



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 21 octobre

-----2020-----

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

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste UNSA CSE 12/MTS
	Claude NIVAUT	1 ^{er} secrétaire adjoint	liste CGT CSE 13/RER
	Laurent DOMINÉ	2 ^e secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Frédéric NIVERT	Trésorier	liste CGT CSE 15/SIT
	Patrick PIGEARD	Trésorier adjoint	liste UNSA CSE 13/RER
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
MM.	Noureddine ABOUTAÏB	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Tarik ALLALOUCHE	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/GDI
	Fabien LONGET	Membre titulaire	liste CGT CSE 4/BUS-MR
	Ludovic ORIEUX	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Patrick RISPAL	-	liste CGT CSE 10/BUS-MRB
	Michel VENON	-	liste CGT CSE 5/BUS-MR
	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	Membre suppléant	liste UNSA CSE 4/BUS-MRF
	Stéphanie GRELAUD ¹	-	liste CFE-CGC CSE 12/MTS
	Françoise PHIRMIS ²	-	liste CFE-CGC CSE 14/SEM-CML
MM.	Eliès BEN ROUAG ³	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Mourad CHIKH ⁴	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jean-Luc LALLEMANT	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Gilles PATRAVE	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	David TÉTART	-	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
	Benoît CHEVILLARD	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Abdelhakim KHELLAF ⁵	-	liste CGT CSE 8/ING-MOP
	Thomas LE CLEACH ⁶	-	liste CGT CSE 12/MTS
	Éric TURBAN	-	liste CGT CSE 7/GDI

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Jérôme CRUCHET	Membre titulaire	liste UNSA CSE 11/MRF
	Laurent DJEBALI	-	liste UNSA CSE 12/MTS
	Loïc FAUCHEUX	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	Philippe BOYER	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Thierry SAUTEL	-	liste CGT CSE 9/M2E
	Jacques GRATUZE	-	liste CFE-CGC CSE 8/ING-MO
	Thibaut DASQUET	Membre suppléant	liste CGT CSE 11/MRF
	Alain DUIGOU	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Cyril LARDIÈRE	-	liste CFE-CGC CSE 9/M2E
Mmes	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Florence ESCHMANN	-	liste UNSA CSE 12/MTS
	Nathalie MEUNIER	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB

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

² Remplace Philippe BOYER, en tant qu'élu titulaire pour les votes

³ Remplace Jérôme CRUCHET, en tant qu'élu titulaire pour le vote du point IV-5

⁴ Remplace Jérôme CRUCHET, en tant qu'élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Jacques GRATUZE, en tant qu'élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Thierry SAUTEL, en tant qu'élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 27 et 28 novembre 2019	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	8
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	13
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Information – Consultation sur le Bilan des réalisations du Plan de développement des compétences 2019</i>	18
2. <i>Information – Consultation sur le projet des Orientations triennales de la formation 2021-2023</i>	30
3. <i>Information sur le Projet de transfert des activités de maintenance tram du département SIT vers le Département M2E</i>	40
4. <i>Présentation de la 2^{ème} phase du projet de transformation du centre bus de Belliard</i>	44
5. <i>Consultation sur le programme LYBY+ : macro-zoning des bâtiments A et B</i>	57
6. <i>Information sur la création de la filiale portant les activités partenaires des villes</i>	60
7. <i>Consultation sur le projet RATP LOGISTICS</i>	73
8. <i>Consultation sur le projet d'évolution du système d'évaluation de l'encadrement</i>	76
V – QUESTIONS DIVERSES	
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	80

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour à tous et toutes. Je propose de commencer cette séance, si vous en êtes d'accord Monsieur SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui. M. DOMINÉ a des problèmes de connexion.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons lui envoyer une invitation.

Je propose d'identifier les personnes absentes. Sous réserve de confirmation, sont absents parmi les titulaires MM. SAUTEL, BOYER, GRATUZE, FAUCHEUX, DJEBALI et CRUCHET, et parmi les élus suppléants, MM. DASQUET, DUIGOU, LARDIÈRE, Mmes MEUNIER, EBONGUÉ SIPAMIO et ESCHMANN. Parmi les représentants syndicaux, nous notons le remplacement de Mme FONTAINE par Mme BLONDEL pour la CFE-CGC.

Avant de passer à l'approbation du PV de la séance du 2 septembre 2020, nous allons vérifier avec Mme LÉQUIPÉ les personnes qui pourront prendre part au vote.

M. LE SECRÉTAIRE.- M. FAUCHEUX est-il vraiment absent ?

M. FAUCHEUX.- Non. Bonjour.

Mme LÉQUIPÉ.- Pour l'UNSA, y a-t-il d'autres absents ?

M. HONORÉ.- A priori, cela correspond.

Mme LÉQUIPÉ.- Pour la CGT ?

M. NIVALT.- Pour moi, c'est bon.

Mme LÉQUIPÉ.- Pour la CFE-CGC, il n'y a pas d'autres absents ?

Mme BLONDEL.- A priori, non.

Mme LÉQUIPÉ.- Je propose que M. KHELLAF vote pour M. GRATUZE qui est du même CSE, et que M. CHIKH vote pour M. CRUCHET car il est de la même organisation syndicale. M. LARDIÈRE étant absent, je propose M. LE CLEACH pour remplacer M. SAUTEL, qui est de la même organisation syndicale. Pour remplacer M. DJEBALI, je propose Mme GRELAUD.

Mme GRELAUD.- C'est noté.

Mme LÉQUIPÉ.- Pour remplacer M. BOYER qui est du CSE SEM CML, je propose Mme PHIRMIS.

Mme PHIRMIS.- Oui.

Mme LÉQUIPÉ.- Cela donne 8 voix pour l'UNSA, 9 pour la CGT et 3 pour la CFE-CGC. Il y aura 20 votants.

**I – EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE
DU 02 SEPTEMBRE 2020**

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons recueillir votre approbation sur le PV.

Mme LÉQUIPÉ.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

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

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais partager avec vous un certain nombre d'informations. Je commence par le point sur la situation Covid et sur la situation sanitaire.

Depuis le début de la crise, nous avons 927 cas avérés au sein de l'entreprise dont 645 depuis le 15 juillet. À notre connaissance, nous n'avons pas d'agent en situation dite critique à ce jour, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas d'agents hospitalisés. Les chiffres montrent que la tendance à la hausse du nombre de cas positifs se poursuit au sein de la RATP, comme dans le reste du territoire. Le nombre de nouveaux cas par période de quatre jours est aux alentours de 70 contre une quinzaine début septembre, puis 20 ou 25. La situation progresse sans cesse depuis.

Cela nous amène à continuer à redoubler de vigilance, à renforcer le contrôle sur l'application des mesures barrières et à être intransigeants sur leur mise en œuvre.

S'agissant des déplacements, les mesures liées à la mise en œuvre du couvre-feu sont entrées en vigueur à 0 heure dans la nuit de vendredi 16 octobre au samedi 17 octobre. Depuis cette date, toute personne se trouvant sur la voie publique après 21 heures doit justifier du motif de son déplacement sur la plage horaire de 21 heures à 6 heures, et ce dans les zones déclarées en état d'urgence sanitaire, ce qui est le cas de la région Île-de-France.

Nous avons eu des informations, qui ont été démenties au cours du week-end. Dans un premier temps, la Préfecture de police de Paris avait indiqué que la carte de service suffisait pour les agents de la RATP travaillant entre 21 heures et 6 heures et étant amenés à se déplacer entre leur domicile et leur lieu de travail. Puis, la Préfecture de police nous a informés que la carte de service ne suffirait pas. Nous avons publié sur Urban l'information selon laquelle il fallait être muni de la carte de service et de l'attestation employeur, qui est téléchargeable sur le site.

Le point suivant concerne la situation des personnes dites « vulnérables » au sens des décrets que je vais mentionner. Dans une ordonnance du 15 octobre 2020, le juge des référés du Conseil d'État a suspendu les dispositions du décret du 29 août 2020, qui avaient restreint les critères de vulnérabilité au Covid-19 tels qu'initialement établis dans un décret du 5 mai 2020. Le décret liste les affections permettant aux salariés de bénéficier du chômage partiel. En l'absence d'une nouvelle décision du Premier ministre, la liste des pathologies au titre des personnes vulnérables est celle du décret du 5 mai 2020. En revanche, le Conseil d'État a maintenu l'article du décret qui met fin à la possibilité pour les personnes partageant leur domicile avec une personne vulnérable de bénéficier également du certificat d'isolement.

Si je résume, les salariés concernés par l'une des pathologies décrites non pas dans le décret du 29 août, mais dans celui du 5 mai 2020, peuvent bénéficier du certificat d'isolement. Cependant, les salariés concernés par la liste du 5 mai, mais exclus dans le décret du 29 août, doivent solliciter à nouveau un certificat d'isolement auprès de leur médecin traitant. C'est une obligation. Les certificats antérieurs au 31 août 2020 ne sont pas recevables pour bénéficier des dispositions d'isolement au-delà de cette date. Une information a été diffusée auprès du réseau RHD et sera partagée dans toutes les unités.

Pour rappel, quand un salarié est dans une situation de vulnérabilité et peut donc bénéficier d'un certificat d'isolement et que le poste qu'il occupe est éligible au télétravail, ce dernier doit être privilégié. Dans le cas contraire, le salarié est pointé en activité partielle (code 746).

Le dernier point sur la situation Covid porte sur le changement de mode de déclaration des arrêts maladie dérogatoires pour les salariés dits « cas contact ». Conformément aux annonces gouvernementales du 1^{er} octobre, les arrêts maladie dérogatoires pour les salariés identifiés comme cas contact sont à déclarer en ligne. Sont concernés par ce nouveau dispositif de

déclaration en ligne uniquement les salariés, quel que soit leur régime d'affiliation (régime général ou régime RATP), non éligibles au télétravail et déclarés comme cas contact par l'entreprise ou la plateforme Covid-19 auprès de l'ARS. Les nouvelles modalités de déclaration sont disponibles sur Urban Web dans l'espace Covid.

Ce sont les points que je voulais partager avec vous sur la situation Covid.

Concernant les informations générales dans le domaine RH, plus particulièrement la situation de chômage partiel correspondant à la période de confinement, vous savez que l'entreprise a été autorisée à bénéficier du dispositif de chômage partiel tel que défini aux articles L.512 et suivants du Code du travail. Nous avons été rattachés au bénéfice de cet article par une ordonnance du 27 mars 2020, qui portait mesure d'urgence en matière d'activité partielle.

Nous avons eu recours au chômage partiel lorsque notre activité s'est vue largement réduite pendant le confinement. Depuis le 1^{er} mai 2020, ce dispositif fonctionne aussi pour les salariés confrontés à la fermeture des établissements scolaires qui devaient garder leurs enfants, ou pour les personnes vulnérables. Dans ces circonstances, la RATP avait souhaité réduire les impacts économiques pour les salariés en maintenant une rémunération, un revenu de remplacement, dont on rappelle qu'il est plus favorable que le droit commun. L'entreprise va mettre en œuvre les mesures qui lui permettent de bénéficier des aides de l'État. C'est un peu comme si l'entreprise avait fait une avance de trésorerie pour maintenir le niveau de rémunération. Nous sommes en train de récupérer l'avance de trésorerie auprès de l'État. Cela correspond au versement d'une allocation d'activité partielle et au remboursement des cotisations sociales. L'assiette des sommes récupérables est de l'ordre de 12 M€.

Pour cela, l'entreprise a pour obligation de traduire en paie et en déclaration sociale nominative (DSN) avant fin 2020 les éléments de rémunération liés à l'activité partielle en affichant sur les bulletins de paie les mentions légales : le nombre d'heures d'absence, le taux horaire et le montant. Cette mention sera inscrite sur les bulletins de paie d'octobre pour les agents permanents et sur ceux de novembre pour les contractuels. Ces opérations n'ont aucune incidence sur la rémunération nette des salariés. Nous avons informé les organisations syndicales centrales de ces éléments dans le cadre d'une pluri syndicale. Un kit de communication a été fourni à tous les présidents de CSE. Mme LÉQUIPÉ vous l'adressera par voie électronique à l'issue de cette séance.

Je vous informe du remplacement du système Colisée par Self Time. Nous avons choisi de remplacer l'actuel outil de gestion des demandes d'absence, qui est déployé depuis 2007, par un dispositif de self-service entre le manager et le collaborateur sur la gestion des temps. Il sera mis en service le 17 novembre 2020. L'objectif est de fournir aux utilisateurs un outil plus ergonomique et plus adapté à l'utilisation sur smartphone. Au-delà de la saisie et de la validation des absences, Self Time proposera de nouvelles fonctionnalités, comme la mise à disposition d'un agenda pour le collaborateur et d'un planning de l'équipe pour permettre au manager de visualiser qui est absent et à quel moment, la possibilité de déléguer les validations en cas d'absence du manager, une alerte sur la fourniture de pièces justificatives quand elles sont nécessaires (absence pour congés familiaux ou enfants malades), la correction des anomalies de badgeage et la demande de paiement de comptes (comptes TS, TC ou CCF).

Un pilote de cette nouvelle application est en cours au Département VAL et à l'unité MP du Département MRF. 950 utilisateurs sont en train de tester cette évolution. Self Time sera destiné aux utilisateurs actuels de Colisée, ainsi qu'aux salariés des Départements MRF et RATP Infra qui ne l'utilisaient pas. Le nombre d'utilisateurs cible est de 14 000. Une campagne de mails informera les salariés concernés.

Sur Urban Web, il y aura également des supports de présentation, le guide d'utilisateur, une foire aux questions et des tutoriels vidéo.

Concernant l'IG 560, dans la lignée du code de conduite des affaires et de la prévention de la corruption, le pôle Conformité met à disposition des collaborateurs plusieurs procédures qui abordent les thématiques telles que la conduite à tenir vis-à-vis des cadeaux, d'invitations, la conduite à tenir en cas de conflit d'intérêts, de paiement de facilitation, le lobbying, etc. La procédure cadeaux et la procédure invitations, qui viennent de paraître, détaillent les règles à respecter en matière de cadeaux et invitations en précisant notamment les seuils d'autorisation, les étapes du processus de déclaration en fonction des seuils d'autorisation, la marche à suivre, ainsi que les contrôles à réaliser lorsqu'on accepte ou refuse un cadeau ou une invitation, que ce soit l'autorisation préalable d'accepter, l'enregistrement sur le registre des cadeaux et invitations, ainsi que l'archivage.

Cette procédure fait l'objet de l'instruction générale IG 560. Le pôle Conformité lance une série de supports pédagogiques, qui peuvent prendre la forme de bandes dessinées par exemple, pour illustrer ces procédures.

J'en ai terminé pour les informations RH.

Nous sommes très fiers de vous informer que c'est un agent RATP qui, encore une fois, a remporté le Bus d'or. C'était la vingtième édition du concours organisé par l'UTP, qui a eu lieu du 12 au 14 octobre 2020 dans des conditions particulières, puisqu'il s'agissait de se conformer aux normes sanitaires. Nous sommes très fiers et contents pour Amine AOUACHRI, conducteur RATP du centre bus de Thiais sur la ligne 183. Il a été élu meilleur conducteur de bus urbains de France.

Je signale que Doriane DUPONT, conductrice au centre bus d'Aubervilliers sur la ligne 252, est arrivée troisième. Nous avons deux conducteurs de la RATP sur les trois marches du podium. Doriane DUPONT est la première femme au classement général. Plus de 40 candidats concouraient.

Par ailleurs, s'agissant du nouveau matériel de la ligne 14, Mme PÉCRESSE et Mme GUILLOUARD ont donné le coup d'envoi à la mise en circulation du premier train à huit voitures de la ligne 14. Ce matériel, dénommé MP14, permet d'anticiper le prolongement de la ligne vers Mairie de Saint-Ouen, puis Saint-Denis-Pleyel au nord, et le prolongement au sud jusqu'à l'aéroport d'Orlyval.

Ces nouveaux trains comportent huit voitures contre six sur les trains actuels. Ils sont donc plus capacitaires, plus confortables et plus écologiques. Ils ont été conçus par Alstom, financés à 100 % par Île-de-France Mobilités. Ils mesurent 120 mètres de long contre 90 mètres pour les trains actuels. Cela permet d'accompagner l'évolution du trafic, hors impact Covid, qui doit passer en phase nominale de 500 000 voyages/jour à 1 million de voyages à l'horizon 2024. Ce nouveau métro propose davantage de confort pour les voyageurs, un bruit intérieur diminué de 40 %, de nouveaux sièges plus ergonomiques et une information voyageurs à l'intérieur des voitures, renforcée par la mise en place d'écrans et de plans de lignes dynamiques des trains.

Ce matériel se conforme aussi à l'arrêté dit « accessibilité » de juillet 2019. Dans sa version huit voitures, 48 places seront réservées aux personnes à mobilité réduite et deux emplacements aux personnes en fauteuil roulant.

