Il n'y a plus besoin de force physique pour en conduire un depuis longtemps. Ce sont peut-être les horaires, le sentiment d'insécurité, le travail de nuit qui sont en cause. Être seule la nuit dans un bus peut provoquer un sentiment d'insécurité. Comment organiser le travail pour que ces situations ne soient pas un frein à l'embauche ? Je crois qu'il faut mener de nouvelles réflexions plus précises par métier.

Mme MEUNIER.- En mai 2016, il y a eu une expérimentation sur de nouveaux dispositifs d'aménagement et d'organisation du temps de travail. Elle a été signée par certaines organisations syndicales, mais pas par la CGT. L'accord mentionnait une expérimentation d'embauche à temps partiel afin de mieux répondre aux aspirations personnelles de certains candidats à l'emploi et aux aspirations de l'entreprise visant à diversifier ses modes de recrutements. Il a été convenu d'expérimenter l'embauche à temps partiel sur le principal métier d'entrée à la RATP, celui de machiniste-receveur.

Pourquoi j'ai souhaité rappeler cette expérimentation et l'accord signé par certaines organisations ? Pour dire que la CGT était peut-être visionnaire sur le fait qu'en aucun cas, cela n'allait favoriser l'embauche des femmes et que c'était même très stigmatisant. Voilà la signature d'un accord qui n'a produit aucun effet, en tout cas sur cette dernière partie qui nous concerne aujourd'hui.

M. LE PRÉSIDENT.- En tant que signataire de l'accord, je trouve facile de dire que cela n'a pas fonctionné une fois la démonstration faite. Il était bien de tenter l'expérience quand même.

M. HONORÉ.- Sous réserve que les débats sont terminés sur le sujet, je souhaite amener une explication sur la séquence à venir. Nous n'avons pas été en capacité de dégager un avis majoritaire sur le sujet qui nous occupe. Dans la séquence à venir, deux propositions d'avis seront soumises aux élus. Chaque élu se positionnera sur les avis proposés successivement. L'avis majoritaire sera retenu et conservé en tant que position du CSE.

M. LE PRÉSIDENT.- Si je comprends bien, il faut organiser deux votes. Ceux qui veulent se prononcer sur un avis plutôt que sur l'autre s'abstiennent ou ne prennent pas part au vote sur l'autre ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce n'est pas un scoop, cela se pratique dans de nombreux CSE. Il y a deux solutions. Soit on procède à la lecture des deux avis et l'on vote sur l'un puis sur l'autre. On vote sur des propositions d'avis dans le cas présent et pas sur le sujet. Si un avis est adopté avant l'autre, l'autre sera *de facto* non retenu. Soit on écoute l'avis de la présidente et on vote sur sa proposition d'avis. À ce sujet, la délégation UNSA n'étant pas complète dans cette commission, elle n'a pas pu se positionner lors de la commission. On vote pour ou contre la proposition d'avis, il y aura une contre-proposition d'avis. Sinon on votera sur le point à l'ordre du jour. Ce n'est pas la première fois que cela se produit. Faisons les choses dans l'ordre.

M. LE PRÉSIDENT.- Il s'agit de clarifier la comptabilisation des personnes qui voudraient ne pas participer au vote ou s'abstenir. Si personne n'est dans cette position, cela simplifiera.

M. LE SECRÉTAIRE.- Personne ne sera dans cette position, je pense. La proposition d'avis de la présidente sera acceptée ou pas par la majorité des élus. Un autre avis sera lu par la suite et sera accepté ou pas. Si le premier est accepté, le deuxième ne sera pas proposé.

Mme GRELAUD.- Depuis plusieurs années, la RATP s'est lancée dans une politique de féminisation et de lutte contre les agissements sexistes. Différentes actions et accords sur le recrutement, la rémunération et les déroulements de carrière, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont des outils pour parvenir à l'objectif d'égalité. Néanmoins nous sommes parfois encore confrontés à des situations locales compliquées qui viennent en contradiction de ces dispositifs. Ces dysfonctionnements justifient une intervention syndicale et il est incontournable que l'entreprise doit poursuivre ses efforts afin de faire évoluer les mentalités, avec le soutien des syndicats. Pour autant, nous ne pouvons nier la volonté existante dans ce sens au sein de la direction générale.

L'index égalité doit mesurer les écarts de rémunération et les situations entre les femmes et les hommes, et mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir quand les disparités sont injustifiées. Or, il est difficilement interprétable dans des départements à majorité genrée, il faut donc être vigilant sur l'égalité de traitements affichés.

Cet index qui annonce une note à 85/100 est un signe encourageant et une preuve que les actions engagées portent leurs fruits. D'ailleurs, le site du gouvernement nous apprend que la moyenne des index égalité des entreprises françaises de plus de 1000 salariés est en 2019, à 83/100.

Enfin, l'étude des indicateurs montre que les écarts de rémunération étaient supérieurs durant les 15 dernières années, et perdurent quelque peu sur les anciennes générations. On peut néanmoins constater que l'engagement des générations précédentes n'aura pas été vain et que les jeunes générations vont enfin pouvoir profiter des mesures engagées.

Pour ces différentes raisons, la commission propose un avis positif.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la base de la proposition d'avis qui vient d'être lue par la présidente la Commission, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme LÉQUIPÉ.- L'avis positif n'est pas adopté.

Pour : CFE-CGC (3)

Contre : UNSA (9), CGT (8)

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez un deuxième avis à nous proposer, Madame GRELAUD ?

M. HONORÉ.- Non, il sera proposé par l'UNSA.

Mme AZEVEDO.- Depuis plusieurs années, la RATP s'est lancée dans une politique de féminisation et de lutte contre les agissements sexistes. Différentes actions et accords sur le recrutement, la rémunération et les déroulements de carrière, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée montrent une vraie volonté de parvenir à l'objectif d'égalité, de la part de la Direction Générale en tout cas.

L'index égalité doit mesurer les écarts de rémunération et les situations entre les femmes et les hommes, et mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir quand les disparités sont injustifiées. Or, il est difficilement interprétable dans des départements à majorité genrée, il faut donc être vigilant sur l'égalité de traitements affichés.

Cet index qui annonce une note à 85/100 est un signe encourageant et une preuve que les actions engagées portent leurs fruits. D'ailleurs, le site du gouvernement nous apprend que la moyenne des index égalité des entreprises françaises de plus de 1000 salariés est en 2019, à 83/100. Mais nos entreprises partent de loin en la matière, notre classement doit donc être relativisé.

Enfin, l'étude des indicateurs montre que les écarts de rémunération étaient supérieurs durant les 15 dernières années, et perdurent quelque peu sur les anciennes générations. On peut néanmoins constater que l'engagement des organisations syndicales n'aura pas été vain et que les jeunes générations pourront peut-être profiter des mesures engagées.

Pour autant, chacun connaît la formule : "il n'y a pas d'amour, uniquement des preuves d'amour".

Nous sommes confrontés ponctuellement à des situations locales compliquées qui viennent en contradiction avec les principes ou les dispositifs mis en oeuvre par l'Entreprise dans l'objectif d'atteindre une égalité de traitement entre agents.

Ces dysfonctionnements justifient une intervention syndicale qui n'aboutit pas toujours dans la facilité. Dans certaines unités, la politique d'entreprise pèse peu face aux objectifs économiques ou aux vieux réflexes machos.

Il est incontournable que l'Entreprise doit poursuivre ses efforts afin de faire évoluer les mentalités, avec le soutien des syndicats. Pour autant, nous ne pouvons nier la volonté existante dans ce sens au sein de la Direction Générale.

Aussi, les élus émettent un avis réservé, comme un encouragement à poursuivre les efforts entrepris ou un avertissement face à d'éventuels reculs en la matière, dans le contexte compliqué qui s'annonce.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la proposition d'avis qui a été lue par l'UNSA, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme LÉQUIPÉ.- L'avis est adopté à la majorité des élus.

Pour : UNSA (9), CGT (8)

Contre : CFE-CGC (3)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à M. BARON pour sa présence et les explications dans les deux commissions. Bonne fin de journée.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur le projet de Plan de développement des
compétences 2021

**Rima CHABENNE-TOUGNE CABES, Responsable d'unité spécialisée
GIS**

ClaudeLÉOPOLD, Responsable formation GIS

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été abordé en Commission formation. Je passe la parole à M. LE CLEACH.

M. LE CLEACH.- Monsieur le Président, Madame, Messieurs les Elu(e)s,
La commission s'est réunie le 11 décembre 2020 afin d'étudier le plan prévisionnel de développement des compétences 2021 en présence de Mme CHABENE et de Mme LEOPOLD.

L'ensemble des commissaires souhaite remercier les intervenants pour la qualité de nos échanges et pour nous avoir fait parvenir les documents de présentation avant la commission comme cela avez été promis en séance.