Ce matériel permettra de réduire de 17 % la consommation énergétique par rapport au train de la dernière génération, MP05. Ceci grâce au système de freinage électrique avec récupération d'énergie, à une motorisation plus performante et à l'éclairage intégralement LED. La mise en service de ce métro s'effectuera par étapes. Un seul modèle circulera jusqu'à l'ouverture du

prolongement jusqu'à Mairie de Saint-Ouen prévue mi-décembre. Au total, 72 nouvelles rames seront livrées au cours des quatre prochaines années sur cette ligne 14, ainsi que sur ses prolongements.

Ce matériel MP14 équipera également la ligne 4 à partir de 2021 et la ligne 11 à partir de 2023. Pour ce renouvellement de matériel, plus de 2 Md€ auront été investis pour l'acquisition de 217 trains.

Je termine par une information sur l'innovation. Le Groupe RATP expérimente un bus à hydrogène pendant deux mois. Cette expérimentation a commencé lundi et a pour objectif d'enrichir les connaissances du Groupe RATP sur l'hydrogène. Avant de circuler en conditions réelles d'exploitation avec des voyageurs sur la ligne 185, ce bus de 12 mètres sera soumis à une batterie de tests techniques très contraignants. Il sera basé, comme le nom de la ligne l'indique, sur le centre bus de Thiais. L'hydrogène sera fourni par la station de la société Air Liquide, qui est située sur la commune des Loges-en-Josas. Vous savez que l'hydrogène est un enjeu majeur pour les années à venir. Il a une importance dans les plans de relance national et européen, et les constructeurs en font de plus en plus la publicité.

Cela confirme la volonté du Groupe RATP d'être à la pointe de la transition énergétique en explorant toutes les solutions techniques en développement. Cela complète les expérimentations lancées avec des bus VAN HOOL et SAFRA. Sept bus sont testés par Île-de-France Mobilités. Cela permettra à la RATP d'être acteur dans la filière hydrogène et dans celle des constructeurs de matériel roulant. Cela lui offre une possibilité d'expérimentation extrêmement utile.

Ce sont les informations que je souhaitais partager avec vous. Je passe la parole à M. SARRASSAT.

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Merci Président. Sur les bus à hydrogène, je pense que ce sujet est de nature à passer en information à la commission ET2R. Cela aurait tout son sens et semblerait logique, d'autant que cela prend visiblement de l'ampleur. Il est temps d'activer cette commission et de lui présenter le premier dossier.

M. LE PRÉSIDENT.- Comme vous l'avez noté, l'expérimentation est récente. Elle doit d'abord faire l'objet de tests. Je suis d'accord sur le principe, il faut savoir quel sera le bon moment pour le faire.

M. LE SECRÉTAIRE.- Comme vous avez pu le constater, Monsieur le Président, nous avons procédé à la réouverture du restaurant de Bercy, après avoir suivi scrupuleusement les préconisations de l'ARS et de la médecine du travail. C'est avec plaisir que nous avons rouvert et que nous vous annonçons que les salariés qui étaient positifs à la Covid n'ont pas de symptômes importants. Ils ne sont pas à l'hôpital et se portent plutôt bien. On ne peut que s'en réjouir.

Par ailleurs, nous avons dû fermer le centre culturel de Dobel, qui rouvrira le 2 novembre. Les salariés se portent plutôt bien.

Enfin, nous avons réuni hier 400 familles au Jardin d'acclimatation, dans le respect des précautions sanitaires. Malgré un temps instable, tout le monde était heureux et satisfait de pouvoir faire une activité avec ses enfants.

Nous construisons l'avenir et devons être positifs. Le catalogue hiver est ouvert à la réservation depuis lundi. Nous avons eu plus de 250 connexions et réservations dès la première journée. Il y a une appétence des agents pour changer d'air.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous remercie Monsieur SARRASSAT. Je voulais compléter mes informations. Depuis samedi, nous sommes en train d'observer les conséquences du couvre-feu sur la fréquentation de nos réseaux. Nous devons faire un point sur le sujet avec Île-de-France Mobilités. Un point est prévu aujourd'hui, me semble-t-il, et un autre dans le courant de la semaine. Au regard des observations qui seront faites sur la fréquentation de notre réseau, il est possible qu'Île-de-France Mobilités demande à la RATP d'adapter son offre de services.

Au regard de ce qui sera demandé, Monsieur le Secrétaire, nous reviendrons vers l'instance pour informer les élus de cette éventuelle demande d'évolution de l'offre et des conséquences organisationnelles RH que cela pourrait avoir.

Je n'ai pas précisé ce point tout à l'heure, excusez-moi.

M. LE SECRÉTAIRE.- On pourrait recourir de nouveau au chômage partiel à la RATP. Cela a un impact direct sur l'instance. C'est une question pour l'instant.

M. LE PRÉSIDENT.- En fonction du redimensionnement de l'offre qui nous serait demandé, nous n'écarterons pas l'hypothèse. Cela justifiera que l'on revienne devant l'instance.

Je donne la parole aux organisations syndicales qui auraient des déclarations.

Monsieur HONORÉ, vous avez la parole.

M. HONORÉ.- Une fois n'est pas coutume, la déclaration d'entrée de séance de l'UNSA RATP n'aura pas de rapport avec l'entreprise, son actualité, et sera courte.

Il nous semble indispensable de nous exprimer pour rendre hommage à la dernière victime de l'obscurantisme et de la bêtise humaine, ce professeur d'histoire géographie, unanimement apprécié de ses élèves et de ses collègues, ce serviteur de l'état : SAMUEL PATY.

Comme beaucoup de fantassins de la République, il exerçait son métier avec dévouement, malgré des conditions de travail difficiles, une faible reconnaissance et une hiérarchie pensant prioritairement à ouvrir le parapluie en cas de problème.

Cette définition, nous pourrions la dresser de beaucoup d'agents publics, comme les personnels soignants en ce moment.

Comme d'autres avant lui, et sans doute les prochains, aucune raison objective ne peut expliquer ou encore moins justifier son assassinat.

Nous n'en rajouterons donc pas beaucoup plus, si ce n'est pour faire nôtres les propos des Imams de Drancy, de Bordeaux ou ceux du Recteur de la Mosquée de Paris, parmi d'autres.

Et conclure par l'expression de notre profonde peine, nos sincères condoléances à ses proches, notre soutien indéfectible à la communauté enseignante.

Celle-ci, comme le personnel soignant, les pompiers, les agents du transport public, les personnels communaux et tant d'autres, tiennent à bout de bras ce pays qui semble parfois en perdition.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur HONORÉ. Monsieur DELEBARRE ?

M. DELEBARRE.- Je vais faire deux commentaires sur vos informations avant la lecture de ma déclaration. La progression de la Covid suit celle constatée au plan national, sans gravité chez nous depuis quelque temps, fort heureusement. Pour autant, il faudrait peut-être réfléchir à l'allègement de certaines missions. Je pense à des missions commerciales pour l'exploitation et à des missions de contrôle avec la police ou les équipes de SUR, qui nécessitent beaucoup d'effectifs. Elles font de ce fait courir des risques. Il faudrait réfléchir dès aujourd'hui pour demain, à ce qui est indispensable et à ce qui l'est moins.

C'était une réflexion de notre part, tout comme celle qui doit être menée sur le télétravail afin de ne pas exclure tous les agents qui peuvent en faire, notamment par rapport au décret sur le couvre-feu.

J'espère que cela mûrira dans votre esprit.

Après la liberté de dessiner, c'est donc la liberté d'enseigner que le terrorisme islamiste entend réprimer en France. Samuel Paty était professeur d'histoire et de géographie, deux matières indispensables pour éclairer le monde et s'éclairer soi-même.

La CGT RATP tient, en tout premier lieu, à exprimer son soutien le plus profond aux proches de la victime mais aussi à ses collègues et à ses élèves.

Une grande vague d'émotion a saisi la France entière ce week-end, et d'importantes manifestations se sont déroulées sous le slogan #jesuisprof, cinq ans après #jesuisCharlie.

Tuer un enseignant, c'est tuer le projet d'ouvrir les enfants au monde, et tuer la possibilité de bâtir le leur dès demain.

Les caricatures de Mahomet font désormais partie de notre histoire. En leur nom et contre la liberté de dessiner et de penser, des assassins fanatiques ont décimé la rédaction de Charlie Hebdo et cherché à répandre la terreur, en France comme ailleurs. Elles doivent pouvoir être montrées, non pour ce qu'elles expriment, mais comme documents nécessaires à la compréhension des temps présents. Cette mise à distance est la condition absolue d'une société fondée sur la raison.

Notre entreprise, tout comme l'école, est construite sur les principes de laïcité et de neutralité propre aux entreprises publiques. Nous sommes le reflet de la société d'aujourd'hui, c'est donc à chacun de nous qu'il appartient de rappeler ces principes pour autant, et même si notre entreprise travaille depuis longtemps sur ces sujets, il est aujourd'hui indispensable de promouvoir

ces valeurs fondamentales tout en donnant les outils nécessaires (formation, fiches, etc..) aux salariés mais surtout aux managers afin d'appréhender au mieux les difficultés à faire respecter les principes de laïcité et de neutralité.

L'École ne pourra jamais, à elle seule et tout comme notre entreprise, soigner les fractures d'une société minée par les inégalités sociales et les discriminations.

Son rôle d'émancipation collective et individuelle ne pourra s'accomplir vraiment qu'en travaillant à une réelle et profonde transformation de la société sur les bases de la justice sociale et d'une véritable égalité.

La CGT rappelle son attachement à la laïcité telle que définie dans la loi de 1905, si elle doit être respectée par tous elle ne doit pas faire l'objet d'instrumentalisation car elle fait l'objet de l'extrême droite entre autres et divise la société.

La CGT RATP se tiendra toujours aux côtés de ceux qui luttent face aux offensives réactionnaires, que celles-ci prennent la forme de l'obscurantisme, du fanatisme ou du racisme.

Pour l'heure, c'est le temps du recueillement et de la retenue qui prime et nous vous proposons en cette journée d'hommage national une minute de silence en la mémoire de Stéphane Paty

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas compris votre dernière proposition.

M. DELEBARRE.- Nous proposons, en cette journée d'hommage national, une minute de silence en la mémoire de Samuel PATY.

M. LE PRÉSIDENT.- Votre demande est relative au fonctionnement de notre instance, je vais peut-être laisser le temps au Secrétaire de réfléchir à cette proposition. Je n'y vois pas d'inconvénient, mais je ne veux pas prendre cette décision. Votre demande étant spécifique à l'instance et n'ayant pas vocation à s'étendre au reste de l'entreprise, je sou mets l'idée aux élus et au Secrétaire.

En attendant, je donne la parole à Mme BLONDEL pour qu'elle nous lise sa déclaration.

Mme BLONDEL.- Pleurer, ne pas trembler. Résister, ne rien céder.

Parce qu'elle s'adresse à tous et éduque chacun aux mêmes disciplines sans distinction d'origine, c'est à l'école que s'apprend l'égalité.

Parce qu'elle décrit la société et sa diversité comme un tout et propose à chacun d'y tenir une place selon ses désirs et ses capacités, c'est à l'école que s'apprend la fraternité.

Parce qu'elle exige de chacun le respect des opinions en même temps qu'elle donne les moyens de les critiquer et de s'en affranchir, c'est à l'école que s'apprend la liberté.

L'école est imparfaite dans ses réalisations, l'école manque de moyens et de temps dans un monde soumis à l'impératif du rendement à court terme. L'école souffre mais elle se bat. Un nombre immense de femmes et d'hommes travaillent au quotidien au nom d'une vocation pour faire vivre l'idéal républicain de l'école.

Samuel Paty était de ceux-là.

Il est mort vendredi dernier victime d'un crime d'une violence extrême. Un acte barbare pensé pour engendrer l'effroi et la terreur dans la communauté enseignante. Un acte insensé, sinon au motif de faire douter la société tout entière sur la solidité de ses fondements et la qualité de ses engagements.

La CFE-CGC adresse à la famille de Samuel Paty ses sincères condoléances et assure de son soutien indéfectible ses collègues du collège du Bois d'Aulne à Conflans-Sainte-Honorine. Et, au-delà, à l'ensemble des enseignants des écoles, collèges et lycées, confrontés chaque jour à la difficulté de pratiquer un métier indispensable entre tous.

L'école est un sanctuaire, traversé par l'unique chemin menant à l'émancipation.

La République laïque est fondée sur l'unicité et l'exigence de son enseignement.

Pleurer, mais ne pas trembler, résister et ne rien céder à l'obscurantisme est le seul moyen de faire échec à l'assassin de Samuel Paty et ceux qui l'ont armé.

M. LE SECRÉTAIRE.- Le Secrétaire d'une instance transversale du CE, qui est composée uniquement d'agents EPIC assimilés fonctionnaires au service public. Il est évident que pour ma part, la minute de silence est plus que normale. Elle est même obligatoire dans le sens où ce sont des faits d'une extrême violence et gravité pour la démocratie. Ce n'est pas anodin dans notre pays. En tant qu'agent d'une entreprise publique, on ne sait pas comment cela peut évoluer. Je ne vois aucune difficulté à respecter une minute de silence. Au vu de la teneur de toutes les déclarations, aucune organisation syndicale ne sera contre.

C'est ma position en tant que Secrétaire de cette instance.

M. LE PRÉSIDENT.- Compte tenu de ces éléments, je vous propose sans plus tarder d'organiser cette minute de silence en la mémoire de M. PATY, et de marquer une forme de respect envers cet enseignant.

(Une minute de silence est observée.)

Merci pour cette marque de respect en cette journée particulière où il sera rendu un hommage national à M. PATY.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information consultation sur le bilan des réalisations du Plan de
Développement des compétences 2019

Claude LÉOPOLD, Responsable formation GIS

Rima CHABENE, Responsable Développement des compétences Groupe GIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Mmes LÉOPOLD et CHABENE ont en charge la politique formation de l'entreprise. Le dossier a été présenté en Commission formation. Je vais passer la parole à son président, M. LE CLEACH, à qui je propose de donner lecture de son rapport avant de laisser place aux échanges, puis à la proposition d'avis.

M. LALLEMANT a levé la main.

M. LALLEMANT.- J'ai une déclaration à lire sur le sujet. Je ne sais pas quand intervenir.

M. LE PRÉSIDENT.- En général, c'est après le rapport de la commission.

M. LALLEMANT.- Je suis d'accord.

M. LE PRÉSIDENT.- La parole est à M. LE CLEACH.

M. LE CLEACH.- La commission formation s'est réunie le 13 octobre afin d'étudier la réalisation du plan de

Compétence 2020 en la présence de Mme CHABENE et de Mme LÉOPOLD.

En préambule, si l'ensemble des commissaires souhaitent remercier les intervenants pour la qualité de nos échanges, nous vous demandons à l'avenir, et ce afin de ne pas nuire à l'égalité des débats de ne plus découvrir les documents de présentation en projection.

Les commissaires vous remercient tout de même de l'envoi des documents après la séance, mais nous vous demandons pour la prochaine fois de nous les faire parvenir en amont.

*Comparé à 2018, le **volume d'heures** diminue de - 2,6 % (-49 802 heures). Cette baisse est moins soutenue que celle de 2018 (-10,8 % soient -236 408 heures). À l'inverse le nombre de **stagiaires** progresse de +2,4 % (+2 517 stagiaires). En conséquence, plus d'agents ont été formés, mais sur des durées plus courtes.*

Une fois de plus nous déplorons le recours chronique au hors plan avec +15,8 % d'agents Formés et + 3,3 % en volume d'heures.

Si on regarde dans le détail, on s'aperçoit que le volume d'heures de formation diminue significativement dans les départements d'exploitation de **CML** (-37 % soit -13 483 heures), de **RER** (-37,4 % soit -41 830 heures) et de **MTS** (-27,2 % soit -121 115 heures), ainsi que dans les Départements maintenance de **MZE** (-25,9 % soient -9 456 heures). On observe cependant une hausse à **GDI** de +12,9 % (+9 648 heures) et à **SUR** de +9,9 % (+10 011 heures). Mais c'est surtout à **BUS** que la progression est la plus tangible : +21,9 % (+123 632 heures).

Les commissaires déplorent aussi que le volume d'heures des actions de formation concernant le développement professionnel continue de chuter brutalement de -25,5 % (-89 932 heures) après la baisse de -19,7 % (-86 666 heures) en 2018.

La part de ces formations qui contribue à développer la qualification, la promotion et la mobilité des agents ne représente plus que 13,8 % des heures de formation contre 18,1 % en 2018 et 20,1 % en 2017.

Avec un taux de réalisation de 106,3 %, les heures de formation consacrées à cet objectif restent

supérieures aux prévisions, mais dans ce monde concurrentiel que vous comptez nous imposer, il nous semble important d'offrir un horizon d'évolution à l'ensemble de vos salariés.

Dès lors la baisse croissante que nous constatons depuis quelques années, maintenant, ne peut pas être interprétée comme un bon signal venant de l'entreprise.

Le taux de présentisme quant à lui reste stable et s'établit à 96/100 en volume d'heures et 95/100 en termes de stagiaire.

Le **taux d'accès** à la formation augmente passant de 73 % en 2018 (75% en 2017) à 76 % en 2019.

Un bémol subsiste avec un taux d'accès toujours en berne malgré une hausse de 2 % avec 74 % pour les opérateurs contre 83 % pour les agents de maîtrise et 79 % pour les cadres. Un effort significatif s'est fait sentir pour la catégorie-cadre, mais s'explique par une obligation légale et découle de l'application directe de la loi sapin 2 qui oblige l'entreprise à former ses salariés contre la corruption.

Cette formation n'existait pas encore en 2018 et elle a concerné 224 cadres en 2019.

La qualification liée à l'embauche connaît une hausse significative avec + 13,6 % (+66 987 heures) et capte une grande partie de l'effort de formation de l'entreprise.

Cela contraste assez fortement avec l'année précédente où on avait pu constater une baisse de -24,5 % (soit -159 490 heures), mais ne rattrape pas le retard constaté en 2018.

Par rapport à 2018 on note et on déplore aussi une hausse du nombre d'agents n'ayant pas pu participer aux actions de formation prévue dans le cadre de leurs activités professionnelles 12,56 % contre 12,3% en 2018.

D'un point de vue financier, on note une augmentation du coup globale de l'heure de formation qui s'établit pour 2019 à 54 euros contre 51 euros.

Cette augmentation s'explique par la mise en place de la plateforme LMS dont le coût de déploiement et d'acquisition sera amorti sur la durée.

Les **investissements de formation (hors obligations légales)** sont stables (-0,1 %) en 2019 après avoir diminué de -7,3 % (-8 043 K€) en 2018.

Le poste rémunération des stagiaires, qui compte pour plus de la moitié des dépenses (56,5 %) ne connaît pas d'évolution marquante : -267 K€ (soit -0,5 %).

Les dépenses Agefos Plan de formation chutent de -51 180 K€ (-60,1 %) et les charges externes diminuent de -1 212 K€ (-16,7 %).

En revanche la rémunération des personnes (formateurs, gestionnaires...) enregistre une forte hausse de +2 328 k€ (+7,4 %).

Le montant des **obligations légales** augmente une nouvelle fois de 171 k€ (+0,9%) après +399 K€ (+2,1 %) en 2018.

La recherche d'efficience et la rationalisation des contenus des formations ont conduit à une baisse globale du temps moyen dévolu à la formation passant de 7,7 jours à 7,14 jours par salarié concerné. 3 salariés dans l'entreprise ont pu bénéficier d'un abondement du CPF par l'entreprise conformément à l'application de l'accord formation signé en début 2018 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Les commissaires auraient aimé davantage d'information notamment les catégories des agents et le type de formation cofinancée. Une réponse a été promise en séance.

Enfin les commissaires s'étonnent des informations incomplètes pour le département ING et de l'absence totale d'information concernant le département GIS.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LE CLEACH. Je propose de recueillir les éventuelles déclarations des organisations syndicales. Je donne la parole à M. LALLEMANT.

M. LALLEMANT.- Les commissaires UNSA/RATP ont assisté à la commission formation le 13 octobre 2020. Les représentants de la direction ont partagé un document de synthèse que nous aurions souhaité obtenir en amont de la réunion. Ce bilan se décompose en 2 parties :

1 : les actions destinées à l'adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi.

2 : les actions destinées au développement professionnel du salarié et à accompagner les parcours professionnels.

En comparaison à 2018 le volume d'heures est en diminution de 2,6% avec – 49 802 heures.

Le volume d'heures consacré au développement professionnel est en chute libre avec – 89 932 h.

Nous notons que les volumes d'heures sont en forte augmentation pour les formations initiales (+ 62 106 h), pour répondre, essentiellement aux besoins de personnel machinistes avec la restructuration du réseau Bus Paris, et pour la formation « développement groupe »(+ 14 312 h) pour répondre à une demande justifiée. Enfin nous constatons une légère hausse pour la formation « prévention des risques ».

Ces trois derniers points, seraient-ils l'arbre qui masque la forêt ?

L'on constate une forte diminution du volume d'heures consacrées à la formation dans les départements d'exploitation à l'exception de BUS, pour le motif cité précédemment, SUR et GDI.

Le nombre de stagiaires est en hausse mais les disparités entre département restent très marquées comme l'année dernière.

Il est constaté un recul du nombre d'heures de formation dans les départements d'exploitation tels que CML, RER et MTS. Cette forte baisse notamment à MTS (- 121 115 h) est presque compensée par la forte progression à bus (+ 123 632 h).

Les prévisions en formation sont-elles réellement ajustées aux besoins notamment pour les embauches ? Ne seraient-elles pas sous évaluées (ce constat est fait depuis plusieurs années) pour permettre d'afficher des résultats bruts qui pourraient nous éblouir ?

La baisse des temps et durées de formation est la résultante de l'utilisation d'outils mieux adaptés selon la direction. Les salariés sont formés dans un temps plus court, mais le sont-ils mieux ?

Comme nous le répétons chaque année la formation doit demeurer un pilier de l'évolution et de la stratégie de l'entreprise. Elle doit permettre un enrichissement et un épanouissement de tous les salariés au service de l'entreprise.

L'UNSA/RATP ne se laissera pas aveugler par les chiffres et pourcentages mais restera bien plus exigeante quant aux réalisations des formations. Nous tenons aussi à rappeler que lors de l'avis sur les réalisations à 6 mois, l'UNSA avait proposé un avis qui préférerait voir le verre à moitié plein qu'à moitié vide. Nous avons demandé la mise en place de plan d'action pour contrecarrer des tendances déjà visibles comme l'absentéisme, la mise à disposition de moyen pour accompagner la digitalisation, l'interdiction des formations à distance sur les périodes de repos etc.... Force est de constater que nous n'avons pas obtenu de retour concernant ces demandes sauf pour celle

concernant l'impact de Diapason sur les effectifs formateurs même si là encore la direction de l'entreprise soit difficilement entendue de ses départements.

Nous terminerons cette déclaration par cette citation de Gustave Thibon :

« Rien ne prédispose plus au conformisme que le manque de formation »

Mme GRELAUD.- Pour la CFE-CGC Groupe RATP, la formation est indispensable au bon fonctionnement des métiers de l'entreprise.

Le maintien des connaissances et le développement des compétences permettent une meilleure employabilité des salariés surtout en pleine période de transformation de l'entreprise, sous couvert de la mise en concurrence. De plus, la formation doit rester une exigence fondamentale des objectifs de l'entreprise.

Nous prenons acte d'une légère augmentation du taux d'accès à la formation, en particulier pour l'encadrement, due principalement à une formation ajoutée en cours d'année, soit en hors-plan, qui de ce fait, gonfle les chiffres.

Par ailleurs, nous alertons sur la multiplication des formations en digital qui ne peuvent remplacer une formation en présentiel. En effet, tant dans l'organisation que dans le nombre, elles ne sont pas toujours adaptées à l'environnement, notamment dans les métiers d'exploitation.

L'encadrement étant au cœur des réorganisations de l'entreprise, il serait nécessaire qu'il bénéficie de formations adaptées, notamment au niveau du maintien des connaissances et à l'accompagnement des transformations, à la hauteur de l'exigence demandée. De plus, celui-ci, très impacté, doit pouvoir bénéficier d'une attention particulière, afin d'accompagner les parcours.

En conclusion, le développement des compétences est indispensable et doit être une priorité dans le contexte de réorganisation de l'entreprise. Il doit être adapté à l'évolution des métiers afin de fournir un service de qualité, et une excellence opérationnelle nous permettant de nous démarquer face à nos concurrents.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais donner la parole à Mmes LÉOPOLD et CHABENE. Avant cela, je vais dire deux choses en introduction. J'entends bien les circonstances particulières liées au poids de la formation initiale dans notre plan de formation. En toute connaissance de cause, je rappelle que si une entreprise investit ces moyens humains et financiers dans la formation, c'est parce qu'elle considère que c'est un avantage concurrentiel extrêmement important. On est toujours sur ce portage, il n'y a pas d'ambiguïté sur le sujet.

Depuis quelques années, on discute de la digitalisation, de la compatibilité entre la digitalisation et la qualité de la formation dispensée, de la compatibilité entre la digitalisation et la réalité d'une compétence acquise et de l'impact de la digitalisation sur les volumes de formation. À cet égard, heureusement que les équipes formation, que le management, que tout le monde s'était inscrit depuis un certain nombre d'années dans la digitalisation. Sans cela, nous serions depuis le mois de mars dans une situation de paralysie préoccupante.

Ce que nous avons acquis comme compétence technique et pédagogique en matière de digitalisation nous a permis d'assurer un minimum de continuité d'activité dans ce domaine et de proposer des dispositifs d'accompagnement et de formation, y compris pendant la période de confinement. Je remercie tout particulièrement toutes les équipes de formation, qu'elles soient à GIS ou dans les départements, qui ont pu permettre ces réalisations.

Je donne la parole à Mme CHABENE, qui participe pour la première fois à cette instance.

Mme CHABENE.- Bonjour tout le monde. Merci pour ce préalable. Nous avons eu l'occasion d'échanger avec certains d'entre vous avant cette séance.

Ma première remarque est que les chiffres que vous évoquez sont fidèles aux échanges et aux réalisations. Nous sommes parfaitement d'accord.

Vous avez tous rebondi sur la transmission préalable des documents. Sauf erreur de ma part, il ne me semble pas que les présentations, qui sont à la main de chacun d'entre nous dès lors qu'elles deviennent un produit adapté au plan, à la réalisation ou aux orientations, et qui sont customisées pour une séance en particulier, étaient transmises par le passé. Cela étant, je retiens le message, cela ne me pose aucune difficulté, puisque ces présentations de PowerPoint m'appartiennent. Elles ont été construites en interne. Il n'y a aucune difficulté à les transmettre au préalable.

M. LE CLEACH.- Cela pose un problème, car découvrir les documents au moment de la projection verrouille le débat. Vous maîtrisez le fil conducteur, ce n'est pas évident pour les commissaires qui attendent des points qui n'arrivent pas. On ne veut pas être surpris et découvrir sur table le déroulement des débats.

Mme CHABENE.- Vous parlez de la présentation PowerPoint ?

M. LE CLEACH.- Oui. Ce qui est désagréable est que vous maîtrisez le fil conducteur, nous le découvrons. Nous ne sommes pas à égalité. C'est dommage par rapport au débat et aux enjeux de la formation professionnelle.

Mme CHABENE.- J'entends et je comprends, je n'ai aucune difficulté à vous les transmettre à l'avenir. Ces documents sont la stricte transposition des documents finis, qui vous ont été transmis préalablement. Ils ont vocation à simplifier et préciser les messages dans leur plus stricte essence. Je n'en disconviens pas et je retiens. À l'avenir, vous les aurez.

Plusieurs aspects ont été évoqués dans les déclarations CFE-CGC et UNSA. L'un d'entre vous a précisé qu'il préférerait regarder le verre à moitié plein. C'est aussi mon cas.

De ces chiffres, je retiens trois données structurantes. Étant parfaitement animée par le sujet, je ne disconviens pas du caractère fondamental de la formation. Nous l'avons longuement partagé lors des concertations. Dans la réalisation de ce plan, je retiens que le taux d'accès à la formation, le taux de présentéisme et le nombre et le volume de salariés formés évoluent à la hausse. Je n'ignore pas par ailleurs les sujets qui donnent lieu à des baisses sensibles. Vous parliez notamment du volume d'heures qui baisse de manière mécanique, à juste titre.

Nous avons longuement échangé sur ce sujet. Il y a évidemment une corrélation directe entre le volume de salariés qui augmente et le nombre d'heures qui baisse, parce que les formats et modalités pédagogiques sont plus adaptés et plus variés que par le passé. À ce titre, on arrive à former un volume plus important de salariés dans un nombre d'heures plus adapté et qui s'adapte à la stricte pertinence de la formation délivrée. Le retour des stagiaires et des formateurs est extrêmement satisfaisant sur la variété de ces modalités pédagogiques. On ne peut pas faire l'économie de ce message.

Pour ma première séance parmi vous, je retiens que les chiffres sont encourageants.

La déclaration de l'UNSA termine par une citation que j'ai beaucoup aimée et qui m'amuse, parce que je la partage. C'est un sujet que nous avons longuement évoqué. J'ai partagé de manière transparente avec vous que la formation allait apporter d'une part, à la création de conditions permettant le développement de l'employabilité de nos salariés, le maintien et le développement de leurs compétences et d'autre part, le soin que l'on va apporter à nourrir la singularité de chacun, notamment des hommes et des femmes qui constituent l'entreprise. Comme l'a bien dit M. AGULHON, ils constituent un *asset* fondamental et un atout différenciant en situation de concurrence. Les hommes et les femmes de cette entreprise, dès lors qu'ils sont formés, constituent l'un de nos principaux vecteurs de différence.

C'est un sujet qui m'anime personnellement, qui anime mes équipes. C'est dans ce sens, je pense que l'on converge, que nous souhaitons faire évoluer la formation.

Vous avez évoqué un point concernant le hors plan. J'aimerais faire un focus. Vous avez aussi abordé la question des formations digitales, qui seraient opérées sur un temps autre que le temps de travail. Nous nous sommes engagés à vous apporter une réponse sur le sujet, nous allons le faire.

Mme LÉOPOLD.- Bonjour à tous. Au cours de la commission, une question a porté sur le fait qu'il est demandé à des salariés de suivre des formations digitales sur leur temps personnel, alors que cela peut être considéré comme du plan. Nous nous sommes rapprochés de tous les départements et avons rappelé la teneur de l'accord formation. Nous avons interrogé sur le sujet ceux qui nous avaient été signalés comme ne respectant pas l'accord formation en demandant à des salariés de suivre des modules, en particulier capsule, sur leur temps personnel. Les réponses des responsables formation ont été unanimes. Lorsque la formation digitale relève du plan de formation, la formation a lieu sur le temps de travail.

Lorsqu'il s'agit de révisions ou d'informations qui permettent de réviser un certain nombre de notions, les modules sont accessibles sur le temps libre, parce que ce n'est pas inclus au plan de développement des compétences. Les règles sont bien comprises et respectées. Il est possible que le salarié ait des difficultés à savoir ce qui relève du temps personnel et du temps professionnel quand il lui est demandé de suivre un module chez lui, parce qu'il ne fait pas le distinguo entre ce qui est du plan de formation et ce qui n'en relève pas.

M. LE CLEACH.- Suggérer à un salarié de suivre des modules capsule sur son temps personnel est très culpabilisant. Cela ne nous rassure pas, car si ces pratiques ont cours dans l'entreprise, le plan finira par être vidé de sa substance. On aura moins à le faire en présentiel, puisque les salariés le suivront en distanciel. Cela ne sera plus comptabilisé. Si on voit ces modules chez soi, sur son temps personnel, on n'aura pas l'utilité de les revoir après. Cela me pose un grave problème, il faut contrôler cette pratique.

Mme LÉOPOLD.- C'est tout simplement parce qu'il s'agit de compléments à une formation. C'est exactement ce que nous vous avons expliqué il y a quelque temps. Quand quelqu'un reprend ses notes de cours, il le fait quand il le souhaite, quand cela lui convient. Cela revient au même, mais le format est ludique. C'est la raison pour laquelle cela se passe sur le temps personnel du salarié et à sa convenance.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez terminé les points d'information que vous souhaitiez apporter ?

Mme LÉOPOLD.- Non.

M. LE PRÉSIDENT.- Ensuite, je donnerai la parole à MM. SARDANO, TURBAN et JONATA.

Mme LÉOPOLD.- L'autre point concernait les retours ou le hors plan. Les départements établissent les prévisions de plan plusieurs mois avant leur mise en œuvre et leur exécution. On pourrait penser qu'il est compliqué de prévoir des recrutements en avril pour une mise en application du plan de recrutement de janvier à décembre de l'année suivante.

En effet, il y a des variations, ne serait-ce parce que des avenants prévisibles ou non peuvent intervenir, voire des reports de mise en œuvre d'avenant, voire l'arrivée anticipée ou retardée de matériels, ce qui influe sur les contenus des plans de formation. Cela explique les variations entre les prévisions dans les plans de formation initiale des exploitants ou sur le déploiement des formations au matériel à la maintenance. Pour la maintenance, la sortie de garantie des matériels peut jouer sur le moment où on a besoin de former le personnel. De ce point de vue, il y a des adaptations des départements sur les formations et sur la temporalité pour les déployer auprès du personnel.