La présentation de ce plan intervient dans un contexte particulier de pandémie mondiale et dans le cadre des nouvelles orientations triennales 2021- 2022 dont il est la première déclinaison.

Structuré conformément aux attentes de la loi « choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 », ce plan ne permet plus de faire de comparaison détaillée par objectif entre les PDC et les plans de formation antérieurs à 2019.

Ce plan est désormais articulé autour de 6 axes majeurs :

- La formation initiale
- Le Maintien et développement des compétences
- La Compétence transversale
- L'accompagnement de parcours
- La stratégie d'entreprise
- L'efficacité et développement personnel

Comparé au PDC 2020, le PDC 2021 prévoit une amélioration notable de l'effort de formation avec une hausse de +7,7 % des crédits d'heures (+145 964 heures), ce qui correspond à la formation de 101 000 stagiaires sur un volume estimé à 2 036 000 heures.

Il est à noter que ce plan de développement du fait du moment où il a été rédigé ne pouvait pas prendre en compte ou anticiper les rattrapages du retard pris en 2020 où seulement 74% du plan a été réalisé à ce jour.

Des ajustements seront sans doute nécessaires afin que l'ensemble des salariés puissent avoir accès aux formations initialement prévues en 2020.

On note un fléchissement la formation initiale, qui comparé au PDC 2020, enregistre une nette diminution -11,8% (-69 514 heures). Cela s'explique avant tout par la fin de prise en compte dans cet item du recrutement interne, ce crédit d'heures étant maintenant affecté à l'accompagnement de parcours.

L'apprentissage continue sa montée en puissance avec 600 apprentis (dont 450 machinistes-receveurs ce qui en fait le principal levier de recrutement externe) formés dans le cadre du CFA MUD. Une demande de pouvoir réunir la commission formation pour faire un point plus précis sur ce sujet a été transmise aux intervenants lors de la commission.

On note une hausse significative du nombre d'heures des autres actions de la formation professionnelle continue (hors formation initiale) +16,6% (+215 744 heures).

Les actions de formation concernant l'accompagnement de parcours avec 376 588 heures allouées à ce dispositif correspondent à une hausse de + 234 088 heures. Cette augmentation peut s'apparenter à un « trompe l'œil », puisque comme évoqué dans le point sur la formation initiale il s'agit, là

majoritairement, d'un transfert d'heures du recrutement interne qui était comptabilisé précédemment en formation initiale.

Si on note une augmentation du volume d'heures alloué aux opérateurs qualifiés avec une hausse de +9,6% soit 103 012 heures, ceci reste à pondérer car cela s'accompagne d'une baisse du nombre de salariés avec -1112 stagiaires.

Un effort particulier a été fait concernant la catégorie maîtrise avec une progression +9,2% soit +29 564 heures.

Les autres catégories (cadres et opérateurs non qualifiés) évoluant quant à elles à la marge (+2% et +2,9%).

Globalement, on note une hausse moyenne du temps de formation avec un temps moyen par salarié à l'effectif (hors formations initiales qui passent de 31 heures en 2020 à 33 heures en 2021).

En 2021 on note que 4 départements se distinguent particulièrement par leur dynamisme :

- Le département **SEM** (+23,9 soit + 65 090 heures)
- Le département **RER** (+26,4 soit +322 175 heures)
- Le département **CML** (+17,3 % soit +4 189 heures)
- Le département **MRF** (+18,7 % soit +24 332 heures).

Par rapport à 2020, on note une hausse du budget consacré à la formation qui passe de 121 millions à 123 millions d'euros.

Le taux de participation continue sa lente diminution. La RATP prévoyant d'y consacrer l'équivalent de sa masse salariale soit 6,29% en 2021 contre 6,37% en 2020.

Pour conclure, l'ensemble des commissaires souhaite vous faire part de leur inquiétude concernant les nouveaux moyens dispensés à la formation, et ce, bien qu'ils nous aient permis de réaliser, malgré des circonstances peu favorables, près des 3/4 du plan 2020.

Les classes virtuelles, KAPSUL, tutoriel vidéo et autres e-learning ne peuvent et ne doivent pas se substituer durablement aux formations en présentiel. Cela reste, pour les commissaires, des compléments ne devant être consultés que sur le temps de travail effectif.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Dans l'ordre, je donne la parole à MM. JONATA, DASQUET et HUBERT.

M. JONATA.- Pour l'UNSA RATP, en cette période difficile pour tous, incluant le nouveau paradigme concurrentiel de notre entreprise, et la COVID 19, il est de bon ton de porter une attention particulière à toutes les équipes travaillant de façon acharnée pour l'amélioration du quotidien de nos collègues, que ce soit dans un domaine plus personnel ou social que professionnel.

Nous n'aurons de cesse de pousser toujours vers le haut une entreprise qui prépare ses collaborateurs aux exigences des marchés futurs en ayant une attention particulière sur la compétitivité de ses agents.

Malgré la COVID 19, malgré le chômage partiel, nous ne pouvons que tous ici féliciter la cellule formation mais aussi et surtout, les collègues formateurs qui ont choisi d'être opérationnels, en présentiel ou en distanciel afin de permettre l'embauche de beaucoup, et de fait, contribuer à renforcer les compétences de certains, mais aussi, à la baisse du chômage et cela, même très minime.

L'UNSA RATP vous dit merci.

On ne pourrait pas débattre de l'avenir de la formation s'en faire un parallèle avec le passé. On dit que l'histoire permet de connaître le passé, de comprendre le présent et si elle ne permet pas de prédire l'avenir, elle le nourrit de sa représentation.

Si nous voulons être réaliste, il nous faut déjà constater une belle progression du réalisé futur par rapport à 2019, car 2020 n'étant pas conclu par son bilan qui a été quand même de façon globale autour des 74%. Mais l'UNSA RATP le précise, de façon globale, car les incidences n'ont pas permis à beaucoup d'entité comme BUS ou MTS de finaliser leurs résultats, cause est, l'impossibilité de faire passer la partie conduite aux stagiaires par exemple.

Cette période de COVID a vu l'entreprise adapter sa stratégie. N'ayant pas le choix de la baisse de l'offre de transport, de l'aménagement du temps de travail, et de l'application du télétravail. Elle a opté pour replacer la formation au centre de ses objectifs en positionnant le développement des compétences comme outil principal de son avancé vers un monde plus concurrentiel et un futur très compliqué pour tous les agents de la RATP.

C'est ainsi que certain département comme SEM, a continué à développer ses formations terrain comme le SIG, la SSI, les portes palières, les DACA, et SACHA, mais aussi la déclinaison des 9 engagements qui seront les points centraux du prochain protocole métiers à SEM, si protocole il y a.

Ainsi tout n'a pas été sombre, car les agents, malgré la densité supplémentaire de travail, sont sensibles à leur acquis rajoutés, et si vrai est-il que toutes nos connaissances pourront se retrouver sur la base de données PULSE, dans un CV, ceci pourrait être un atout considérable même si ce n'est vu que sur des objectifs lointains.

Après tout cela, nous avons le droit de nous poser comme question, comment l'entreprise compte décliner ses orientations de façons transversales.

Elle s'axe autour de quatre points essentiels à sa mise en place

Sa stratégie, le développement des compétences au quotidien, l'accompagnement, et l'évolution de la posture.

L'objectif étant de confirmer l'employabilité des salariés de l'entreprise. Tout en définissant ses enjeux stratégiques, la RATP aboutira à un système organisationnel efficace et lucide aux vues de l'ouverture à la concurrence.

Si cette méthode semble être d'attaque l'UNSA RATP observe qu'elle est contraignante pour tous et pourrais se reposer sur un verre à moitié vide qui risque de se casser si rien n'y est associé : nous entendons par là l'humain.

Il est hors de question de rester rigide sur le résultat, il, faudra s'adapter sur le parcours tout en étant attentif aux évolutions effectuées.

Ainsi la cellule vise plus de 2 millions d'heures de formation pour l'année qui viendront en complément du volume non consommé en 2020 et sera réparti sur environ 100 000 stagiaires.

Gros volume gros objectif, les ambitions sont belles et bien là cependant, il faut rester vigilant quant 'à une éventuelle troisième vague autrement dit qui verra, verra Et le train passera !!

Sur ces prévisions, l'UNSA RATP constate une belle évolution des chiffres. La formation initiale par exemple augmente de 5,52%. Pour l'encadrement par contre les chiffres sont faibles. Or, vu le nombre grandissant de départ à la retraite et les nouveaux besoins terrain, faut-il croire que les stratégies s'orienteraient sur un univers plus interne et moins externe ? Pour l'UNSA RATP se serait un rêve de voir par la compétence, le développement de la promotion social.