M. SARDANO.- Je voudrais revenir sur le dernier point évoqué par Mme LÉOPOLD au sujet des formations capsule. Nous sommes d'accord. La difficulté vient de l'application au sein des directions locales ou des centres de formation locaux.

L'UNSA a déposé une alarme sociale au printemps, au sujet d'un dispositif capsule sur les conditions de travail, remis aux agents entrant en formation régulation. Trois populations étaient concernées, des MAE, des concours et des AT2 venant de l'extérieur. Ce dispositif capsule leur était remis 15 jours ou trois semaines avant leur entrée en formation en leur disant que c'était un prérequis. Les AT2 n'étaient pas encore embauchés, ils devaient faire ce dispositif capsule sur leur temps de chômage éventuellement.

Quant aux personnes de la PIE, elles ont accès ou pas à du matériel informatique en fonction de leurs métiers. Pour ce qui est des MAE, ce sont des personnes qui roulent. Elles ne pouvaient pas le faire en terminus, puisqu'il est interdit d'y utiliser son téléphone portable, il faut être en position proactive vis-à-vis du client d'après ce que disent les directions locales. Elles ne pouvaient le faire que sur leur temps personnel.

Au moment de l'alarme sociale, nous avons obtenu un constat d'accord, parce que nous avons menacé de monter plus haut ce que ne souhaitait pas la direction locale. Le dispositif est dorénavant donné à l'entrée de la formation, en soutien de celle-ci. De mon temps, il était remis aux agents sur une clé USB. Pourquoi pas dans le cadre de documents pédagogiques, de soutien, de révision, mais il faut que ce soit bien carré. Faites passer le message, soyez ferme et aussi clair que vous venez de l'être. Comme on dit, la pédagogie est l'art de la répétition. Il faut faire preuve de pédagogie avec les directions locales.

Je ne sais pas si je partagerai l'enthousiasme de Mme CHABENE sur la qualité du plan. Il y a effectivement plus de salariés, mais moins d'heures. Le ratio d'heures par salarié diminue. Faisait-on de la sur-qualité auparavant ? Les moyens modernes de formation permettent-ils de réduire ? D'après mes expériences, je n'ai pas remarqué que la diminution de la durée améliorait la qualité.

Dans notre déclaration, nous disions vouloir voir le verre à moitié plein plutôt qu'à moitié vide, vous nous avez visiblement à moitié entendus. Nous voulions montrer à l'époque que

nous étions ouverts d'esprit et que nous allions utiliser les nouvelles formes que nous donnait le Code du travail, en particulier sur les avis, avec des préconisations et des questions auxquelles vous deviez répondre.

C'était la première fois, nous débutions tous dans l'exercice. Nous n'avons pas eu de retour. Nous découvrons un an plus tard certains éléments. Nous avons demandé des éléments sur le digital, sur l'égalité hommes/femmes en termes d'accès à la formation, un plan d'action sur l'absentéisme. Nous n'avons pas eu de retour. Il faut que les signes d'ouverture soient accueillis, sinon on peut se refermer dans notre coquille.

Je termine sur la qualité de la formation ressentie par les stagiaires. J'ai rarement vu un stagiaire qui n'appréciait pas la formation. La plupart du temps, le stagiaire est très content d'aller en formation, parce que c'est un moment où il apprend, où il rencontre des collègues et où il s'extrait de son quotidien pendant quelques heures. C'est toujours positif rien que pour cela, au-delà du contenu de la formation.

Je parle de Bus, parce que j'ai des références. La formation initiale régulation : 45 % de réussite contre 95 % il y a quelques années. Quand on demande aux stagiaires s'ils recommanderaient cette formation autour d'eux, la grande majorité répond oui, même ceux ayant échoué. J'ai un peu de mal à croire qu'une personne, dont l'avenir professionnel est compromis à cause de son échec en formation, ait envie de recommander cette formation autour de lui. Quand on lisait l'évaluation sur cette formation régulation, c'était dithyrambique alors que le taux de réussite s'élève à 45 %.

Il y a les ressentis, les expressions et la dure réalité du concret, de ce que vivent les agents en réalité.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je vais donner la parole à M. TURBAN, mais une remarque avant cela entre nous. Quand on parle de la formation, on parle de chiffres dans tous les sens. Pendant des années, la loi nous a amenés à beaucoup discuter de la formation à partir de chiffres. Comme vous le dites Monsieur SARDANO, et vous n'êtes pas le seul, on fait dire beaucoup de choses aux chiffres, parfois une chose et son contraire.

Je pense que nous partageons cette idée avec Mmes CHABENE et LÉOPOLD. Il va falloir faire évoluer nos discussions sur la formation par des aspects complémentaires aux chiffres. Il n'est pas question de ne plus parler de chiffres, mais l'invitation, les questions, les avis circonstanciés que vous avez rappelés, Monsieur SARDANO, sont une occasion de compléter notre dialogue social sur la formation par d'autres éléments que des chiffres. Les circonstances de 2019 et 2020 ne nous ont pas permis de saisir la perche que vous aviez tendue.

Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- Je vais rebondir sur ce que vous venez d'évoquer. J'imagine que tout le monde le partage. Il y a longtemps que c'est évoqué dans les avis. On ne parle pas seulement de chiffres. La partie évaluation avait été portée fortement dans l'un des accords. J'ai l'impression que l'on en oublie qu'un accord formation a été signé dans l'entreprise par les organisations syndicales, alors qu'il est toujours en vigueur. On porte un certain nombre d'éléments complémentaires aux chiffres, qui devraient être mis en place et qui ont du mal à voir le jour. Je crois comprendre que les items ne seront pas pris à bras-le-corps par les départements, comme nous l'avions espéré à l'époque avec la direction.

J'aimerais revenir sur la digitalisation. Il ne faut pas se tromper. La CGT n'est pas contre la digitalisation, mais s'interroge sur la façon de la faire. C'est peut-être le différend que nous pouvons avoir aujourd'hui. La plupart des métiers ne sont pas organisés pour suivre des formations digitales, que ce soit à l'exploitation ou à la maintenance. Un certain nombre d'agents ne sont pas équipés d'outil informatique professionnel. Je vous entendais parler des logiciels RH qui vont arriver et de smartphones. La plupart des agents n'ont pas un smartphone professionnel. Je fais le lien entre la formation et ces sujets. Aujourd'hui, on pousse pour faire de la formation, mais hors temps de travail. C'est ce qui interpelle.

J'entends Mme LÉOPOLD dire que c'est un complément ou une révision. Il y a quelques années, c'était sur le temps de travail. Plus on avance et plus on entend dire que cela doit se faire sur le temps personnel. Le temps personnel, c'est celui de l'agent quand il n'a plus de lien de subordination avec l'entreprise. C'est une dérive. C'est là-dessus que nous sommes en désaccord. Nous ne le sommes pas sur la digitalisation, mais sur les moyens donnés, sur le périmètre et le lieu géographique. Comment une personne peut-elle faire une formation dans un open-space ou un flex office ? Avant on fermait la porte en indiquant que l'on était en formation, mais ce n'est plus possible. Les compléments et révisions se faisaient sur le temps de travail, or on incite fortement les salariés à les faire hors temps de travail. C'est dérogatoire à l'accord formation en vigueur dans l'entreprise.

Il y a moins d'heures et plus de stagiaires, on peut se demander si la qualité de la formation est toujours au bon niveau. Les retours à chaud sont plutôt bons, mais on n'a plus d'évaluation à froid. C'est dommage, parce que c'était l'un des points clé. L'efficacité de la formation était pourtant portée par la direction. J'ai l'impression qu'on l'a un peu oubliée dans les cartons.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Je ne reviendrai pas sur l'excellente présentation de M. SARDANO sur le digital. Je rappelle à Mme LÉOPOLD qu'il y a une différence entre une réalité de terrain, je parle de la digitalisation, de capsule surtout, et la réalité générale. On nous dit à tout va que la demande des agents est grandissante, qu'ils souhaitent avoir plus facilement accès au maintien des connaissances ou aux petites formations annexes depuis leur domicile. Nous n'avons pas les mêmes informations que vous.

Quand les agents sont à leur domicile, ils ont d'autres activités, ils ont un besoin social qui ne doit pas être partagé par l'activité de formation. Nous ne sommes pas du tout d'accord sur le fait d'utiliser un outil digital, de maintien de connaissance ou de formation sur le temps personnel. Je ne pense pas que ce soit une réalité de terrain, mais plutôt que des responsables de département ou d'unité donnent leur avis sans identifier le besoin réel des agents sur le terrain.

Par ailleurs, il y a deux parties dans la formation : la formation pure et le maintien de connaissances. J'ai demandé à plusieurs reprises que le maintien de connaissances soit pris en compte différemment de la formation. Je pense que les chiffres annoncés sont très importants, parce qu'on inclut beaucoup de maintien de connaissances et très peu de formations. C'est normal, puisque la loi l'impose, mais je pense que l'on aurait dû le partager dans les chiffres. Cela implique qu'un grand nombre des maintiens de connaissances rappellent des choses déjà existantes alors que des sujets plus importants ne sont pas pris en compte.

Je parle, par exemple, de la sécurité des biens et des personnes. En vingt ans, certains agents n'en ont pas encore entendu parler. Malheureusement, ces éléments importants ne sont pas pris en compte ni dans la formation ni le maintien de connaissances. Il aurait été bien de partager les chiffres, nous aurions pu voir l'intérêt de la formation et du maintien des connaissances.

Par ailleurs, il y a toujours un problème d'analyse des chiffres du e-learning avec les managers. Le e-learning est fait sur le temps de travail par les managers de terrain quand ils y arrivent. Pour l'encadrement supérieur, ce n'est pas le cas. Vous avez dit en commission que ces chiffres avaient été rectifiés. Pour le moment, nous les attendons toujours.

Je pense qu'il serait important d'avoir une analyse plus fine de la formation sur le terrain, je précise que c'est votre rôle en tant que Direction générale d'avoir des éléments plus précis. Cela permettrait de savoir réellement quel est le niveau de formation de chacun. Aujourd'hui, il y a un gros déficit. Certaines formations ou maintien des connaissances ne sont pas pris en compte par les agents, cela peut poser un problème pour l'avenir.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je pense que nous avons pris note des remarques et points évoqués par MM. SARDANO, TURBAN et JONATA. Je propose à M. LE CLEACH de nous faire part de sa proposition d'avis.

M. LE CLEACH.- Nous n'avons pas eu l'information sur les trois salariés qui ont eu un abondement de CPF. Nous avons posé la question en commission.

Mme LÉOPOLD.- Excusez-moi, j'ai oublié. Dans les trois cas, il s'agit d'un bilan de compétences. L'un des secteurs est GIS, dans le cadre de la reconversion des personnes de la CCAS. Je suis en train de récupérer les informations de la part des départements. Il m'en manque deux. Je reviendrai vers vous dès que je les aurai.

M. LE CLEACH.- Dans le rapport, j'ai évoqué une absence totale de données sur le Département GIS.

Mme LÉOPOLD.- Je ne comprends pas cette remarque.

M. LE CLEACH.- Dans le dossier qui nous a été communiqué, il n'y a pas de données relatives à GIS.

Mme LÉOPOLD.- La requête des départements ne remonte pas le département GIS, est-ce bien cela ?

M. LE CLEACH.- Oui.

Mme LÉOPOLD.- Excusez-moi, je ne m'en étais pas rendu compte. Je vais relancer la requête et vous la faire parvenir. C'est une coquille, je ne l'avais pas vu.

M. LE CLEACH.- Le rapport de la commission est suffisamment exhaustif pour pouvoir se prononcer sur le réalisé 2019. Comme en 2018 nous constatons une baisse significative du volume d'heures que l'augmentation du nombre de salariés concernés par une action de formation ne serait cacher.

Si certains départements comme BUS affichent des chiffres en trompe-l'œil, cela s'explique d'abord par les retards à l'embauche et donc par de la formation initiale qui voit un réalisé supérieur de +21.9 %.

Cela peut laisser songeur notamment pour les départements de l'exploitation qui continuent de se contenter du minimum légal en matière de maintien de compétence et qui voit leur volume d'heures chuter respectivement de -27,2 % pour MTS et de - 37.4 % pour le RER.

Le développement professionnel confirme aussi cette tendance avec un recul historique de près de 25,5 %.

Malgré le monde concurrentiel qui s'annonce et que vous souhaitez nous imposer, il est important pour l'ensemble des élus que l'entreprise puisse offrir un horizon d'évolution à l'ensemble de ses salariés.

De plus les élus s'interrogent quant au manque d'informations concernant le département ING et l'absence totale de données pour le département GIS.

Pour l'ensemble de ces raisons, les élus réunis en séance le 21/10 /2020 émettent un avis négatif sur la réalisation du plan de compétence 2019.

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à Mme LÉQUIPÉ pour procéder au vote.

Mme LÉQUIPÉ.- Concernant la proposition d'avis qui vient d'être lue par le Président de la Commission formation, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (8), CGT (9), CFE-CGC (2).

Abstention : CFE-CGC (1)

M. LE PRÉSIDENT.- M. SARRASSAT souhaite faire la pause maintenant.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il est 10 heures 15. Si nous ne la faisons pas maintenant, cela posera quelques difficultés.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y avait une rupture naturelle dans l'ordre du jour puisqu'après la formation, nous devons passer au transfert d'activités maintenance. Il y avait une certaine homogénéité des sujets. Nous essayons d'être logique dans l'ordre du jour.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'en conviens, mais le débat a été riche sur le premier point, rien ne dit qu'il ne le sera pas sur le deuxième point. Il ne sert à rien de faire une pause à 11 heures 30, trente minutes avant la pause déjeuner.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de nous retrouver à 10 heures 25.

La séance, suspendue à 10 heures 15, est reprise à 10 heures 30.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information – Consultation sur le projet des orientations triennales de la Formation 2021 – 2023

Claude LÉOPOLD, Responsable formation GIS

Rima CHABENE, Responsable Développement des compétences Groupe GIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été abordé en Commission formation. Je cède sans plus tarder la parole à son Président, M. LE CLEACH.

M. LE CLEACH.- La commission formation s'est réunie le 13 octobre afin d'étudier les orientations triennales relatives au plan de développement des compétences 2021-2023 en présence de Mme CHABENE et de Mme LEOPOLD.

Ces nouvelles orientations arrivent dans le contexte particulier d'une fin programmée de l'EPIC. Si pour vous l'ouverture à la concurrence signifie la fin de l'ancien monde, cela suscite une inquiétude grandissante parmi vos salariés.

La formation professionnelle continue est donc un levier pour répondre à cette inquiétude car elle permet de maintenir et d'acquérir de nouvelles compétences tout au long de la vie professionnelle.

C'est aussi un enjeu stratégique qui doit permettre à l'entreprise de se préparer à entrer de plein fouet dans le monde concurrentiel.

La loi « choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a profondément élargi le périmètre de l'action de la formation et affirme une des pratiques historiques à la RATP à savoir la formation en double.

Si elle peut s'apparenter comme la solution miracle en termes de coût purement financier, elle peine encore à démontrer son efficacité dans tous les domaines où elle est aujourd'hui mise en place. Les commissaires demandent une évaluation précise partout où elle est et sera mise en œuvre.

Le plan d'orientation s'articule en 3 axes majeurs.

1 MAINTENIR ET DÉVELOPPER LES COMPÉTÉES

La rapidité des transformations à venir interroge sur les compétences nécessaires et sur la temporalité pour pouvoir mettre en place les actions de formation au bon moment.

L'entreprise doit, dès lors, accompagner la formation dans ses ambitions et être en mesure de consolider et de maintenir les compétences du salarié tout au long de son parcours professionnel.

La co-construction entre l'ensemble des secteurs de l'entreprise est cruciale pour mettre en place un modèle vertueux.

Tout ceci a pour but de maintenir :

- Un niveau de production performant et sécurisé.
- Renforcer la culture du service. Si cela peut être un vrai plus pour notre clientèle, attention tout de même à ne pas nous éloigner de notre mission première à savoir :
 - Le transport de personnes en toute sécurité.
 - Couvrir les compétences nécessaires à la conduite des grands chantiers d'infrastructure et à l'exploitation des nouvelles lignes.
 - Continuer à ancrer l'amélioration perpétuelle dans la culture managériale

Les nouveaux impacts d'évolution ont un impact aussi bien en interne quand externe.

La RATP les identifie et anticipe les transformations.

Le renforcement managérial est clairement identifié comme un avantage concurrentiel, la mise en place du parcours CLÉ a pour objectif de maintenir leur connaissance mais aussi de les renforcer.