Autre point, l'UNSA RATP comprend le besoin de changement de l'entreprise, la transformation est un élément défini par le contexte actuel ou une grande place est donner au numérique. En effet, c'est un élément très important qui fait développer le positionnement des entreprises aussi petites soient elle, et nous avons pu l'observer sur cette période de COVID. Néanmoins, il n'est pas question de substituer le numérique à l'humain. Or même si cela est dit en filigrane, l'UNSA RATP rappelle que cela doit venir en complément de l'humain et pas l'inverse. Comme dit Arole Lamasse : « le seul ornement qui prévaut au présent est la force que l'on définit dans la sagesse de notre expérience ».

D'autres point nous semble important à porter une attention particulière :

- le handicap, trop souvent laissé en dehors des clous, il est important que les cellules handicap et formation se mettent au diapason afin de fournir une connaissance certaine, adapté et performante à tous nos collègues.
- L'apprentissage, qui mériterait une vraie prise en compte dans son évolution tous départements confondus, nous parlons bien d'une nouvelle façon de contribuer à la réussite de la connaissance, le constat est que certain département plus que d'autres jouent sur le volume d'affectation.

En conclusion, l'UNSA RATP estime que la compétence comme la connaissance doit être ouvert à tous, quel que soit les besoins de chacun, que l'humain doit et devra rester au centre de la transmission du savoir.

2021 sera compliqué pour tous, et il faudra d'ores et déjà nous accorder afin d'éviter d'introduire trop rapidement une méthode qui laissera pour compte nos collègues formateurs ainsi que les agents de l'entreprise.

Merci

M. DASQUET.- La CGT-RATP rappelle le préambule de la constitution de 1946 qui stipule que « la nation garantit l'égal accès de l'enfant à l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ». Pour la CGT RATP, la formation professionnelle est un

investissement pour et sur l'avenir, et non un assujettissement aux besoins immédiats sans stratégie d'ensemble.

Le plan formation prévisionnel 2021 nous est présenté dans un contexte particulier.

Cette pandémie a eu un impact important quant à la tenue des objectifs de formation et des maintiens de connaissance au sein de notre entreprise RATP en 2020.

A ce jour, seulement 74% du plan a été réalisé. L'obligation de les organiser en groupe plus restreint a engendré un retard important qu'il faudra rattraper en 2021.

Si nous savons les difficultés de monter un plan de développement des compétences, les données comptables qui nous ont été présentées en commission ne nous suffiront pas. En effet, une anticipation de ces rattrapages aurait dû être faite ou bien un avenant au plan 2021.

La CGT-RATP restera donc exigeante et attentive à ce que les départements travaillent à la mise en place d'un rattrapage important pour toutes les catégories, qui, compte tenu de la situation, n'ont pas pu bénéficier de formation ou d'un maintien des connaissances, si important et nécessaire à l'épanouissement professionnel des salariés. Cela ne pourra être que du hors plan, du coup, mais une fois n'est pas coutume, nous ne serons pas trop critiques dessus s'il est efficace.

L'utilisation de nouveaux outils d'apprentissage nous ont permis, malgré la crise, de réaliser près du 3/4 du plan de développement de compétence prévu en 2020.

La part toujours plus importante donnée au numérique (KAPSUL, classe virtuelle, e-learning et tutoriel vidéo) ne peuvent et ne doivent pas remplacer les formations en présentiel.

Pour la CGT-RATP, il s'agit là de supports de complément, qui, conformément à l'accord formation ne pourront être consultés uniquement que sur le temps de travail effectif.

Oui, 2021 va être une année compliquée et tendue en termes de formations pour ceux qui doivent en bénéficier, ceux qui doivent l'organiser et ceux qui doivent la dispenser mais nous saurons relever le défi comme nous savons toujours le faire.

C'est ça aussi une entreprise publique, de service public, avec des agents attaché-e-s à la formation, base de nos qualifications.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élu-e-s, merci de votre attention.

M. HUBERT.- La formation accompagne les salariés dans le maintien, la pérennisation et le développement des compétences. Elle doit contribuer à la construction du parcours professionnel et participer à l'employabilité de chaque salarié au sein de l'entreprise.

Ce nouveau plan de développement des compétences 2021, construit dans l'incertitude liée à la pandémie de COVID 19 prévoit une progression de la formation Heures de formation en hausse de 145 964 heures avec au total 2 036 000 heures soit +7.7% pour 101 000 stagiaires.

Les dépenses prévisionnelles de formation passent de 123 M€ en 2020 à 126 M€ en 2021 soit une hausse de 2.4%.

L'accès à la formation stagne par rapport au plan précédent avec une légère diminution de -1.1% du nombre de stagiaires en global dont -4.8% chez les cadres et +0.5% chez les agents de maîtrise.

Nous pensons que cette augmentation tient compte des reports possibles de formations de 2020 sur 2021 et que des ajustements en hors plan seront nécessaires pour réaliser des formations encore non effectuées à ce jour.

L'augmentation des formations accompagnement de parcours prend en compte un changement d'affectation des formations initiales

L'Apprentissage en augmentation chaque année, est une bonne chose mais il faut tout de même faire attention de ne pas, surtout dans les fonctions support, remplacer des postes par des apprentis

L'augmentation de 9.2% du volume d'heures pour la catégorie maîtrise prend-elle en compte les formations digitales ? Il est difficile de démontrer si ces formations numériques apportent la qualité attendue, tant dans les apprentissages qu'en terme de mémorisation.

Pour la CFE CGC Groupe RATP ces formations numériques au travers de d'outils en plein essor à la suite du confinement ne doivent être que de l'appoint et ne peuvent pas devenir la norme. Quel sera le développement de ces formations ? Quelle quote-part des heures de formation sera finalement attribuée à ces méthodes ?

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de donner la parole à Mme CHABENNE, qui a sûrement des commentaires à faire.

Mme CHABENNE.- Merci. Bonjour. La première réaction face à vos déclarations est positive. Je vous remercie. L'intégralité des propos tenus par les trois organisations syndicales successives sont enrichissantes et encourageantes pour toute la famille formation, qui œuvre de manière quotidienne dans l'accompagnement de nos salariés pour leur développement de compétences tout au long de leur vie professionnelle.

Je note plusieurs points dans les déclarations.

Le souhait de la CGT, qui sera rendu possible, d'une rencontre avec le CFA MUD pour échanger davantage autour des sujets de l'alternance. Ce point donnera lieu à une rencontre que l'on organisera en début d'année, si vous en êtes d'accord. Les autres élus pourront y participer s'ils le souhaitent.

Je note également de manière transverse dans les déclarations une remarque qui revient assez régulièrement sur laquelle je voudrais moi-même revenir : les inquiétudes qui reposent sur les outils digitaux mis à la disposition des salariés dans le cadre du développement de leurs compétences. J'affirme et je le confirme, le digital vient en complément du présentiel. Je parle du digital et plus généralement du distanciel, parce qu'il y a aussi des sujets de classes virtuelles. Ils viennent en complément de la partie présentielle, l'addition des deux permettant la pleine puissance du développement des compétences et offrant aux salariés les meilleures opportunités d'apprentissage et de développement sous toutes ses formes et au meilleur niveau de l'état de l'art.

Il y a eu une remarque sur l'avenir du digital. Je ne connais pas l'avenir du digital, parce que je ne sais pas faire ces prophéties. En revanche, je sais que l'on se mettra toujours en situation d'accompagner nos salariés et nos apprenants dans les meilleures conditions, c'est-à-dire au meilleur niveau de l'état de l'art. Si la partie digitale évolue dans un sens qui peut être bénéfique à nos salariés, je pense pouvoir dire de manière assez crédible que nous serons au rendez-vous pour leur offrir cette opportunité.

Je note les encouragements évoqués vis-à-vis de la famille formation. Je vous en remercie, je suis très sensible à ce message que je trouve encourageant et prometteur, assez fondateur de l'avenir de nos relations. Je tenais à l'exprimer.

L'UNSA et la CGT ainsi que la CFE ont évoqué le sujet des reports ou des déports des heures formations qui n'ont pas été rendus possibles en 2020 du fait de la crise sanitaire. Je confirme que le volume d'heures prévisionnel 2021 vient en addition du déport 2020. Nous nous efforcerons autant que faire se peut de réaliser les engagements que nous avons pris. Je remercie la CGT de ne pas nous tenir rigueur par avance du hors plan qui sera produit en 2021 sur le report 2020.

Je rappelle ce que j'ai déjà affirmé lors de nos rencontres préalables et dont je suis convaincue au même titre que toute la communauté formation. Vous parliez de l'ouverture à la concurrence qui ne fait plus débat, c'est un sujet qui va désormais faire partie de notre quotidien. Nous sommes tous convaincus que la compétence au fond est l'une des premières protections contre la concurrence. Nous allons tous nous atteler à soigner ce sujet autant que faire se peut et dans les meilleures dispositions possibles, afin d'offrir à nos salariés la meilleure expérience apprenante qui soit.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'aimerais rectifier les propos qui viennent d'être tenus. La rencontre du mois de janvier peut avoir lieu dans le cadre de la commission. C'est une demande émise par la CGT, mais l'instance étant transversale avec trois OSR, il s'agit donc de l'instance par elle-même. Je préfère clarifier ce point, parce que j'avais l'impression qu'il y avait un petit malentendu.

Mme CHABENNE.- Il me semblait l'avoir dit comme cela. Pardon, si je me suis mal exprimée.

M. LE SECRÉTAIRE.- Dans le cadre de la commission, je n'y vois pas d'inconvénient, si vous êtes d'accord pour que tous les élus, suppléants et titulaires, participent à cette réunion. Nous sommes 40. Est-ce ouvert à tous les élus ou seulement à ceux de la Commission formation ?

Mme CHABENNE.- On pourrait imaginer dans un premier temps une rencontre avec les élus de la Commission formation.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela me semble plus judicieux. Nous verrons comment faire évoluer cela si des élus sont intéressés par cette thématique.

M. LE PRÉSIDENT.- M. JONATA a demandé la parole.

M. JONATA.- S'agissant de la commission du mois de janvier, il serait indispensable pour tous de la développer et d'arrêter avec les présentations deux fois par an, car la formation est un élément important pour le développement de l'entreprise mais aussi et surtout des agents. Il serait bon de se voir plus souvent.

M. LE PRÉSIDENT.- Mme CHABENNE l'a exprimé, nous sommes prêts à faire le travail nécessaire avec la Commission formation pour donner l'information nécessaire et suffisante tout au long de l'année.

Monsieur LE CLEACH?

M. LE CLEACH.- Les élus doivent se prononcer sur la présentation du plan de développement des compétences 2021. Ce plan de développement de compétence nous a été présenté dans un contexte particulier. Cette pandémie a eu un impact important quant à la tenue des objectifs de formation et des connaissances au sein de la RATP.

Si nous savons les difficultés de monter un plan de développement des compétences, les données comptables qui nous ont été présentées en commission ne pourront pas nous suffire. En effet, une anticipation de ces rattrapages aurait dû être faite ou, un avenant au plan 2021.

À ce jour seulement 74% du plan a été réalisé. Le plan de développement des compétences 2021 devra donc tenir compte de ce retard et des ajustements seront nécessaires.

Sortie de ce contexte le PDC affiche une progression de 7,7 % du volume d'heure qui progresse sur l'ensemble des catégories avec un effort particulier pour les catégories opérateurs qualifiés et maîtrise. Le budget alloué à la formation est en hausse passant de 121 millions à 123 millions d'euros.

Alors oui 2021 va être une année compliquée et tendue en termes de formations pour ceux qui doivent en bénéficier, ceux qui doivent l'organiser et ceux qui doivent la dispenser.

Les nombreuses incertitudes compte tenu d'une crise loin d'être terminée imposent aux élus d'émettre un avis réservé.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la base de cette proposition d'avis, votez-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (9), CGT (8), CFE-CGC (3)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à Mmes LEOPOLD et CHABENNE pour les présentations faites en Commission formation et les interventions d'aujourd'hui. Je propose de conclure l'examen de notre ordre du jour pour la matinée sur ce point.

Mme CHABENNE.- Je remercie collectivement les élus, parce que c'est une décision historique. C'est la première fois qu'un PDC n'obtient pas un avis négatif. Je vous remercie pour cet effort. C'est entendu de manière positive et ce sera relayé à l'intégralité de la famille formation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Il est 12 heures 30, je propose de reprendre la séance à 14 heures pour la suite de l'examen de l'ordre du jour. Je vous souhaite un bon appétit.

M. LE SECRÉTAIRE.- À tout à l'heure.

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

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre si M. SARRASSAT en est d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui, nous pouvons reprendre.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation de la stratégie immobilière industrielle et de la politique de valorisation urbaine

Céline TIGNOL, Déléguée du directeur de département VAL
Thibaud BARROIS, Chargé de gestion en immobilier VAL

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. BARROIS.- Bonjour.

Mme TIGNOL.- Bonjour.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci de nous avoir rejoints. Le dossier a été abordé en Commission économique. Je propose de passer la parole à M. SARDANO pour qu'il nous donne lecture du rapport de la Commission.

M. SARDANO.- Pour présenter ce dossier, nous avons reçu Mme Céline Tignol, déléguée du directeur du département Val et Mme Olivia Cruchet et Mr Thibaud Barrois du département Val aussi en charge du développement et de la stratégie immobilière.

Ce dossier vient compléter la stratégie des espaces tertiaires déjà présentée devant cette instance il y a quelques mois. Aujourd'hui c'est donc la stratégie d'insertion urbaine qui nous est présentée avec un premier constat : la RATP est propriétaire de foncier en milieu urbain. Ce foncier est composé principalement des centres Bus et des ateliers de maintenance. Contrairement à la SNCF, notre foncier ne comporte pas de friches mais est constitué de bâtiments industriels souvent situé en centre-ville.

Au total c'est 70 hectares de centre Bus, 50 hectares d'ateliers de maintenance ferrés, 120 hectares de fonciers divers (usages sociaux, sportifs, logistiques) et 500 hectares de voies ferrés.

Parmi ces biens, certains sont des biens de reprise qui ont donc vocation à retourner dans le giron d'IDFM (les centres bus entre autres), les biens du GI qui resteront propriété du GI-RATP même après l'ouverture à la concurrence (on y retrouve les voies ferrés, les gares, les stations et les quais etc.) et les biens propres à la RATP (locaux administratifs) qui resteront propriété de la RATP. Pour les centres Bus ,IDFM vient de valider la liste des centres bus avec deux centres qui n'existent pas encore (Villiers le Bel pour exemple) et deux autres dont Belliard qui fait l'objet du projet que nous avons eu en séance il y a peu. Et Charlebourg qui devrait déménager.

Pour accompagner et mettre en œuvre sa politique immobilière, la RATP s'appuie sur le département VAL qui pilote (effectif 12 personnes) et sur ses deux filiales : RATP Real Estate (40 personnes) et RATP Habitat pour le logement social. Ces deux filiales incorporeront la BU Ville, BU en cours de création et qui a fait l'objet d'une présentation il y a peu. Cette stratégie prévoit la construction de 4000 logements dont 50% en social. Mais attention, sur cette proportion de logements sociaux tout n'est pas destiné aux agents RATP. Le financement des projets oblige à ouvrir ce type de logement à l'extérieur. En fonction des politiques des villes, certains projets peuvent être à 100 % social d'autre à 0%. En moyenne ce sera 50%.

Des partenariats sont noués avec les municipalités comme Paris avec pour exemple déjà 667 logements livrés sur le site des Ateliers Jourdan et 156 logements sociaux à venir (Ateliers de Vaugirard et Italie) mais aussi des projets à horizon 2026 pour 1940 logements dont 1056 sociaux.

Malgré tout, il faut noter que sur 8510 logements en stocks sur 48 communes, 38% sont occupés par des agents RATP.

Avec la ville de Paris, il est aussi prévu de végétaliser environ 1,3 hectares dont 1400 m² d'agriculture urbaine (projet Parisculteurs).

On le voit les projets sont nombreux, ils doivent être des marqueurs de la signature RATP avec la recherche d'une qualité architecturale tout en préservant le patrimoine, l'environnement et s'inscrire dans les services à la mobilité.

Malheureusement le programme d'insertion urbaine est en retard avec un projet abandonné, Croix Nivert, suite à un différend entre l'état et la ville de Paris. Un impact avec des retards de 3 mois suite au 1^{er} confinement et des changements d'équipes municipales suite aux dernières élections. Pour 2021, 10 opérations sont déjà ciblées et 32 sur la période 2021/2024. Les objectifs devraient être atteints en 2032.

La moitié des projets sont des opérations mixtes donc avec une complexité renforcée. 27 % de ces projets doivent se concrétiser sur des biens du Réseau de Surface, 8 % sur des biens propres au groupe et 65 % sur des biens GI.

Le document nous propose le mapping des opérations réalisées, en travaux ou à venir.

Pour l'avenir, des questions se posent sur les travaux réellement possibles sur les biens de reprise avant 2025. Le choix se porterait plutôt sur des projets en frange des centres bus et pourraient concerner Ivry, Bords de Marne, Point du Jour et les Lilas. Par contre le passage en GNV pourrait augmenter les coûts et ne plus rendre rentable les projets avec des logements sociaux.

Dans les projets, à noter aussi la demande par la municipalité de Vincennes de couvrir les voies du RER A avec des constructions. L'étude de faisabilité est en cours. Les gares routières peuvent aussi être concernées en prenant le nom au passage d'Eco station. Projet en cours à la gare de Sceaux-Robinson.

La stratégie immobilière s'inclut dans le projet « Partenaire des villes » et la RATP ne s'interdit pas de sortir de son foncier et de s'inscrire dans des opérations d'aménagement et d'immobilier sur des terrains autres que ceux nous appartenant.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO pour ce compte rendu complet. M. BAZIN pour une déclaration de la CGT.