Mettre en place une offre à la carte capable de s'adapter au besoin aboutira donc à une meilleure préparation de l'ouverture à la concurrence. Tout ceci permettra aux équipes en place de pouvoir répondre dans les meilleures conditions aux différents appels d'offres mais aussi au changement de métier engendré par les différents plans de performance qui poussent à un redéploiement (diapason entre autres).

3 LA FORMATION AU SERVICE D'UNE ENTREPRISE APPRENANTE

Ce dernier axe représente le changement principal de philosophie dans la politique de formation.

Grâce à de nouvelles méthodes et outils dont l'objectif premier est de rationaliser au maximum l'effort de formation.

Principal objectif attraper le train du numérique et poursuivre la digitalisation qui offre l'avantage de rendre les contenus disponibles à la demande, y compris en distanciel.

Une demande unanime des commissaires vous a été faite de ne pas transgresser l'accord formation (qui pour mémoire a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives) pour que ces formations continuent à être dispensées en présentiel ou sur le temps de travail.

Une remarque particulière vous a été adressée concernant le traçage des agents qui au-delà de l'aspect ludique et compétitif que pourrait représenter un classement, ne souhaitent pas forcément voir leur nom affiché à la vue de tous.

- La responsabilisation des apprenants en les rendant responsables de leur formation.

Il s'agit là d'un vaste programme qui mérite des précisions, car lu comme ça, cela pourrait être interprété comme un désengagement de l'entreprise sur sa responsabilité de devoir maintenir un haut niveau de qualification pour ses salariés.

Les orientations triennales qui nous sont présentées aujourd'hui se résument en 3 points :

- Employabilité : flexibilité
- Digitalisation=productivité (PULSE, DIAPASON, KAPSUL isolement du salarié)
- Accompagnement au changement (éloignement de la culture du service public)

Les commissaires sont persuadés que les agents actuels et futurs ne pourront pas se retrouver dans ces orientations.

Je vous remercie de votre attention

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Les années passent mais ne se ressemblent pas.

Tous les 3 ans nous avons droit à la présentation des orientations stratégiques liées à la formation. Cette présentation fait suite à une concertation puis à l'information / consultation de l'instance. Ces orientations ne dérogent pas à la règle et restent un catalogue de bonnes intentions. Le cadrage ainsi effectué est suffisamment large pour que chaque département puisse s'y référer sans pour autant bousculer ses principes propres à ses modalités de formation.

Il fut un temps, de plus en plus lointain, où ces orientations étaient ensuite déclinées dans chaque département avec une précision plus fine et au plus près de nos métiers.

L'UNSA-RATP continue de demander ces déclinaisons départementales, hélas sans être entendu par notre direction.

Au-delà de la frustration que nous avons appris à gérer, il reste un texte sans contrainte envers ceux qui dans la conception de leur plan de développement de compétence feraient fi de ce cadrage.

L'UNSA-RATP regrette cette situation et nous constatons avec le même regret que la conception de ces orientations ne soit pas l'occasion de faire le bilan de celles se terminant. Ce bilan permettrait de valider les réussites et d'analyser les échecs. Ainsi, l'entreprise éviterait les écueils que les départements auraient pu rencontrer et adapter ses orientations aux contraintes du terrain.

Ce bilan partagé avec les organisations syndicales représentatives pourrait jeter les bases d'un projet lui aussi partagé et garantir au mieux la réussite des orientations ainsi définies.

Malheureusement ce n'est pas le choix de l'entreprise qui a réduit au minimum les concertations et n'a que très peu fait évoluer le document initial. D'ailleurs la programmation de ce sujet à l'ordre du jour fut surprenante puisqu'il a fallu deux envois pour nous fournir le document final, issu de cette concertation.

La méthode nous laisse penser que l'écriture des orientations triennales reste un exercice imposé mais surtout pas le résultat d'une volonté d'accompagner les changements institutionnels, réglementaires et économiques que nous connaissons par une formation digne de ce nom.

L'arrivée de la digitalisation de masse renforce notre inquiétude quant aux différentes variantes de formation annoncées. Il est clair qu'une productivité de principe sera effectuée mais celle-là incluse dans quel projet ?

Malgré ce constat pessimiste, l'UNSA-RATP, selon la formule consacrée, sera vigilante au suivi et au respect de ces orientations par les départements.

M. LE PRÉSIDENT.- J'en déduis que si l'UNSA sera vigilante, c'est que les orientations déclinées dans les départements sont plutôt acceptables.

M. JONATA.- Il faut voir le contenu.

M. TURBAN.- En 2003, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) affirme le principe de la formation tout au long de la vie et crée un droit individuel à la formation pour l'ensemble des salariés. On assiste à un début de transfert de l'obligation de formation de l'entreprise vers le salarié. Cela va s'accroître avec la signature d'un nouvel ANI sur la formation professionnelle en 2009. Fin 2009, la loi sur la formation professionnelle reprend les dispositions de l'ANI. Il est notamment créé,

le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnel (FPSPP), destiné à faciliter l'accès à la formation des demandeurs d'emplois et des salariés les moins qualifiés. L'ANI de 2013 et la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie se donne pour objet de « sécuriser les parcours professionnels pour favoriser l'emploi ».

La loi crée notamment :•

- Le Compte Personnel de Formation (CPF) en remplacement du DIF, réservé aux formations certifiantes sélectionnées par les organisations syndicales et patronales ;
- Le Conseil en Évolution professionnelle ;
- L'entretien professionnel.

2016 : la loi « travail » comporte des éléments sur la formation professionnelle qui complètent la loi du 5 mars 2014 notamment par la création du Compte Personnel d'Activité (CPA). Enfin, la loi « liberté de choisir son avenir professionnel » est adoptée en 2018. C'est la quatrième réforme en 14 ans. Il s'agit de :

- Donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière ;
- De renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés.

En réalité, derrière cette énième réforme, se cache une toute autre réalité, celle d'une politique de formation dans le cadre du néolibéralisme.

Avant d'évoquer les nouvelles orientations triennales, permettez d'évoquer quelques éléments synthétiques du plan de compétence de 2019, un mot pourrait définir ce plan : médiocre.

Baisse du nombre d'heures de formation dans la plupart des départements, et ceux qui affichent un taux supérieur à l'année précédente est due uniquement aux formations initiales.

Mais comment osez-vous expliquer que cette chute est dûe au simple fait que les salariés de l'entreprise ne sont plus enclin à se former sur plusieurs jours et que vous accédez à leur souhait. Mais dans ce cas-là pourquoi ne pas répondre favorablement aussi aux demandes de hausses des salaires, de travailler dans de meilleures conditions ou d'accéder à un vrai équilibre entre vie personnelle, vie professionnelle.

Non, le déclin des heures de formations est bien une volonté affichée, a contrario la part des heures hors du plan, non comptabilisé, via des formations en extranet se développent et la dématérialisation vous permet d'accélérer ce processus comme on va le voir maintenant dans les nouvelles orientations triennales.

D'ailleurs, que penser de ces nouvelles orientations. Ce qui est incontestable, c'est que l'approche est différente avec l'ancien monde.

Disparition de certains items :

- Comme la valorisation des parcours professionnels, comment accepter suivant votre nouvelle approche que la plupart des salariés de l'entreprise osent se former pour évoluer dans l'entreprise ;
- Comme l'évaluation qui était un axe fort les années précédentes et qui tombe dans l'oubli.

- Comme votre nouvelle façon d'évoquer le salariat, après avoir parlé d'agents, de salariés, de collaborateurs, maintenant on nous parle d'actifs Humains, mais justement quelle place a l'humain dans votre nouveau monde ?
- Enfin le dialogue social, qui n'est plus inscrit !

Pourtant, derrière ces actions découlaient l'ADN de la formation professionnelle à la RATP.

Recentrons-nous maintenant sur le document qui nous a été remis.

Ce dernier met en avant les formations dites en double. Malheureusement, il y a bien longtemps que cette façon d'opérer fonctionne mal ou voire plus du tout. Une des raisons principales, c'est l'érosion des effectifs et une perte doucement mais sûrement des savoir-faire par le non remplacement des agents qui ont de l'expérience.

Si, en effet, les orientations triennales accompagnent les intentions qu'a l'entreprise pour les 3 prochaines années, celle-ci ne doivent-elles pas être en phase avec l'accord formation. Entre autres, nous rappelons avec force que la formation s'effectue sur le temps de travail et au travail. Pourtant, tout au long du document, il est fait la part belle aux nouvelles modalités d'apprentissage. Alors rassurez-vous, nous ne sommes pas contre ces nouvelles modalités, mais laisser en autonomie totale et en responsabilité les agents qui devront choisir leur formation comme si ils faisaient leurs courses, n'est-ce pas un risque ?

Autre problème auquel vous allez sûrement rapidement être confronté, la mise à disposition de matériel informatique et les lieux de stage puisque vous faites aussi la chasse au m2.

Beaucoup de contraintes rarement prises en compte mais qui ont une seule finalité la baisse des coûts sans se soucier des conditions de réalisation.

Si vous voulez avoir des agents impliqués, pour servir votre excellence opérationnelle, peut-être faudrait-il changer de portage et reconnaître leur professionnalisme avec du sonnant et trébuchant et pas uniquement un merci et une poignée de main, qui d'ailleurs, dans la période n'est pas conseillée.

La culture du service est un plus pour les personnes que nous transportons, attention tout de même à ne pas sortir de notre périmètre en se focalisant sur des services autres, au risque d'en oublier l'essentiel.

Concernant notre gestion des infrastructures, cette maintenance est approuvée et a fait ses preuves, alors pourquoi pas, évoluons mais en ayant toujours à l'esprit l'enjeu de la sécurité dans sa globalité.

Si les pratiques internes seront challengées, pourquoi ne pas créer un centre de formation accolé au département RATP pour se donner les moyens humains et financiers pour s'assurer que nous serons capables de réussir.

Aujourd'hui nous faisons le constat cruel que nous ne sommes plus attractifs et certains métiers sont désertés.

Si on partage le transfert du savoir-faire, pour cela il faut être minimum 2. Le sachant et l'apprenant.

Vous allez être surpris, on partage aussi la sécurisation des parcours mais moins sur les raisons. Et oui, l'ouverture à la concurrence y est sûrement pour beaucoup.

Concernant les managers, contrairement au sac à dos social bien maigre, le sac à dos des encadrants est déjà saturé, il faut qu'il soit excellent en tout :

- dans la production de tous les jours ;
- être bon en hygiène et sécurité,
- être bon en Ressources Humaines,
- être bon en formation.

Par contre, le droit à l'erreur n'est pas envisageable.

Votre décision d'ouvrir l'EPIC RATP aux requins de la concurrence, avec les dégâts que cela produit particulièrement sur les effectifs, en échange vous proposez uniquement un accompagnement. Mais quel accompagnement ! De quoi on parle ? Que trouve-t-on dans le dispositif ?

Vous évoquez un environnement de plus en plus complexe et volatile, nous on dirait qu'à force de dénigrer les salariés de l'entreprise, de supprimer les acquis sociaux qui sont pourtant liés à des conditions de travail particulières (roulement, tunnel, poussière, pénibilité..) et le choix de devenir une entreprise comme une autre, ce n'est pas anormal que les agents soient attirés par les sirènes d'entreprises extérieures qui ont souvent d'autres arguments que les nôtres pour attirer nos collègues (lieux géographiques autre que l'Île de France, horaires de travail moins contraignants, avantages en nature plus alléchants).

Enfin, un risque de perte de savoir avec la transformation du métier de formateurs qui deviendraient des facilitateurs d'accès. Nous ne sommes pas sûrs que cela professionnalise le métier, bien au contraire.

Vous aurez compris que nous n'avons pas la même approche, libérer à outrance la formation professionnelle pourrait à terme être dommageable pour maintenir les compétences des agents, nous aurions préféré que les orientations triennales soient source d'épanouissement et d'émancipation pour le salarié et qu'elles contribuent au bien-être au travail.

Dernier point, comment ses orientations triennales alimentent les plans de compétence 2021 alors que ceux-ci sont déjà présentés et votés dans les CSE sans être nourris de vos orientations triennales.

Ne devrions-nous pas nommer ses orientations, des orientations biennales.

Merci de votre écoute

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais rebondir sur deux points. Une tendance a été notée à plusieurs reprises, celle de faire évoluer les initiatives ou la responsabilité des prises d'initiatives de l'entreprise et du salarié au cours des dernières réformes ou des derniers accords nationaux interprofessionnels. On peut lire cela comme un désengagement des entreprises, mais aussi différemment.

On peut aussi le considérer comme une prise d'acte que la carrière d'une personne se fait de moins en moins auprès d'un seul employeur depuis 15 ou 20 ans. C'est en tout cas ce qui figure dans les intentions des partenaires sociaux quand ils signent les accords nationaux interprofessionnels ou dans l'intention du législateur. La réalité fait que si dans sa vie professionnelle, un collaborateur n'est pas acteur de son employabilité par la formation -sachant qu'il y a d'autres

moyens de développer son employabilité-, cela fonctionnera moins bien qu'au temps où les carrières se faisaient quasi exclusivement dans la même entreprise.

Je voulais juste apporter cet éclairage. Quand on lit les intentions des organisations syndicales signataires ou du législateur, on y trouve ce point de vue : une carrière pouvant se faire chez plusieurs employeurs, le salarié doit être acteur de sa formation pour ne pas se trouver pieds et poings liés devant ses employeurs successifs pour travailler sur son employabilité et sa formation.

Par ailleurs, je ne crois pas que l'ambition de la RATP soit de devenir une entreprise comme les autres. Devenir une entreprise certainement, c'est ce que le législateur a décidé. « Comme les autres », cela n'aurait pas d'intérêt. Il faut maintenir notre spécificité et devenir une entreprise pas comme les autres.

Madame CHABENE, voulez-vous réagir ou compléter les informations après les déclarations ?

Mme CHABENE.- Merci pour vos déclarations. Il y a plusieurs points sur lesquels nous rejoignons, d'autres sur lesquels je souhaiterais apporter un éclairage complémentaire.

Nous sommes tous convaincus que la formation relève d'un enjeu stratégique de pérennité et de développement de compétences, d'employabilité et d'accroissement de notre actif humain dans le sens de son développement de compétences.

Je note également un certain nombre de points communs dans vos déclarations. Vous avez à deux reprises évoqué le sujet de la formation en double. Vous faites un focus particulier sur la formation en double, qui a été énoncée dans les orientations triennales. Vous l'avez justement dit, la loi Avenir professionnel a accru de manière assez considérable la profondeur de champ de la définition de la formation. À ce titre, elle réaffirme des pratiques déjà historiques à la RATP, entre autres modalités pédagogiques -ce ne sont pas les seules- des formations en situation de travail dites « en double » que vous évoquez, mais pas seulement.

On parle de co-développement, de mentorat, de communauté de pratiques, de réseau. La loi nous fait la part belle de pratiques déjà historiques chez nous. Cette même loi entérine également le mode projet comme étant une modalité apprenante, ce qui est au fond une modalité déjà ancrée dans les pratiques de l'entreprise du fait des déploiements des nombreux projets sur lesquels nous avons à travailler.

Je vous remercie d'avoir évoqué la question de la formation en double, il faut aussi la recontextualiser. Ce n'est pas la seule pratique historique d'entreprise. Il y en a d'autres. Je note toutefois la demande insistante du « comment, combien, quoi et dans quelles conditions ». Nous verrons comment nous pourrions y répondre.

Par ailleurs, vous évoquez à tour de rôle la question de la rationalisation de la formation. J'aimerais réaffirmer un sujet qui n'est pas celui de la rationalisation proprement dite de la formation, mais de la plus grande pertinence de la formation afin qu'elle soit déployée en pleine puissance. Le sujet n'est pas de produire de la formation pour produire de la formation. Je pense que nous le partageons tous. Le sujet est de proposer la formation ou les formations qui permettront de soigner le maintien des compétences et leur consolidation, de développer l'employabilité, et surtout d'accompagner et de préparer l'entreprise et ses salariés surtout aux évolutions stratégiques auxquelles elle sera confrontée. Cela a une déclinaison particulière dans le cadre de la formation, sur l'évolution des métiers et les besoins en compétences. C'est en cela que l'on peut parler d'une plus grande pertinence.

Vous avez évoqué également la question de la responsabilisation ou de l'autonomie des salariés. Dans l'accroissement de champs ou de profondeur de champs de la définition de la formation, la loi Avenir professionnel rend possible à juste titre, à mon sens, le fait que le salarié peut aussi devenir acteur de son développement de compétences.

Vous parliez tout à l'heure de l'offre managériale à la carte. L'offre à la carte complète le bloc fondamental. Il ne s'agit pas d'un catalogue ouvert où chacun va se former sur les sujets qui l'intéressent. C'est cela mais en plus du bloc fondamental. À travers le bloc fondamental, la formation arme nos managers pour leur permettre d'affronter les défis auxquels ils seront confrontés. L'offre à la carte complétera cela.