M. BAZIN.- Depuis les années 90, la RATP mène une politique immobilière ambitieuse pour répondre au besoin de valorisation du foncier en articulant les besoins de l'entreprise et insérer les projets des collectivités dans des aménagements afin de supprimer les friches industrielles.

Depuis, les lois DUFLOT, ALUR et ELAN, il y a une dizaine d'années environ, précisent les choses pour faire obligations aux acteurs industriels des territoires de privilégier l'émergence des aménagements dans les friches urbaines pour la création de programmes novateurs pour l'habitat, dont le logement social ou la végétalisation des espaces.

Cette politique est organisée autour de trois entités, portée par le département VAL de l'ÉPIC RATP et agissant comme MOA et s'appuyant sur les deux filiales, RATP ESTATE qui conduit les opérations immobilières et RATP HABITAT, acteur et bailleur social.

A la RATP, ce n'est pas moins de 8500 logements que propose RATP HABITAT filiale dédiée et bailleur social de l'entreprise mais dont seulement 38% sont occupés par ses agents. Cela reste peu comparé aux difficultés remontées par l'étude CREDOC de 2012 réalisée pour le MEDEF, qui rappelle que 40% des entreprises se disent affectées par les problèmes de logements de leurs

salariés, générant des complications de recrutements, des soucis de mobilité interne des salariés mais également de productivité.

Pour la CGT, il est important, voir primordial, de garantir des possibilités d'hébergement pour les agents et salariés de l'entreprise qui soient proches de leurs lieux de travail et pour éviter à tous prix de voir encore de nos jours, des collègues utiliser leur véhicule comme hébergement et hélas le sentiment de honte ou de frustration qui accompagne ce type de situation.

En 20 ans les prix au m² ont été multipliés par 3,7 à Paris, par 3 dans les départements limitrophes et par 2,4 dans la grande couronne. Cette pression financière sur les ménages obère fortement le pouvoir d'achat et la sérénité nécessaire pour affronter la vie.

Mais les lois obligent à porter un autre regard sur le patrimoine et les biens sur lesquels elles s'exercent, à savoir les biens de reprise, les biens du GI et les biens propres. De ce fait, les aspirations du programme établi ont pris de l'embonpoint et à l'horizon 2032 les résultats attendus et soutenus par la nouvelle organisation et décrite un peu plus haut de notre intervention porte le nom assez évocateur de 4400...si les séries télévisées inspirent, osons croire que c'est pour le meilleur et qu'il ne sera pas question à l'avenir de disparition mystérieuse mais bien d'une avancée telle que vous l'ambitionnez. 4000 logements dont 50% de logement sociaux pour 400M€ de recette....

Dans le domaine industriel, les programmes ainsi développés alimenteront la future BU partenaire des villes qui par le biais de ses filiale RATP CONNECT et RATP CAPITAL INNOVATION sera le fer de lance pour positionner comme référence sur d'autres marchés de l'insertion urbaine.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. M. FAUCHEUX pour une déclaration de l'UNSA.

M. FAUCHEUX.- L'UNSA-RATP avait souhaité cette présentation depuis un moment déjà. En effet, les projets se suivent et s'accumulent sans que nous puissions suffisamment y voir une trajectoire précise. Nous pourrions simplement reprendre ici quelques sites impactés par ces travaux qui parleront sans nuls doutes à chacun et chacune d'entre nous par l'impact passé parfois encore très récent dans nos mémoires. Comme exemple nous citerons : Les ateliers de la Villette, de Jourdan ou de Boulogne-Billancourt, le centre bus de Lagny, le SMR du T3b, le site de Philidor, le PCC de la ligne 11 à Bagnole. Puis dans les sites actuels et à venir citons simplement ceux de la Maison de la RATP, les ateliers de Vaugirard et d'Italie, les ateliers de Championnet et le site de Belliard. Ce n'est là qu'un aperçu !

Par ailleurs, nous pouvons regretter dans cette présentation l'absence de points sur les mesures sociales mises en place aux différents moments de ces grands chantiers. Qu'a-t-il été mis en place sur les précédents grands chantiers pour montrer la reconnaissance aux salariés ? Et qu'est-ce qui sera instauré ? Ces chantiers ont-ils aussi été l'occasion de mener à bien des projets d'amélioration des conditions de travail des salariés tel qu'ils ont pu être réalisés à Lagny alors que tel n'était pas le cas sur Belliard et les Ateliers de Championnet. Autant nous avons une vision de ces futurs développements stratégiques en matière d'immobilier grâce à cette présentation dynamique, autant nous sommes dans le flou total sur ces différentes formes de redistributions passées et à venir de ces grands chantiers.

Notons ensuite que ce dossier pose le début d'une réflexion sur les modes de financement. Les montages financiers pour aboutir à la mise en œuvre ne contraignent-ils pas nos engagements et l'expression de ses valeurs au détriment de nos salariés ? Quels doivent être nos objectifs dans ce domaine ? Nos projets doivent bien évidemment viser une rentabilité mais cette rentabilité doit-elle rester en conflit avec l'investissement social ? La RATP semble déjà avoir répondu

à la question malheureusement quand nous voyons le peu de logements sociaux sur les Travaux Belliard-AC.

Pour l'UNSA-RATP ce dossier est un éclairage d'une des visions stratégiques du GROUPE RATP qui souhaite, à juste titre, se développer et s'affirmer dans son rôle de partenaire des villes avec un développement éco- responsable. Nous retiendrons tous de cette présentation l'absence de Friches pour la RATP depuis près de 20 ans. La Feuille de route montre de toute évidence la montée en puissance de la nouvelle BU Partenaire des Villes puisque les recettes non seulement se maintiennent mais se développent au long des années. Rappelons que le développement s'effectue sur du foncier en présence des activités propres à la RATP.

Pour un développement plus responsable encore, ne pourrait-on pas prévoir un équilibre de l'ensemble des projets afin d'assurer la viabilité des programmes sociaux qui du fait d'être sociale ne rapporte pas suffisamment ? L'UNSA-RATP revendique à ce titre qu'une majorité des logements sociaux de ces projets soit à destination du personnel.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je donne la parole à Mme TIGNOL pour qu'elle apporte des compléments sur les éléments qui viennent d'être partagés.

Mme TIGNOL.- Je remercie les trois participants pour leur réaction. Nous avons eu beaucoup d'échanges lors de la commission. Je ne suis pas surprise, vos propos sont en droite ligne avec nos échanges.

Monsieur FAUCHEUX, je comprends votre intervention. L'accent a été mis sur la partie immobilière, logements, villes, etc., peu sur les outils industriels et les projets au service des salariés. En vous entendant, j'ai compris que c'était une erreur de notre présentation. Nous allons la corriger, parce que vous avez raison, c'est l'un des éléments clés de notre programme de transformation. Quand on modernise les centres bus, les ateliers de maintenance, c'est avant tout un projet industriel.

On parle beaucoup de Vaugirard qui est l'une de nos opérations les plus importantes. Il s'agit de refaire l'atelier de maintenance de la ligne 12. Il va de soi que les conditions de travail des salariés de MRF dans l'atelier de maintenance tel qu'il existe aujourd'hui vont changer en termes d'ergonomie et d'organisation du poste de travail. L'un de nos objectifs est de nous mettre aux meilleurs standards.

Dans mon propos, j'ai peut-être beaucoup parlé de ce qu'il se passait autour et pas suffisamment de ce qu'il se passe dedans. Vous avez raison d'attirer l'attention. J'ai dû dire la semaine dernière qu'il fallait que ce soient des projets gagnant-gagnant. Il ne faut pas dégrader notre existant et accepter des compromis, parce que l'on voudrait végétaliser, etc. Il faut en profiter pour que ces nouveaux investissements soient à destination de nos salariés et notamment de leurs conditions de travail dans les espaces.

Nous avons beaucoup discuté en commission préparatoire de la question du logement social, du logement pour les agents, dans une situation francilienne particulièrement criante. Nous avons eu l'occasion d'en discuter. Je comprends que ce ne soit pas totalement satisfaisant mais je vous l'ai dit, nous intervenons dans un cadre circonscrit : le financement du logement social. Quand bien même on produit du logement social dans nos opérations, ce ne sont pas systématiquement des logements qui vont à des salariés RATP. Une quote-part de ces logements est destinée à des contingents de l'État, des Villes qui souhaitent loger des demandeurs de logement. *In fine*, la totalité des logements produits sur nos fonciers n'est pas destinée à nos agents, raison de plus pour en faire davantage et accélérer cette trajectoire de développement.

J'ai trouvé le compte rendu de M. SARDANO fidèle, tout a été dit. Je suis à votre disposition si vous avez des questions.

M. JONATA.- Je reviens sur le logement social, parce que c'est mon dada. J'entends des chiffres, 4 000 logements. J'entends une stratégie de politique industrielle, une stratégie immobilière. Je veux bien croire que l'entreprise souhaite aider ses agents à évoluer socialement. La RATP, c'est à peu près 3 000 demandes de logement social aujourd'hui. Là, j'entends 4 000. Je suis étonné. Le souhait de l'entreprise est-il que les agents RATP habitent de plus en plus loin en Île-de-France ou de faire participer ses agents à cette évolution que porte l'entreprise ? Je ne parle pas des agents du Groupe, mais de l'EPIC.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous ne sommes pas complètement maîtres de ce que deviennent nos constructions en matière d'affectation des logements. Il faut sans doute que nous l'expliquions de nouveau. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je vous remercie Monsieur Le Président. Je remercie également notre intervenante du jour qui, lors de la commission avec ses collègues, a été loquace et a amené le sujet comme il fallait. Ils ont réussi à attirer notre attention de belle manière. Je ne suis pas assez qualifié pour savoir si le travail est de piètre ou de bonne qualité, mais la présentation a donné envie. Nous espérons que tous les programmes verront le jour sans perdre des années en discussions. Nous espérons que tous ces projets immobiliers verront le jour.

Je voulais rebondir sur la déclaration de l'UNSA et la politique industrielle. Je me souviens de l'époque où je suis arrivé dans cette entreprise, un certain nombre de métiers étaient exercés. On assurait différents corps de métier dans un tissu économique et industriel varié. Plus on avance et plus cela se réduit à peau de chagrin. On a beaucoup de mal à savoir ce que va devenir l'emploi de demain. J'en veux pour preuve ce que nous vivons cette année avec cette crise sanitaire.

On a fait le bilan sur le territoire national et peut-être même dans les départements d'Outre-Mer. Le tissu économique et le lien social et économique sont très dégradés dans le pays, car on se permet tout et n'importe quoi. Je ne parle pas de l'entreprise RATP qui n'est pas seule responsable de la situation, mais des choix politiques faits dans le pays. On distribue les métiers, les activités, l'emploi, les usines, à des entreprises qui sont dans des pays lointains, loin de l'Île-de-France pour notre secteur.

Il faut peut-être s'attacher à réinvestir ces secteurs et à faire en sorte qu'il n'y ait pas de pénurie, qu'il ne manque pas de main-d'œuvre et que l'on puisse assurer notre activité et nos métiers dans de bonnes conditions avec des fournisseurs à proximité, tout en arrêtant de se disperser pour faire du dumping social. Cela devient pénible pour chacun d'entre nous. À l'aune de ce qui se passe, il y a matière à réfléchir et à imaginer le monde de demain en espérant que par la voix de sa Présidente, la RATP puisse porter ce tissu industriel nécessaire et utile au bon développement du pays et permettre le lien entre les territoires bien plus qu'aujourd'hui.

Je vous remercie.

Mme TIGNOL.- Je vais réexpliquer la discussion que nous avons eue la semaine dernière pour comprendre ce que sont ces 4 000 logements. C'est le potentiel de logements que nous estimons pouvoir atteindre en mobilisant tous les fonciers de la RATP qui le permettent. Quand on fait un projet industriel, quand on rénove un centre bus, un atelier de métro, en faisant des projets mixtes et pas seulement industriels, on arrive à atteindre deux objectifs : le nôtre en tant qu'industriel et un objectif plus urbain de création de logements, de végétalisation, d'environnement, etc. 4 000 représentent la somme de tous les potentiels que nous avons sur nos sites, cela durera jusqu'à 2032.

Nous n'allons pas réaliser 4 000 logements sociaux. Quand on se demande si sur un site donné il y aura du logement social ou du logement libre, c'est la résultante de différents facteurs, notamment de la politique locale des élus en la matière. Je ne vous apprends rien, selon la couleur politique des maires et les carences dans les communes, il y a plus ou moins de volonté politique des élus pour réaliser ces logements sociaux. Notre propre vision entre également en ligne de compte. Aller au maximum chercher ces logements sociaux fait partie de notre ambition, de notre ADN ; c'est très assumé et fort dans notre Groupe. Il y a un réalisme économique. Une opération de logement social « rapporte » moins aux propriétaires qu'une opération de logements libres.

Nos opérations sont très complexes techniquement, il faut souvent assurer une isolation coupe-feu au-dessus d'un centre bus. Cela a un coût. L'économie du logement social ne permet pas d'assumer tous ces coûts. C'est parfois l'économie du projet qui interdit de développer du logement social. Nous tenons à l'objectif de 50 % de logements sociaux en moyenne, qui nous fixe une ligne directrice.

Sur les 4 000 logements que nous allons développer, 2 000 seront des logements sociaux du patrimoine de RATP Habitat. Il faut être clair sur la deuxième étape du raisonnement. Ce sont des logements sociaux « classiques » dans le sens où ils respectent les mécanismes de financement sur le logement social. Quand RATP Habitat monte une opération de logement social, il fait comme tous les bailleurs tels Paris Habitat, il établit un dossier de financement qui appelle des financements de l'État et des Villes, notamment les financements aidés de la Caisse des dépôts. En contrepartie, l'État et les collectivités imposent des réservations. Quand RATP Habitat fait une opération de 100 logements, en contrepartie des prêts et des financements qu'il va chercher auprès de l'État et des Villes, il s'engage à loger un pourcentage de demandeurs sur le quota des Villes et de l'État. Il nous reste le solde qui est un peu en deçà de 50 %. Nous pouvons attribuer cette quote-part de logements par le biais de notre Point Habitat à des salariés RATP. C'est le Point Habitat qui pilote cela en direct et pas le Pôle immobilier, mais nous travaillons ensemble. Ce sont 1 000 logements que nous mettons face aux demandes qui émanent des salariés RATP.

Le Point Habitat a aussi la possibilité de loger des salariés RATP ailleurs que sur des fonciers RATP. Il peut s'adresser à un autre bailleur. C'est parfois plus pertinent, parce que RATP Habitat n'a pas des logements dans toutes les villes ou n'a pas toutes les typologies de logements. C'est un cercle vertueux, une politique qui s'appuie sur plusieurs leviers pour répondre au maximum. Vous avez toutefois raison, il n'en demeure pas moins qu'aujourd'hui l'offre de logement social existante ou en construction n'est quantitativement pas à la hauteur des besoins exprimés par nos concitoyens. C'est vrai pour le Groupe RATP, mais malheureusement aussi pour une grande partie des Franciliens.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Les explications sont claires. On reste malgré tout sur notre faim. C'est notre vision syndicaliste qui nous fait réagir de cette façon. Quand on entend qu'un projet social n'est pas rentable, on ne le fait pas. Cela ne nous fait pas plaisir. Ne pourrait-on pas sortir des schémas conventionnels de financement ? Je suis béotien sur le sujet, je me fierai à l'avis des experts. Vu la puissance financière de la RATP, n'y aurait-il pas une possibilité de sortir de ces schémas traditionnels de financement et de faire en sorte d'attribuer plus de logements aux agents RATP ?

Certains projets seront plus rentables que d'autres. S'il y avait une réflexion sur la rentabilité par groupe de projets sur une période donnée, on pourrait se dire qu'il faut dégager plus de marges sur certains projets qui ont peu de logements sociaux pour servir à en financer d'autres. Cela pourrait signifier qu'il faut se positionner sur des projets autres que sur nos emprises foncières, mais à un niveau de promotion qui se situe au-delà de ce que l'on fait aujourd'hui. Je crois me

souvenir que sur le dossier de Belliard, par exemple, les experts considéraient que l'on avait été un peu gentil avec le promoteur et que c'était plutôt une bonne affaire pour lui.

Il faudrait dépasser le seuil de logements sociaux pour les agents RATP. Malgré tous les efforts de l'entreprise, on n'arrive pas à résorber le volume d'agents en attente d'un logement. Il faudrait vraiment développer encore plus, en changeant d'idée et de façon de faire.

M. LE PRÉSIDENT.- La question du logement, comme vous l'avez souligné à plusieurs reprises, interpelle de nombreuses parties prenantes. Je ne voudrais pas laisser entendre que la RATP a une approche purement financière, comme l'aurait un fonds d'investissement. Le fait d'avoir autant de logements sociaux et cette politique de gestion de notre parc immobilier témoigne de la grande attention que l'entreprise a toujours portée et continue à porter au logement de ses salariés. À un moment, on ne peut pas tout demander à une entreprise, aussi publique soit-elle. Il y a une limite, car l'objet social de l'EPIC est de transporter de façon efficiente les voyageurs, ce n'est pas autre chose. Il ne nous empêche pas de mener d'autres actions, mais il y a des limites que nous ne pourrions pas dépasser.