Je termine sur la déclaration de M. JONATA, qui fait un pont entre les précédentes orientations et celles que nous vous présentons aujourd'hui. Je retiens l'idée de valoriser nos réussites, j'encourage cette pratique, et éventuellement d'ajuster des échecs si on peut les considérer comme tels. Ce pont pourrait être soigné davantage. Je retiens cette très bonne idée que je me permettrai de partager avec vous tous à l'occasion.

Monsieur TURBAN, dans votre déclaration, vous avez parlé de la disparition de la valorisation des parcours. Je ne partage pas ce point, parce que cela fait partie intégrante des orientations triennales. Il y a un paragraphe sur le sujet qui détaille de manière significative ce que nous faisons au titre de la valorisation des parcours.

Pour conclure, les orientations triennales ne sont pas un catalogue de bonnes intentions. Effectivement, il s'agit d'intentions hautes stratégiques. Vous parliez de la disparition du dialogue social. Il n'est pas question de faire figurer le dialogue social dans ce document. Cela a pu se pratiquer dans le passé par effet de mélange des genres, mais, en réalité, d'autres documents portent ce sujet dont l'accord formation. Il est évidemment clairement énoncé dans ces orientations nos intentions hautes stratégiques au titre du développement des compétences. Nous avons souhaité soigner la précision des messages et leur pertinence sans appauvrir pour autant le contenu.

C'est décliné auprès des départements et cela continuera de l'être.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous vous écoutons pour la proposition d'avis.

M. LE CLEACH.-

Les élus doivent se prononcer sur les futures orientations qui dicteront la stratégie relative aux futurs plans des compétences.

Dans la lignée directe d'objectif du plan 2025, ces orientations vont modifier profondément les fondements philosophiques de cette dernière.

Rédigées à l'aube de l'ouverture à la concurrence et avant que les négociations du nouveau contrat avec l'autorité directrice ne soient conclues, elles ne pourront pas déroger au gain de productivité exigé par celui-ci.

Ce document fait donc la part belle à la productivité avec un souhait affiché de rationaliser et d'optimiser au maximum l'effort de formation.

La digitalisation à pas forcé, consultable et consommable H24 avec la crise Covid 19 comme alibi ne rassure pas les élus.

Sur ce point nous vous prions de bien vouloir respecter l'accord formation 2018 signé par toutes les organisations représentatives présentes autour de cette table.

La multiplication des formations dites en double qui ont tout de formation low-cost interroge les élus quant à leur efficacité dans tous les domaines.

Une évaluation concernant leur pertinence devra être effectuée.

De plus les élus regrettent de ne voir figurer aucune mention du développement professionnel.

Malgré le monde concurrentiel qui s'annonce et que vous souhaitez nous imposer, il est important pour l'ensemble des élus que l'entreprise puisse offrir un horizon d'évolution à l'ensemble de ses salariés.

Pour l'ensemble de ces raisons, les élus réunis en séance le 21 octobre 2020 émettent un avis négatif sur les orientations stratégiques triennales relatives au Plan de Développement des Compétences.

Mme LÉQUIPÉ.- Votez-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur la proposition d'avis du Président de la Commission formation ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : CGT (9)

Abstention : UNSA (8)

Contre : CFE-CGC (3)

M. BAZIN.- Je n'ai pas bien compris.

Mme LÉQUIPÉ.- Les abstentions sont considérées comme des votes négatifs. C'est dans le règlement intérieur du CSEC.

M. LE PRÉSIDENT.- Je remercie Mmes CHABENE et LÉOPOLD pour le travail réalisé autour des bilans, et ce travail particulier autour des orientations parce qu'il s'est inscrit dans un moment particulier de la vie de l'entreprise. Il est important que les orientations de formation soient en plein soutien de ces évolutions de l'entreprise. À nouveau, tous mes remerciements et mon soutien à Mme CHABENE. Un peu comme le SDRH, nous sommes conscients que l'enjeu de l'entreprise est de faire « atterrir » l'ensemble de ces orientations dans les contextes particuliers de l'ensemble des départements. Nous nous y attacherons avec énergie et détermination.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le Projet de transfert des activités de maintenance
Tram du Département SIT vers le Département M2E

Sylvie LE MOINE, Responsable Gestion RH M2E
Jean-Baptiste PIHET, Responsable Maintenance M2E
Grégory CANAULT, Responsable RH SIT

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais donner la parole à M. SARDANO, le Président de la Commission économique, qui a examiné une partie du projet. Puis je donnerai la parole à M. NIVALT.

M. SARDANO.- Les intervenants pour ce dossier étaient Mme Lemoine et M Pihet pour représenter M2E et Mrs Canault et Gillieme du côté de SIT.

Ce dossier est simple car il concerne le transfert de la maintenance du système SAGEL et des équipements vidéo des gares routières.

SAGEL étant le système d'information voyageurs en service sur le tramway. Ce transfert d'activité se fera à moyen constant sans productivité. Trois ETP sont concernés et seront maintenus. Il est dans la continuité d'un précédent dossier qui nous fût présenté il y a quelques mois avec le transfert de la maintenance des BIV vers M2E aussi.

Au total cela représente environ 7000 équipements (6980 précisément) :

SAGEL pour l'info voyageur ; les équipements vidéo (environ 130 caméras dans les gares routières mais aussi la sonorisation et l'interphonie. A cela il faut ajouter la gestion des feux de signalisation dans la gare routière de la Défense.

Pour revenir aux effectifs, c'est donc 3 ETP RATP (2 agents de maîtrise effectuant de la maintenance de niveau 2 et 1 assurant la supervision du système) mais aussi 3 autres chez des prestataires externes (1 cadre et 2 de niveau maîtrise). Sur les 3 agents RATP concernés, 2 n'ont pas souhaité changer de département et sont d'ores et déjà reclassés à SIT, le troisième, lui, est passé chez M2E mais avec un changement de poste ayant des horaires qui lui convenait.

Le budget est intégralement transféré avec une reprise du stock. Une partie de ce transfert sera échelonnée entre 2021 et 2024 car il correspond à des projets contractualisés par SIT.

Les CSE concernés ont été consultés et ont émis soit un avis négatif pour M2E ou bien un avis réservé pour SIT car en attente de réponses fournies depuis et incorporées au dossier comme l'inventaire du parc.

In fine, il ne restera à nos collègues élus du CSE M2E de s'assurer que les deux postes non couverts suite au refus de mobilité des agents fassent bien l'objet d'un recrutement le plus rapidement possible.

Pour les membres des CSSCT locales, la problématique rencontrée provenait des modifications des conditions de travail de 3 agents. En effet, étaient prévus initialement des horaires en matin ou en après-midi, des astreintes, des jours fériés travaillés et cela pour au moins 2 agents.

Depuis les avis des CSE M2E et SIT du 24 septembre, la situation a évolué dans le bon « sens » pour ces 3 postes. Il apparaît qu'un seul agent va être transféré à M2E, les 2 autres postes seront vacants, le transfert se fera sans agent physique associé. L'agent transféré, le sera sur des horaires similaires aux siens, dicit la direction sans astreinte et en horaires de bureau.

Les élus s'interrogent sur la nécessité absolue de ce dernier transfert, l'accompagnement de ce salarié s'est-il fait dans de bonnes conditions ?

La commission insiste sur les nouveaux facteurs de risques identifiés : risque électrique, risque lié à la circulation ferroviaire. La commission souhaite que tous les moyens de prévention et de formation soient mis en œuvre pour assurer la sécurité des agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO. Si je comprends bien, vous avez rendu compte des travaux des deux commissions.

Y a-t-il des déclarations ?

Mme AZEVEDO.- Avant-propos : Eu égard à la dimension et aux impacts prévus dans ce projet de transfert, les élus UNSA-RATP se félicitent de la présentation on ne peut plus complète de ce dossier en CSE central (passage en commission SSCT, en commission économique puis en séance plénière) à l'issue d'un parcours déjà existant en CSE d'établissement et recommande à la direction d'en faire de même y compris lorsque cela concerne les CSE d'établissements du Réseau de Surface... D'avance merci de bien vouloir les entendre !

Voilà, voilà...

Ce projet de transfert des activités de maintenance « Tram » du département SIT vers le département M2E (système SAGEL et équipements vidéo des gares routières, environ 7000 équipements) vient dans la continuité des restructurations des services techniques de la RATP que constituent aujourd'hui les départements GDI, M2E et SIT.

Historiquement ces départements ont à de très nombreuses reprises vu leurs activités passer d'un périmètre à un autre. A ce constat s'ajoute la volonté du COMEX « d'harmoniser les différents périmètres de l'entreprise ». Dit autrement, s'agissant des équipements d'exploitations du réseau de surface, de poursuivre leur regroupement au sein de M2E, dans la continuité du récent transfert de la maintenance des points d'arrêts de MRB vers M2E.

Ce projet ne contenant pas de recherche de productivité, l'ensemble des moyens nécessaires à la bonne réalisation de l'activité seront transférés de SIT à M2E. L'impact de ce projet en matière de postes est relativement limité. Il concerne 3 ETP de l'EPIC auxquels s'ajoutent 3 emplois sous traités.

Le dossier prévoyait de déplacer 3 agents de maîtrise de SIT vers M2E avec pour conséquences de voir leurs conditions de travail dégradés puisqu'ils devaient changer d'attachement, avoir une nouvelle couverture de service, couvrir une astreinte, élargir leur périmètre d'activité, s'adapter à de nouveaux horaires et effectuer une montée en compétence.

Au final, la phase de dialogue social et de consultation des instances d'établissements a permis à 2 agents d'effectuer une mobilité à SIT, le troisième et dernier agent impacté par le projet ayant lui trouvé un poste « coté support » à M2E, lui permettant de ne pas dégrader son équilibre « vie privé – vie professionnelle et de rester en horaire mixte.

Il semblerait donc qu'une issue favorable soit trouvée pour les 3 agents initialement impactés ce qui ne pourrait que satisfaire l'UNSA-RATP.

Les 3 postes impactés par le projet, quant à eux seront bien transférés à M2E.

Il conviendra de s'assurer que ceux-ci soient pourvus en temps et heure afin de permettre à M2E de pouvoir absorber la charge de travail supplémentaire (évalué à 1800 dépêches environ par an).

L'UNSA RATP ne peut ici que réitérer ses demandes :

Que les 3 postes concernés soient pourvus prioritairement via l'un des dispositifs de promotion sociale de l'entreprise, permettant ainsi de favoriser le parcours professionnel des agents de l'EPIC.

Que tout accompagnement en matière de formation soit anticipé afin d'assurer une bonne maîtrise des activités transférées et/ou un transfert de compétence.

Qu'une attention particulière soit portée concernant toute surcharge de travail consécutive à ce transfert qui pourrait se faire jour à M2E afin d'éviter tout impact sur la santé mentale des agents.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Madame BLONDEL ?

Mme BLONDEL.- L'activité TRAM de l'entreprise va changer de département de SIT vers M2E.

Le transfert de cette activité au département M2E va pérenniser les emplois et le savoir-faire des agents. Le département accueillant a mis en place un accompagnement personnalisé des agents transférés.

Cependant les trois agents concernés ne souhaitent pas être accueillis au département M2E, en effet, l'ensemble des conditions de travail avec un déménagement, les permanences et les astreintes sont un frein à ces mobilités. Nous notons l'accompagnement individuel mis en place par le département SIT qui a permis une mobilité positive pour deux agents qui restent à SIT. De même pour le troisième agent, la proposition de poste faite par le département M2E permet de trouver une satisfaction réciproque.

En conclusion la CFE CGC Groupe RATP est satisfaite du pilotage de ce dossier et de l'accompagnement humain mis en place. Elle restera vigilante à l'accueil du salarié qui va intégrer M2E et s'assurera du maintien des compétences pour la poursuite d'une maintenance de qualité sur le parc d'équipements transféré.

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a l'air assez clair. Cela nécessite-t-il des compléments d'information ?

M. PIHET.- Nous n'avons pas d'autre point à ajouter. Nous avons donné toutes les informations aux instances. Elles ont été très bien traduites et interprétées. Merci à ceux qui nous ont écoutés sur le dossier.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous remercie pour les commentaires que nous avons recueillis sur la qualité du dossier et du processus de conduite du projet.

Merci aux intervenants.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation de la 2^{ème} phase du projet de transformation du centre
Bus de Belliard

Françoise PERFETTINI, Responsable Maîtrise d’ouvrage VAL
Mathieu VOISIN, Directeur d’UO Belliard BUS

participent à ce point de l’ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Mme PERFETTINI est la cheffe du projet valorisation du centre bus de Belliard, M. VOISIN, directeur du centre bus de Belliard. L'objectif de ce point consiste à vous présenter la deuxième phase du projet de transformation du centre bus de Belliard.

Cela fait suite à l'engagement que nous avons pris au sein du CSEC, à l'occasion de la consultation sur la première phase du projet, ainsi que de la consultation du CSE 2 sur les mesures d'adaptation locales relatives à ce projet. Ce projet a donné lieu à une expertise, ainsi qu'à un avis réservé du CSE 2.

S'agissant d'un autre engagement pris dans le cadre de ce dossier, nous aurons l'occasion de vous présenter la stratégie immobilière des sites industriels de la RATP, lors d'une prochaine séance. Vous avez interpellé la direction sur le sujet à plusieurs reprises. Nous l'avons pris en compte, il faut maintenant le planifier.

En attendant, le dossier sur la deuxième phase du projet de transformation du centre bus a été examiné par la CSSCT.

M. NIVAUT.- Nous remercions les intervenants pour cette présentation le 30 septembre, Monsieur VOISIN directeur du centre bus Belliard, Monsieur CASTELLE Département RDS, Mme PERFETTINI Département VAL, Monsieur MENANT Département M2E, Monsieur TODESCO Département M2E, Monsieur GILLIUME Département SIT, Monsieur CARNAULT RH TSI Département SIT, Mme LE MOINE RH Département M2E.

Cette réunion de la CSSCT a traité uniquement des recommandations de l'expertise de SECAFI et des actions prévues par la direction, sans aborder la présentation de la 2^{ème} phase du projet de transformation du centre bus de Belliard. Les commissaires regrettent que les différents points du sommaire comme ceux concernant les phases des travaux, l'organisation du remisage et les conditions de travail, ne soient pas abordés.

Le directeur du centre bus de Belliard a listé une synthèse du cabinet d'expertise et a présenté devant cette commission les actions mises en place par la direction. Les principales sont :

- Le suivi par une Cellule Sécurité à laquelle participeront 2 élus de la CSSCT du CSE2, qui se réunira tous les 3 mois.
- Des groupes de travail avec 2 élus par OS sur la même temporalité voire plus souvent lors des phases significatives de chantier.
- La création d'un poste de coordinateur-riche des travaux rattachés au DUO.

Les commissaires s'interrogent sur la pertinence de n'avoir prévu qu'un seul poste. Ce coordinateur travaillera avec le gestionnaire de site en binôme afin de pallier les éventuelles absences.

Les élus locaux avaient demandé conjointement avec le cabinet d'expertise de profiter des travaux pour envisager une modernisation des locaux. Ces préconisations sont en cours d'instruction et indépendantes du projet Belliard. Au vu de l'ampleur des travaux et de la durée de ceux-ci, la commission regrette que ce projet ne soit pas étendu à une plus large partie du site afin d'améliorer les conditions de travail des agents.

Les commissaires soulèvent de nombreuses interrogations à propos de la verrière photovoltaïque, aussi bien en raison du risque de glissade que du risque de visibilité insuffisante. Ils font remarquer que les zones d'ombres et de lumière sont vecteurs d'éblouissement et de facto d'accidents potentiels. Nous rappelons que le temps de récupération d'un oeil ébloui augmente avec

l'âge. Quand il faut 10 secondes à 25 ans, cela peut mettre jusqu'à 2 minutes chez les plus de 40 ans. Cette alternance d'ombres et de lumières est pour les commissaires un facteur accidentogène qu'il faut prendre en compte, surtout dans des lieux à forte densité de circulation.

Un autre point de vigilance est celui des risques d'eau de pluie plus localisé, rendant le sol détrempé et glissant avec les risques inhérents de chutes. Les commissaires demandent que soit posé un bitume de style « enrobé drainant » limitant la formation de flaques d'eau.

Pour éviter la pluie, l'expertise préconise de doubler la verrière avec des panneaux vitrés sous les panneaux solaires. Le permis de construire étant déjà déposé, la direction répond que la verrière ne peut plus être modifiée et qu'une fermeture totale aurait considérablement augmenté le poids ayant pour effet, un renforcement des poteaux.