Mme TIGNOL.- Pour répondre à votre question, Monsieur SARDANO, il faut essayer de trouver des mécanismes, vous avez raison. Nous continuons à réfléchir avec RATP Habitat. Le mixte des programmes sur une même opération est une façon d'essayer de faire davantage de logement social en trouvant des péréquations. Ainsi, sur une même opération, des logements libres sont plus chers, des logements sociaux coûtent moins cher, cela permet de fixer des quotes-parts.

Les dispositifs coupe-feu que j'évoquais sont en grande partie cofinancés par le privé, ce qui permet de faire du social. On va au-delà des obligations légales de tout à chacun. Une foncière s'en tiendrait à ce que les communes demandent, or les PLU imposent entre 20 et 30 % de logements sociaux. Aller jusqu'à 50 % est une action délibérée de notre part.

Il faut continuer à réfléchir. On parle beaucoup du logement social mais de façon plus ponctuelle, RATP Habitat propose de l'accession sociale à la propriété, du logement locatif intermédiaire. Via notre filiale, nous essayons de réfléchir plus largement. Il y a le logement social et le très social, mais aussi des produits qui sont destinés à des publics que l'on va aider différemment. Cela peut permettre d'apporter des réponses plus variées à nos salariés, en fonction de leur vie. Il est intéressant d'avoir une vision globale, parce qu'en faisant un zoom sur une seule opération, comme sur Belliard, on n'arrive pas à apprécier cette trajectoire globale. L'exercice que nous avons fait ensemble nous permet de prendre ce recul.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je vous propose de remercier M. BARROIS et Mme TIGNOL pour les échanges lors de cette séance et en Commission économique. Je pense que nous pourrions revenir devant l'instance chaque fois qu'il y aura des évolutions significatives.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet de recrutement direct d'opérateur de maintenance du département RDS en unité opérationnelle

Nicolas MONTROZIER, Responsable gestion RH RDS

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons accueilli M. MONTROZIER lors de la dernière séance lors de l'information sur le projet de recrutement direct d'opérateurs de maintenance au sein du Département RDS, en unité opérationnelle, par opposition à ce qui se faisait jusqu'à présent. Le président de la Commission économique ou le secrétaire de la CSSCT va nous faire part de la proposition d'avis.

M. NIVault.- Ce sera M. SARDANO.

M. SARDANO.- Les élus réunis en séance ordinaire le mercredi 16 décembre 2020 doivent émettre un avis sur le recrutement en direct des opérateurs de maintenance du département RDS :

Le projet qui nous est présenté semble répondre aux besoins en termes de recrutement avec des délais raccourcis et une qualité préservée. Le constat est fait que ce résultat est obtenu pour deux raisons : le faible volume concerné et la compétence des responsables maintenance en place qui ont pu participer avec GIS au recrutement et qui ont acquis l'expérience indispensable à cette activité.

Si les volumes ne devraient pas évoluer à la hausse, les compétences acquises peuvent, elles, se diluer au fil du temps et des mobilités. Les élus demandent donc que l'entreprise tienne compte de ce risque et qu'elle y pallie en incluant dans la formation des responsables maintenance un module concernant les règles et les techniques de recrutement. L'entreprise doit aussi s'assurer de la stricte transversalité des modalités de recrutement.

Ces points de vigilance incitent les élus à émettre un avis réservé.

Les élus tiennent à préciser que cet avis ne concerne bien évidemment que le recrutement des opérateurs de maintenance du département ex MRB fusionné au sein du département RDS. Il ne concerne en rien tous les autres recrutements d'opérateurs au sein de l'EPIC RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Mme BLONDEL.- L'optimisation des coûts découlant de la généralisation du processus à tous les recrutements opérateurs de maintenance MRB ainsi que la réduction des délais de recrutement nécessaire aux Unités du Département permet à la CFE CGC Groupe RATP d'accompagner ce dossier de manière positive.

Néanmoins, la CFE CGC groupe RATP restera attentive à la cohérence transversale des compétences souhaitées afin de maintenir l'égalité de recrutement dont est garant actuellement GIS. De plus, il est nécessaire de veiller aux impacts de cette nouvelle organisation sur les équipes recrutement GIS.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de passer au vote.

Mme LÉQUIPÉ.- Je vais faire un point sur les présents et les absents. Il me semble que M. CHIKH n'est plus présent. Pour remplacer M. ABOUTAÏB, je propose Mme ESCHMANN du même syndicat.

Mme ESCHMANN.- Présente.

Mme LÉQUIPÉ.- M. LARDIÈRE n'est pas présent cet après-midi. Il remplaçait M. SAUTEL ce matin au titre du CSE M2E. Dans la mesure où il n'y a pas d'autre suppléant pour le CSE M2E, nous passons à la règle de suppléance de la même organisation syndicale. Je propose donc que M. LE CLEACH vote pour M. SAUTEL.

M. LE CLEACH.- C'est bien compris.

Mme LÉQUIPÉ.- Mme DROUAIRE est-elle toujours là pour remplacer M. ALLALOUCHE ?

Mme DROUAIRE.- Affirmatif.

Mme LÉQUIPÉ.- Mme MEUNIER est présente pour voter à la place de M. VENON, me semble-t-il ?

Mme MEUNIER.- Tout à fait.

Mme LÉQUIPÉ.- Mme GRELAUD est-elle toujours présente pour voter à la place de M. GRATUZE ?

Mme GRELAUD.- Affirmatif.

Mme LÉQUIPÉ.- M. DASQUET est toujours là pour M. RISPAL ?

M. DASQUET.- Présent.

Mme LÉQUIPÉ.- Cela fait 9 voix pour UNSA, 9 voix pour la CGT et 2 voix pour la CFE-CGC.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est correct.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la base de la proposition de l'avis réservé qui vient d'être faite par le président de la Commission économique, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme LÉQUIPÉ.- L'avis est adopté à la majorité des élus.

Pour : UNSA (9) CFE-CGC (2)

Contre : CGT (9)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à M. MONTROZIER. Bonne fin d'après-midi.

M. MONTROZIER.- Merci également.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet de Transfert du métier d'ACIM du
département SEM vers le département RDS

Jérôme BERNY, Chargé d'études AMOA RDS gares et infrastructures
Alain CHARLET, Responsable d'unité spécialisée RDS, direction des
gares et des structures

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Cette consultation fait suite à l'information d'une séance précédente. Lors de notre dernier échange, le président de la Commission économique avait posé quelques questions. Je ne sais pas si vous voulez partager les éléments de réponse.

M. CHARLET.- Je vais laisser M. BERNY y répondre.

M. BERNY.- Bonjour à tous. Je m'étais engagé à répondre à deux questions et à revenir vers vous. La première concernait un agent ACIM qui aurait dit n'être pas dans le protocole Périlès. Après vérification, tous les ACIM concernés par le transfert de SEM vers RDS sont dans ce protocole. Je vous le confirme.

La seconde question portait sur un certain nombre d'agents qui avaient été transférés à l'époque de Bus vers SEM. Ils étaient quelques dizaines. Vous demandiez ce qu'ils étaient devenus, sachant qu'il y a un peu plus de dix agents ACIM sur ces postes. Effectivement, à l'origine, 42 ACIM ont été transférés du Département Bus vers le Département SEM. Quelques-uns ont été requalifiés B1, mais peu en termes de volumes. Peu ont réussi la formation. Une grosse partie a fait valoir ses droits à la retraite depuis.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de donner la parole à M. SARDANO pour qu'il nous fasse part de la proposition d'avis de la Commission économique.

M. SARDANO.- Les élus réunis en séance ordinaire le mercredi 16 décembre 2020 doivent émettre un avis sur le transfert des ACIM du département SEM vers le département RDS.

Initialement prévu au 1^{er} janvier 2020, ce transfert a été décalé d'un an suite aux mouvements sociaux et à la crise sanitaire. Les agents sont en attente d'une clarification de leur situation et de retrouver un encadrement digne de ce nom. La mise en place d'une chaîne hiérarchique clairement identifiée avec une confirmation des conditions de travail devrait répondre à leurs attentes.

Les élus tiennent à souligner que cet avis ne concerne que le transfert des ACIM et en aucun cas la création de la BU gares routières et l'activité de celle-ci. Cette création pouvant à elle seule faire l'objet d'une information/consultation.

Sur l'objet de la consultation, les élus émettent un avis positif.

Mme BLONDEL.- Les Agents Commerciaux et d'information multimodaux intégrés en 2008 au département SEM dans des pôles multimodaux intégreront en janvier 2021 le département RDS et seront rattachés à la BU « gares routières » au sein de la Direction « Gare et Infra ».

La CFE CGC Groupe RATP a noté la création d'un poste d'agent de maîtrise qui sera formé afin de pouvoir procéder dans les meilleurs délais à l'établissement des EAP et lui permettre également d'avoir l'accompagnement et le suivi des équipes dont il serait le manager direct. 2 agents de maîtrise feront également l'interface entre l'opérationnel et l'administratif.