Suite aux interrogations des commissaires sur les délais supplémentaires accordés pour le remisage, il est répondu que pour toutes les manœuvres en marche arrière les machinistes seront assistés d'un aide-remiseur, et qu'un temps supplémentaire leur sera alloué. Cet aide-remiseur pourra être un conducteur, un agent de maîtrise, etc.

Il recevra une formation, ce qui ne sera pas le cas des machinistes !!!

Les membres de la commission considèrent cette façon de procéder n'est pas sécuritaire et demandent que les machinistes reçoivent également une formation sur cette nouvelle pratique de garage.

Le directeur du centre bus de Belliard rappelle que la manœuvre sera uniquement sous la responsabilité du conducteur.

La commission souhaite connaître l'avis des médecins du travail sur les nouvelles conditions de travail des agents de Belliard. Le médecin coordonnateur va se rapprocher des médecins du secteur et apporter des réponses.

Comme recommandé par les élus locaux et le cabinet d'expertise, la direction va s'associer les compétences d'un AMOA en charge de la coordination et de la gestion des interfaces.

La commission regrette que la direction n'ait pas tenue compte des recommandations du cabinet Secafi de s'appuyer sur l'avis d'un expert externe à la maîtrise d'ouvrage et indépendant de Linkcity.

Autre interrogation des commissaires concernant le début des travaux de démolition avant d'avoir purgé le délai des recours des tiers, conformément à l'article R-600-1 et R-600-2 du code de l'urbanisme. Ce délai étant actuellement de 8 mois, son non-respect constitue une prise de risque de la part de la RATP. D'où la question des experts : n'était-il pas possible, en collaboration avec les instances municipales, d'obtenir une procédure accélérée de l'instruction du permis de construire ?

Merci de votre attention

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur NIVAUULT. Je donne la parole à Mme AZEVEDO pour une déclaration de l'UNSA.

Mme AZEVEDO.- Avant tout, l'UNSA-RATP tient à vous faire part des circonstances qui ont permis de découvrir ce projet en aout 2019. C'est le Président du Conseil de Prévoyance, lui-même, qui nous a alerté car il en avait été informé par une consultation des habitants du secteur qui avait eu lieu pour recueillir des avis sur un projet immobilier du site de Belliard. Et c'est seulement suite à notre interpellation que le Président du CSEC a fait mention de ce projet dans le cadre de ses

informations. Dans le même temps, les élus du CSEC ont demandé, à plusieurs reprises, la présentation de la stratégie immobilière concernant les espaces industriels et plus particulièrement le programme dit des 4000/400. Rappelons que lors de ses audiences aux OSR, la direction a tenté de faire avaler des couleuvres aux élus et représentants nous indiquant que ce chantier ne provoquait aucune gêne aux salariés. Autant dire que nous étions dans un autre monde. Un dossier de présentation avec autant de manquement pour une telle œuvre ne pouvait que conduire à une expertise par les élus du CSE 2 et pour s'engager, en toute responsabilité, ils ont mis en place une commission de suivi pour accompagner les experts dans leurs recherches. Ils ont demandé d'ailleurs la poursuite d'un groupe de travail dans des conditions proche de la précédente commission de suivi et aujourd'hui la direction abonde dans leurs sens et valide cette demande.

Aujourd'hui, l'UNSA-RATP ne peut que se réjouir des choix d'orientations de l'entreprise pour un développement plus respectueux de l'écologie, plus respectueux des réalités humaines diversifiées avec son inscription dans un programme immobilier plus respectueux des différents niveaux sociaux. Celui-ci s'inscrit aussi dans le développement des orientations stratégiques de l'entreprise au travers de la transition énergétique du centre bus de Belliard. Pour l'UNSA-RATP, ce projet de valorisation immobilière profitant à nombres d'acteurs ne doit pas pour autant oublier les premiers concernés, les agents des Ateliers de Championnet et les agents de BUS & MRB de Belliard. En effet, sans le travail et les activités Bus, MRB et des AC, il n'y aurait jamais eu un tel site partagé pour inventer la ville de demain, qui tient à cœur à nos dirigeants d'entreprise et à nos dirigeants politique. Notons que l'expertise diligentée à l'initiative des élus du CSE2, nous montre d'un côté l'engagement des salariés depuis de très nombreuses années avec une qualité des terrains plutôt exemplaire sur un site industriel et d'un autre côté le manque de retour de la direction vers ceux sur qui il faudra compter pour la réussite de ce projet. Demain, pour tous les salariés du secteur, ce sera un bouleversement de leur quotidien et cela sur plusieurs années durant ! Et ceci s'ajoute à d'autres chambardements non moins importants dans une période de transition de tous nos secteurs d'activités sans exceptions, comme la naissance de RDS avec ses changements de cultures au travail, Diapason dans toutes ses formes ou l'ouverture à la concurrence.

Concernant les activités des associations, les activités du conseil de prévoyances ou l'accès au CE : tous seront déplacés en raison des travaux ! Ceci est dans la continuité de la transformation du site de Championnet avec le départ de l'accueil CCAS, le départ de l'accueil mutuelle pour les agents. Demain les accès des sites et des sorties seront impactés et la circulation automobile du secteur pourrait être aussi fortement affectée sans parler des possibilités de stationnement des agents déjà limités ! Pour exemple, il a été permis aux salariés des A.C. de garer leurs véhicules sur le site. Qu'en sera-t-il demain ? Ce dossier de présentation ne tient aucunement compte de ces bouleversements, ni des conséquences en termes de bruit et de poussières et de santé des agents causées par les travaux.

Cette deuxième phase, suite des travaux préparatoires qui a peu évolué puisque l'on nous dit que le Projet est toujours dans l'instruction et les échanges avec les différentes institutions, nous permet également de soulever de nouvelles questions au niveau du Centre Bus telles que la verrière photovoltaïque non complètement fermée (quiz de la luminosité et de la pluie), le remisage avec le peu d'espace qu'il y aura pour garer des Bus en marche arrière, l'information des diagnostics réalisés, les risques d'agression par le retour au Centre par le 11 rue Belliard, etc. Cependant, nous constatons que, suite à l'expertise, la Direction a commencé à prendre en compte certaines mesures évolutives au projet et nous remercions le Cabinet SECAFI pour y avoir contribué.

A ce titre, et parce que ce lieu de travail est aussi le produit de la sueur de tous ceux qui y ont œuvré, l'UNSA-RATP revendique l'ouverture d'un volet social et de reconnaissance des salariés. Il ne peut être acceptable d'être considéré telle la dernière roue du carrosse. La Dalle qui permet de rendre hermétique les passages, ne doit pas devenir la dalle de la honte pour notre

GROUPE RATP ! Des millions se font au-dessus de la tête des agents et nous ne demandons que de pouvoir bénéficier de quelques miettes. Comment et pourquoi cela pourrait-il nous être refusé alors même que notre entreprise n'a pas été si regardante que cela dans son appel à projet, son appel d'offre pas assez ficelé pour avoir des réponses cohérentes avec nos besoins et au plus près des prix à appliquer ? Vos salariés sont la richesse de ce site et à ce titre doivent être considérés comme partie prenante des richesses qui se partagent au-dessus de leurs têtes pour ne pas dire « sur » leurs têtes. Ou préférez-vous poursuivre votre développement en ignorant toujours ceux qui en ont posé les premières pierres, les ouvriers des A.C., les Machinistes et les Mainteneurs. A vous de choisir entre injustices et équités ! Au moins vous ne pourrez pas dire que vous ne saviez pas !

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- Ce ne sera pas une déclaration, mais plutôt un état des lieux de la situation et quelques questions pour lesquelles j'espère avoir une réponse. Nous n'avons pas de déclaration, parce que nous nous sommes déjà longuement exprimés sur cette valorisation du patrimoine RATP. Nous nous sommes félicités de la démarche, néanmoins avec quelques inquiétudes sur le dimensionnement des logements sociaux et le manque de perspective pour le site industriel de Championnet. Vous avez annoncé une présentation sur les sites industriels, nous verrons ce qu'il en sera pour celui de Championnet.

J'aimerais vous alerter sur ce qu'il se passe, alors que les travaux n'ont pas commencé. Actuellement, il n'y a toujours pas eu de visite du parking dédié aux agents de Championnet alors que cela devrait être le cas rapidement. Nous l'avons sollicitée la dernière fois, nous attendons toujours. Quant au remisage déporté, le directeur avait même demandé qu'il puisse se faire jusqu'à 6 heures du matin. De 6 à 8 heures les agents du site seront présents, il risque d'y avoir un danger entre les deux activités. Nous sommes inquiets, nous voudrions travailler en toute sécurité, sachant qu'il y aura une circulation des bus à ces horaires et l'arrivée du personnel de Championnet entre 6 heures et 9 heures du matin.

Je félicite les agents du site de Championnet, qui s'adaptent. Il était proposé de déplacer le magasin de l'activité proxlib (?), mais il ne figure sur aucun des plans. Il était question d'en réserver une partie pour les vélos, mais nous avons appris que la totalité du magasin serait déplacée. Il y a déjà un dysfonctionnement entre ce qui est prévu et ce qui se passe. C'est gênant, parce que les travaux n'ont pas encore commencé. Ce n'est pas rassurant pour la suite.

Je ne voudrais pas que l'on se retrouve face à une situation de blocage en raison d'agents qui seraient opposés au projet, alors que ce n'est pas le cas. Aujourd'hui, tout le monde se félicite de la valorisation du site et attend un vrai projet pour Championnet. Les salariés se sont pleinement ancrés dans le projet. En revanche, entre ce qui est relevé par l'expertise et le document, il y a déjà des différences.

Je compte sur vous pour m'éclairer sur ces questions et veiller à ce que cela se passe le mieux possible. Comme cela a déjà été dit, des agents sont impliqués, ils doivent être respectés et considérés, surtout dans cette période de travaux d'ampleur qui durera jusqu'en 2024. Il faut démarrer correctement pour appréhender de la meilleure manière.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de donner la parole avec M. VOISIN.

M. VOISIN.- Bonjour à toutes et tous. Quelques éléments de réponse complémentaire à certains points soulevés dans les différentes prises de parole.

S'agissant de la formation des machinistes, il y aura un remisage déporté sur le site des AC, avec certaines manœuvres en marche arrière, notamment pour le garage. Comme indiqué, elles seront assistées par un aide-remiseur qui aura une formation. Nous allons communiquer auprès des machinistes, mais il n'est pas prévu de formation en tant que telle pour les machinistes car ce sont des manœuvres de garage assistées. Les machinistes étant des professionnels de la conduite, ils seront accompagnés pour que tout se passe bien. Je pense qu'ils ont parfois des manœuvres bien plus compliquées à faire quand ils circulent dans Paris. Nous les accompagnerons. Il y aura des repères visuels au sol pour permettre de manœuvrer dans les meilleures conditions de sécurité.

Un point a été soulevé par l'expertise et pointé par le rapporteur de la CSSCT, sur la prestation d'assistance à maîtrise d'ouvrage. Le Cabinet Secafi préconisait une assistance à maîtrise d'ouvrage sur le projet, en raison de son ampleur et de sa complexité. Nous avons expliqué à Secafi, au CSE 2 et à la CSSCT du CSEC qu'une assistance à maîtrise d'ouvrage est prévue dans le projet, mais elle n'est pas confiée à LinkCity. Elle est transversale à l'ensemble du projet, au projet de transition énergétique et à celui de valorisation immobilière. Elle a pour mission de gérer la coordination des projets et la gestion des interfaces, qui seront nombreuses. Cette prestation d'assistance à maîtrise d'ouvrage est assurée par RATP Real Estate.

Je vais laisser Mme PERFETTINI répondre sur la démolition et le délai de recours.

Mme PERFETTINI.- Il a été demandé s'il était possible d'accélérer l'instruction. Malheureusement, nous avons du mal à le faire. Dans le planning initial, il était envisagé de démolir le bâtiment B et J4, parce que c'est nécessaire au projet de valorisation et de Bus 2025, pendant le délai de recours.

Nous sommes en train d'étudier de nouveau le planning. Pour l'instant, rien ne change. Il pourrait y avoir un permis de démolir RATP. Pour l'instant, nous gardons le risque pour pouvoir tenir le planning. On n'a malheureusement pas les moyens d'accélérer le délai d'instruction.

M. VOISIN.- Pour répondre à quelques points soulevés par M. RISPAL. S'agissant du parking pour les agents de Championnet, je n'ai pas de réponse à vous fournir parce que le point est piloté par la direction des AC, qui a la responsabilité du site de Championnet. Je sais que ce point est en cours d'instruction.

Concernant le remisage déporté et la co-activité, nous avons commencé à finaliser le contrat de partenariat entre les AC et Belliard pour que toutes les modalités de remisage déporté soient cadrées. La direction des AC a demandé qu'il n'y ait plus de mouvement de bus aux AC à partir de 8 heures du matin, nous y avons répondu favorablement. J'entends que des agents arrivent à 6 heures mais pour la journée, moment où l'activité est la plus forte sur le site des AC, il n'y aura pas de mouvement de bus de Belliard dans le site des AC entre 8 heures et 18 heures.

Enfin, le déplacement d'un magasin aux AC ne fait pas partie de mon périmètre.

Mme PERFETTINI.- J'ai été alertée hier soir d'une modification par rapport au cahier des charges et au programme initial. Je ne peux pas vous en dire plus pour le moment. Nous avons une réunion demain matin sur le sujet.

Un déplacement du magasin était prévu. Ce programme était en lien avec les AC. Il semblerait qu'il y ait d'autres demandes, que nous allons instruire demain.

M. RISPAL.- Les agents travaillent avec le responsable d'équipes pour trouver une solution.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur VENON ?

M. VENON.- J'ai trois questions. Cela ne retire rien à la qualité, au savoir et au professionnalisme des machinistes mais je crois savoir qu'à la suite de leur formation, il ne leur est pas permis de faire des marches arrière. S'ils sont amenés à en faire, cela engage leur responsabilité. Je suis surpris de cette attention particulière pour les machinistes.

Ma deuxième question est en lien avec la première et les assistants P8. Quels agents de maîtrise pourrez-vous solliciter pour faire ce genre de manœuvres, pour guider les machinistes ? Je suis surpris que vous trouviez du personnel en nombre suffisant pour ce type de manœuvre.

Ma troisième question porte sur la page 57 de votre document, sur les tableaux relatifs aux allocations de prises de service, particulièrement sur la ligne 60 pour laquelle la distance à pied est de 11 kilomètres. Nous pensons qu'il y a une coquille.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur PATRAVE ?

M. PATRAVE.- Bonjour à tous. Nous avons un désaccord sur la responsabilité en cas d'accident suite aux manœuvres, sachant qu'un aide-remiseur aidera les machinistes en marche arrière, notamment la nuit. Nous sommes en désaccord sur la responsabilité. Le machiniste sera « aux ordres » de la personne, qui le guide. En cas d'accident, la responsabilité ne pourrait-elle pas être partagée, voire supprimée pour le machiniste ? Il sera à la merci de la personne qui le guide. Nous aimerions une vigilance particulière pour les collègues machinistes.

Ma seconde question porte sur la charge de travail du responsable de site, du coordinateur et des agents de maîtrise. Il n'y a pas que les travaux de la dalle, mais également ceux pour le changement d'énergie à Belliard, et ceux prévus dans les ateliers. Cela fait beaucoup de travaux sur un centre bus sur plusieurs années. Nous allons solliciter tous les agents de maîtrise, quelle que soit leur fonction. Le responsable de site aura beaucoup de travail, de même que le coordinateur qui sera embauché. Je rejoins mon collègue, les effectifs ne sont pas extensibles notamment à Bus. J'attire votre attention sur l'augmentation de la charge de travail pour les encadrants.

M. VOISIN.- Aujourd'hui, les machinistes sont formés à la marche arrière. À Belliard, indépendamment des futurs travaux, les machinistes font déjà des marches arrière pour un certain nombre de places. On ne peut se garer qu'en marche arrière dans un certain nombre de places de remisage. Les machinistes ont l'habitude de faire des marches arrière sur du matériel standard à Belliard. C'est la raison pour laquelle les manœuvres en marche arrière sur le site des AC n'auront lieu qu'avec des autobus standards, et pas des articulés qui seront garés et dégarés en marche avant.

Ce n'est pas nouveau. En revanche, les manœuvres se feront peut-être sur des linéaires plus longs qu'à l'habitude, beaucoup de bus pouvant être garés en marche arrière. C'est pourquoi nous avons décidé d'assister systématiquement ces manœuvres. Le machiniste ne pourra pas se garer en marche arrière sans la présence de l'aide-remiseur pour le guider.

Les aide-remiseurs ne seront pas des agents de maîtrise. Ce seront des opérateurs, des agents du centre bus, titulaires du permis D parce qu'il est bon d'avoir son permis pour savoir comment un bus se déporte. Cela pourra être indépendant des agents de l'exploitation ou de la maintenance. Notre idée est d'avoir un volant de quelques aide-remiseurs pour qu'ils puissent tourner sur cette mission. Je rappelle que c'est une mission.