LA CFE CGC Groupe RATP accompagne ce transfert principalement d'ordre administratif qui ne modifie en rien les conditions de travail actuelles des 12 agents concernés, il devrait permettre d'améliorer les conditions d'encadrement, de suivi et de développement professionnel de ces agents. Nous restons toutefois dans l'attente d'une présentation des différentes BU de RDS.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de soumettre l'avis au vote.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la proposition d'avis positif qui vient d'être lue par le président de la Commission économique, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme LÉQUIPÉ.- La proposition d'avis est adoptée à la majorité des élus.

Pour : UNSA (9), CFE-CGC (2)

Abstention : CGT (9)

M. LE PRÉSIDENT.- Je remercie MM. BERNY et CHARLET pour leur présence et les compléments de réponse. Bonne fin de journée.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur l'accord relatif à la prise en charge du
100% santé

Christine MERCKAERT, Responsable gestion RH GIS

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons ajouté le point à l'ordre du jour pour nous conformer aux obligations légales en la matière, qui prévoient expressément la consultation du CSE, malgré le fait que l'on ait signé un avenant à l'accord relatif à la Protection sociale complémentaire d'entreprise, dans la mesure où ce dernier entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021. Ce dossier n'a pas été traité en commission. Nous allons vous proposer une présentation rapide en séance pour laisser place ensuite aux échanges et aux questions qui pourraient se poser.

Je remercie le Secrétaire du CSEC et le Secrétaire de la CSSCT qui ont accepté l'ajout tardif de ce point.

Mme MERCKAERT.- Bonjour à tous. Merci de m'accueillir en séance sans avoir réuni la commission. Il s'agit d'une évolution mineure. Je vais rapidement dresser le contexte. Le RAC zéro, reste à charge zéro ou réforme « 100 % santé », est mis en œuvre progressivement entre 2019 et 2021. On est dans le cas particulier où notre accord d'entreprise de protection sociale complémentaire est dit « à prestations définies ». Par conséquent, le tableau des prestations fait partie intégrante de l'accord. Or, la mise en œuvre du 100 % santé a conduit la MPGR à revoir les tableaux des prestations pour prendre en compte les nouveaux taux de remboursement au fur et à mesure de leur mise en œuvre. On s'est donc trouvé au cours de l'année 2020 avec un décalage entre le tableau tel qu'il était pratiqué par la MPGR et notre accord qui n'était pas à jour. Nous avons jusqu'au 31 décembre de cette année pour le faire.

Nous avons tenu un cycle d'audiences et une pluri qui ont permis de partager les enjeux de ce 100 % santé avec les organisations syndicales représentatives, et d'aboutir à la signature d'un accord de révision à l'unanimité, sachant que les seules évolutions de cet accord consistaient à prendre acte de ces nouveaux taux de remboursement pour une entrée en vigueur effective de l'accord de révision en janvier prochain, étant entendu que certains tableaux sont déjà en vigueur.

En quoi consiste ce 100 % santé ? Le but affiché est de diminuer le renoncement aux soins. On sait que ceux qui engendrent le plus de renoncements sont les soins de type optique, dentaire et audiologie. Ils sont en général coûteux. Le 100 % santé s'attache à ces trois domaines avec un calendrier de mise en œuvre sur l'année 2020 pour l'optique, et sur les trois années (2019, 2020 et 2021) pour l'audiologie et le dentaire.

La notion de reste à charge zéro est un peu différente selon les types. Le principe général est d'avoir accès à un équipement sans reste à charge quelle que soit la mutuelle. L'obligation est faite aux professionnels de santé de proposer deux équipements dont un du périmètre 100 % santé.

Sans entrer dans le détail, il y a la création de trois paniers distincts pour le dentaire -il est un peu compliqué de s'y retrouver pour les assurés- : un panier 100 % santé, un panier dit tarif maîtrisé et un panier tarif libre. Le 100 % santé a intégré dans les niveaux de remboursement la notion de dent de devant, dent de derrière, qui existait depuis 2004 dans notre accord.

Pour l'audiologie, il y a deux classes de remboursement : une 100 % santé et une à tarif libre. Il y a une évolution dans les remboursements, la base Sécurité sociale ayant été améliorée.

Le domaine de l'optique est le plus complexe à appréhender. On peut mixer les deux classes, la classe A 100 % santé et la classe B à tarif libre. Quand on choisit un équipement, il est possible de mixer des verres de la classe A et des montures de la B, et réciproquement, voire choisir

un verre de la classe A et un autre de la classe B. On peut tout imaginer. L'important est que les professionnels de santé proposent aux assurés des devis dont un 100 % santé.

À la fin de la présentation, vous retrouvez le tableau de prestations de notre accord mutuel qui a évolué. Les autres prestations sont inchangées. Elles sont en vigueur depuis 2019 pour certaines prestations, depuis 2020 pour d'autres. Cela se termine par la mise en place de la troisième tranche en 2021.

Tout ce qui relève 100 % santé est pris en charge dans la cotisation de base de la mutuelle hors options.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Madame MERCKAERT. Cela appelle-t-il des questions ou des compléments d'information ?

Nous allons donc passer au vote.

Mme LÉQUIPÉ.- Il n'y a pas de proposition d'avis, puisque le point n'a pas été traité en commission.

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous avons acté entre organisations syndicales qu'au vu des négociations et de l'accord, on pouvait voter directement sur le point.

Mme LÉQUIPÉ.- Je vous appelle à voter sur le point inscrit à l'ordre du jour. Concernant l'avenant à l'accord relatif à la prise en charge du 100 % santé, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (9), CGT (9), CFE-CGC (2)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ce vote. 1 000 mercis à Mme MERCKAERT.

Mme MERCKAERT.- Bonne continuation.

IV – QUESTIONS SOCIALES

Délibération portant sur la vente de la propriété « Chanteneige »
située sur la commune de Serre Chevalier

M. LE PRÉSIDENT.- Je cède la parole au Secrétaire.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cette propriété a un caractère particulier pour avoir été citée dans la presse. Ce dossier compliqué est clos.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 16 décembre 2020, décident de procéder à la vente du centre de vacances dénommé "Le Chanteneige" – résidence hôtelière édifiée sur un terrain d'une superficie de 3 367 m² - situé sur la commune de Saint Chaffrey (05330) pour un montant de 1 900 000 €.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP donnent tous pouvoirs à Monsieur Frédéric SARRASSAT, Secrétaire et Monsieur Frédéric NIVERT, trésorier, pour procéder à ces signatures et accomplir toutes les formalités qui en découlent, au mieux des intérêts du Comité.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la base de la délibération qui vient d'être proposée par le Secrétaire du CSE Central, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme LÉQUIPÉ.- La délibération adoptée à l'unanimité.

Pour : UNSA (9), CGT (9), CFE-CGC (2)

Merci pour ce dernier vote de l'année.

FIXATION DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRÉSIDENT.- Nous arrivons à la fin de l'examen de l'ordre du jour. Je vous remercie pour votre participation à la séance. Le prochain rendez-vous est la séance ordinaire du 13 janvier 2021.

Je vous adresse tous mes vœux de meilleures fêtes possibles. Soyons tous prudents. Chacun mettra le curseur de la prudence où il pense devoir le placer. J'espère que cela ne gâchera pas ces moments privilégiés de fêtes de fin d'année. Je vous souhaite de bien vous reposer, d'en profiter et de vous ressourcer.

M. DELEBARRE.- M. BOYER a fait part d'une demande ce matin que je renouvelle suite au courrier que j'ai envoyé au nom des élus CGT le 24 novembre, demandant les benchmarks Diapason, il y a approximativement trois semaines. Je ne sais pas si vous comptez y répondre.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous m'avez déjà interrogé lors d'une séance précédente, je vous ai répondu que nous y répondrons. On finalise le projet de courrier.

Monsieur SARRASSAT, si vous en êtes d'accord, je propose de clore cette séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je me joins à vos vœux pour cette fin d'année. Je remercie toutes les personnes qui participent aujourd'hui à la tenue de cette séance, les élus en premier lieu, mais aussi Mme LÉQUIPÉ et Mme MAHIEU-WATEL. C'est une organisation compliquée. Sans vouloir réitérer mes propos liminaires de ce matin, il nous faut travailler autrement sur le budget. Les préparatoires sont compliquées, les séances de Commission économique sont longues, les CSSCT sont répétitives.

Il faudra tous être prudents, mais bien profiter des moments qui arrivent et surtout du moment présent.

Nous avons conclu une belle année, hélas trop compliquée en raison du Covid. Sur le plan politique, cela a été un vrai challenge pour les élus. Nous avons travaillé d'arrache-pied.

Je vous remercie toutes et tous.

M. LE PRÉSIDENT.- Bonne fin de journée, à bientôt.

La séance est levée à 15 heures 20.