Quant à la page 57 et aux allocations sur la ligne 60, ce n'est pas une coquille. La distance à pied correspond au total des distances sur tous les services impactés. Pour tous les bus garés à Championnet, nous avons calculé une distance entre Championnet et Belliard. Nous l'avons multipliée par le nombre de services impactés. Nous avons déjà identifié tous les services, notamment pour sortir avant 8 heures du matin. 23 bus de la ligne 60 sont concernés, ce qui explique cette distance cumulée.

Pour répondre à M. PATRAVE, nous avons effectivement eu un désaccord sur la question de la responsabilité en cas d'accident. Ma position est claire : le machiniste est maître de son véhicule. Nous avons décidé que certaines manœuvres se feraient avec l'assistance d'un aide-remiseur. L'aide-remiseur ne prendra pas en charge toute la responsabilité de la manœuvre. Il y aura d'autres aides telles des marquages au sol, des repères, des butées, des places bien indiquées, etc. L'aide-remiseur est une aide parmi d'autres sur site. Le machiniste s'aidera de l'aide-remiseur, mais il dispose aussi de ses rétroviseurs, etc. Le machiniste doit rester maître de son véhicule et garder la responsabilité en cas d'accident. Le machiniste ne sera pas « aux ordres » de l'aide-remiseur, il s'appuiera sur lui, sur les rétroviseurs, sur les repères qui seront apposés, etc., pour faire sa manœuvre.

Sur la question de la charge de travail des agents de maîtrise, c'est un projet ambitieux et complexe. C'est pour cela que j'ai décidé d'ouvrir un poste d'agent de maîtrise coordinateur des travaux, qui sera dédié et me sera directement rattaché. Il aura en charge la coordination entre l'activité et la maintenance du centre bus et le projet, et se chargera également de la coordination avec les AC.

Nous avons également décidé de renforcer le poste de gestionnaire de site avec un apprenti. Nous investissons les moyens pour que cela se passe bien. L'activité du site sera impactée, nous nous adapterons. Le plus gros des travaux aura lieu sur le remisage. Pour l'encadrement du site, notamment l'exploitation, l'impact sera assez minime.

Une question portait sur les phases de travaux dans l'atelier. Cela existe dans un certain nombre de centres. Avec le renfort du gestionnaire de site et ce poste de coordinateur, nous considérons que les moyens ont été mis en œuvre pour que l'encadrement soit renforcé et que cela se passe bien. Nous nous appuierons sur le réseau de préventeurs du Département RDS.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur LONGET ?

M. LONGET.- Je voulais rajouter quelques informations. Je suis machiniste-receveur depuis 24 ans et je n'ai jamais été habilité à faire une marche arrière en dépôt ou à l'extérieur. J'ai toujours été accompagné d'une personne pour me garer dans le dépôt en marche arrière. C'est totalement en contradiction avec les réponses qui ont été données. À la maintenance, étant donné la fermeture des postes 8, je ne vois pas qui nous accompagnera pour faire des marches arrière.

M. LE PRÉSIDENT.- M. FAUCHEUX, puis Mme DROUAIRE.

M. FAUCHEUX.- Je ne voulais pas parler des marches arrière, parce qu'avec le permis D, on apprend un peu à reculer. Avec un articulé, c'est différent, on a besoin d'un aide-remiseur. C'est très utile.

Je voulais revenir sur l'avant-projet du montage de ce dossier. Un point d'interrogation perdure depuis le début des différentes présentations du dossier. On ne pourra certes pas le modifier ni le faire évoluer, puisque c'est l'entreprise qui a fait ce choix-là. Toutefois,

pour les préparations de ces grands projets, il est fort dommage que les instances représentatives du personnel ne soient pas associées. Cela a été le cas pour ce dossier.

Je crois que l'expertise nous démontre que l'on a perdu l'occasion de gagner plus sur ce type de dossier. C'est grave. On explique aux salariés que l'on ne veut pas faire des dépenses sur des sujets qui sont peut-être minimes, mais on aurait pu en profiter pour rénover l'intérieur des bâtiments de ce centre bus, ce qui ne sera pas le cas. On n'en profite pas pour améliorer les conditions de vie au travail des salariés de l'unité. Ce n'est pas le choix qui a été fait. Quand il s'agit de faire des dépenses non comptées, on se lâche un peu parfois. On ne sait pas quelles personnes ont préparé l'avant-projet. Ce ne sont pas celles qui nous l'ont présenté.

Je suis heureux qu'il y ait eu cette expertise, parce que cela nous permet d'identifier tous les points en amélioration, puisque la direction a depuis fait des choix et des évolutions. Cela nous ravit. Nous constatons l'utilité de l'expertise diligentée par le CSE 2. Malheureusement, cela n'a pas été le cas au CSE 10, même si l'UNSA l'a demandée.

Dans les prochains projets de cette nature, comptez-vous continuer à mettre les organisations syndicales à l'écart en tant qu'instances représentatives du personnel, ou comptez-vous les associer aux avant-projets pour qu'elles soient en situation de pouvoir alerter, conseiller, donner leur point de vue, être acteurs dès le début ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je répondrai à cette question de M. FAUCHEUX.

Mme DROUAIRE.- Je voulais revenir sur la marche arrière du bus. Je ne conduis plus actuellement, mais j'ai déjà connu cette problématique. On nous a toujours informés et conseillé l'aide d'un agent de maîtrise ou d'une personne pour nous guider dans une marche arrière. On n'a jamais eu l'autorisation d'en faire une comme cela, au milieu de la rue.

Vous dites que la responsabilité de la manœuvre incombe totalement aux machinistes. Je peux l'entendre, mais il faut comprendre que si l'aide est à l'arrière du bus, il n'est pas visible par les machinistes dans les rétroviseurs. Comment peut-on faire incomber la faute au machiniste si le guide lui demande de reculer, alors qu'il pourrait ne pas avoir vu un obstacle ? Cela m'est arrivé durant ma première année en tant que chauffeur de bus, alors qu'un agent de maîtrise me guidait. J'ai du mal à comprendre que la responsabilité incombe uniquement aux machinistes.

M. LONGET.- Je voulais revenir sur le permis D : il y a le permis D et l'instruction de l'entreprise. Nous n'avons jamais été formés pour faire une marche arrière sans être accompagné d'une personne où que ce soit, surtout avec un articulé. Quand on tape un obstacle fixe dans un dépôt, c'est une journée de mise à pied. Il a toujours été question avec notre hiérarchie d'être accompagné pour faire une marche arrière. C'est l'instruction de l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais redonner la parole à M. VOISIN, mais je crois avoir noté une précision de sa part entre la marche arrière avec un articulé et celle avec un bus standard.

M. VOISIN.- Les marches arrière sur le site de Championnet ne seront autorisées qu'avec des autobus standards. Avec les autobus articulés, elles doivent être évitées le plus possible ou sinon être assistées, souvent par un agent d'encadrement.

En revanche, à Belliard, comme ailleurs, quand les bus doivent être en ligne contre un mur, il faut manœuvrer en marche arrière pour les garer. Les autobus standards les font seuls.

Quant à la responsabilité, le machiniste reste maître de son véhicule. S'il y a des accidents au moment du remisage sur le site de Championnet avec l'aide-remiseur, nous les analyserons finement et ferons preuve de bon sens dans l'attribution des responsabilités. On ne considérera pas de principe que le machiniste n'est plus responsable parce qu'il y a un aide-remiseur, ou que ce sera de fait une responsabilité à 50/50. Quand les machinistes, en marche avant, accrochent un obstacle fixe dans le remisage, c'est analysé au cas par cas. Nous continuerons à faire preuve de bon sens sur l'analyse des accidents qui pourraient survenir.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce rappel sur l'analyse au cas par cas était indispensable.

M. SARDANO.- Je pense que je vais me faire traiter de tous les noms, mais j'assume. Je parle en tant que formateur du NEF. Lors de l'examen du permis de conduire, il y a une épreuve de marche arrière qui se termine par un placement de précision avec changement de file. Tout détenteur d'un permis de transport en commun est apte à faire une marche arrière. Dans de nombreux centres bus, on se gare en marche arrière. Je ne parle pas des bus articulés, mais des standards.

Dans l'instruction professionnelle, il n'est pas indiqué que l'on doit se faire accompagner pour une marche arrière ; mais il y a la présomption de justesse selon laquelle si un machiniste trouve que la place est trop étroite ou que c'est dangereux, il peut refuser de faire la marche arrière. C'est par rapport à des éléments précis qui établissent un danger.

S'il n'y a pas d'aide-remiseur, c'est au machiniste de prendre ses responsabilités et de faire la manœuvre en douceur. Au NEF, on leur apprend à avancer progressivement, à descendre du bus, puis à y remonter, etc., quand ils ne savent pas comment s'y prendre pour faire la marche arrière. Sur la voie publique, il leur est demandé de ne pas faire de marche arrière, parce que le problème vient des obstacles mobiles, et non pas des fixes. Sur la voie publique, entre les vélos, les piétons, les voitures, les trottinettes, une marche arrière sans être protégé est très dangereuse. C'est à déconseiller, parce qu'il y a un risque d'accident extrêmement important. C'est l'avis du formateur, il permettra peut-être d'éclairer les débats.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO.

MM. BAZIN, FAUCHEUX et RISPAL ?

M. BAZIN.- Je remercie M. SARDANO pour les précisions qu'il a apportées. Je n'attends pas une réponse d'un élu d'une organisation syndicale quand la direction est interrogée. Cela fait deux fois, ce n'est pas grave. On commence à prendre l'habitude ou le mauvais pli, je ne sais pas.

J'aimerais comprendre quelque chose. Les instructions générales ne paraissent pas très laïques, mais la bible pour le personnel dans l'entreprise n'a plus lieu d'être.

Vous dites que nous n'avons pas vocation à être une entreprise comme une autre, on devrait se référer à ces IG. Or, on nous annonce partout -c'est claironné par certaines organisations syndicales- que tout est possible et faisable à partir du moment où on peut accompagner et faire passer les dossiers. Je suis dubitatif. Je ne veux pas « tirer à boulets rouges » sur M. SARDANO, qui est expert dans son domaine. Je ne suis pas du NEF. J'ai moi-même un permis poids lourd que j'ai passé à l'Armée. Il me semblait que je ne pouvais pas faire de manœuvres sans être guidé. C'est cette personne qui devient responsable dans la manœuvre, en aucun cas celui qui conduit. Généralement, le chef de bord descend et conduit la manœuvre. Ce n'est pas le cas, on va faire porter la responsabilité à l'agent, alors que les centres bus sont pleins de véhicules.

Comment peut-on les faire passer ? Je ne comprends pas le principe hormis ce portage de responsabilité qui incombe toujours au plus petit, à savoir le machiniste. Je reste assez dubitatif.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce sujet de la marche arrière est un sujet de discussion professionnelle intéressant, qui concerne beaucoup Bus. On voit bien la position des uns et des autres. Les réponses de M. VOISIN ont été équilibrées, et il n'a jamais été dit que la responsabilité était irréfragablement portée par le collaborateur, puisque chaque incident ou accident fait l'objet d'un examen spécifique. Je propose de ne pas trop nous étendre sur le sujet.

Néanmoins, je vais prendre les points de MM. FAUCHEUX et RISPAL.

M. FAUCHEUX.- Cela soulève des questions sur les aspects sécuritaires. Celle-ci en était une. Il y en a beaucoup d'autres qui peuvent mériter de se poser des questions. C'est la raison pour laquelle des mesures sont mises en place. Dans quelque temps, le groupe de travail devrait se réunir, je suppose.

Par ailleurs, il y a une AMOA déléguée au niveau RATP. Va-t-on se décider à en consulter une extérieure, comme nous l'a suggéré le rapport d'expertise du Cabinet Secafi, en prenant en compte que l'on a quand même affaire dans l'immobilier à quelques gros requins ? Nous ne sommes peut-être pas aussi expérimentés que ces requins de l'immobilier, Nexity, Bouygues. Ils pourraient, à certaines étapes régulières du chantier, nous mettre dans des situations de difficulté. Si nous étions bien organisés et épaulés, nos équipes pourraient monter en compétences avec ce soutien extérieur. Certes, cela pourrait avoir un coût mais vu le rapport que nous pourrions escompter en retour sur un chantier d'une telle ampleur, la question devrait être réellement posée à tous les niveaux. Je la pose à nouveau, puisque le cabinet d'expertise l'a mise en exergue.

M. VOISIN.- L'organisation projet mise en place au niveau de la RATP est à mon sens très bien staffée. Le Cabinet Secafi suggère de faire appel à un cabinet extérieur pour la prestation d'assistance à maîtrise d'ouvrage. Je vais peut-être sortir de ma fonction de directeur du centre bus de Belliard en donnant mon point de vue sur la question.

À partir du moment où il y a une AMOA RATP Real Estate avec des professionnels de ce type de projet sur la gestion des interfaces et la coordination, recourir à une AMOA déléguée extérieure à l'entreprise pourrait être vu comme une remise en question des compétences des personnes. Il n'est pas prévu une aujourd'hui.

Je pense qu'à la RATP, nous avons l'expérience des très grands projets. Beaucoup de projets d'infrastructures en lien avec l'exploitation et la maintenance sont menés dans tous les secteurs de l'entreprise. Nous avons à mon sens des personnes compétentes pour assurer le lien et la coordination entre les acteurs. Je rappelle qu'il y a des OPC en charge de l'ordonnancement, de la planification et de la coordination pour chaque chantier. Il y en a un pour le chantier de manière globale. Il y a un coordonnateur CSPS (Sécurité, prévention et protection de la santé) par chantier, et un coordonnateur CSPS interchantier. À mon sens, il y a de nombreux acteurs avec des rôles identifiés et des professionnels de la question.

De mon point de vue d'exploitant du site, étant donné ce qui est mis en place par le projet, je trouve que tout est prévu pour que le chantier se déroule en toute sécurité, sachant que c'est la priorité une du déroulement du chantier.

M. LE PRÉSIDENT.- M. RISPAL pour terminer.

M. FAUCHEUX.- Excusez-moi, je voulais réagir et apporter une précision. Il est hors de question de laisser penser que les équipes qui interviendront ne sont pas compétentes. Ce n'était pas l'objet de mon intervention. Leurs compétences sont valorisées, mais on pourrait davantage les faire monter en compétence face à des requins de l'immobilier. Je ne connais pas les expériences de ces équipes, mais je retiens tout de même que le cabinet d'expertise Secafi nous a alertés sur ce point en disant qu'il y avait beaucoup de risques sur un tel chantier, en dehors des risques de sécurité. Il s'agit notamment de risques financiers. Il faut légitimement se poser la question, ne pas l'écarter trop rapidement en tout cas, et surtout faire monter en compétence nos équipes pour être plus fort demain.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- Les réponses sur les mouvements des véhicules ne me conviennent pas. Je peux entendre qu'il peut y avoir un peu d'amateurisme sur les travaux, parce que ce n'est pas notre corps de métier et que c'est compliqué à appréhender. En revanche, sur les mouvements des véhicules dans les centres bus et les sites industriels, les réponses doivent être claires. Je tiens à vous informer qu'il y a une réglementation interne sur le site de Championnet et qu'aucun véhicule ne recule seul. Il y a des mouvements de personnels, des stockages de matériels, la vraie vie, qui font qu'il est interdit de reculer un véhicule seul.

Je ne peux pas entendre dire qu'il y aura un REX sur un éventuel accident, parce que ce n'est pas un poteau que vous allez coucher, mais une personne. J'espère qu'il n'y aura aucun REX. Je vous demande, en revanche, de bien cadrer les choses et que ce soit fait avec le souci qu'il n'y ait aucun accident. Renseignez-vous.

M. LE PRÉSIDENT.- Ne nous faites pas dire ce que nous n'avons pas dit.

M. RISPAL.- Je ne fais que répéter ce que j'ai entendu. J'ai entendu qu'il y aurait des retours sur d'éventuels accidents.

M. LE PRÉSIDENT.- C'était uniquement en réponse à la question générale sur la responsabilité. Il s'agissait de préciser qu'il n'y a pas de responsabilité irréfragable. À chaque fois qu'il s'agit d'examiner la responsabilité d'un agent, cela se fait selon les circonstances. Il ne faut pas sortir la réponse de M. VOISIN du contexte de la question qui avait été posée.

M. RISPAL.- Je fais deux constatations : on vient d'apprendre que l'on ne peut pas reculer sur la voie publique. Cela me paraissait clair, et on n'est pas informé de la réglementation sur les sites industriels. Je vous invite à vous renseigner sur ces aspects pour que les mises en application soient claires.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Avant de donner la parole à M. SARRASSAT, je voulais répondre à M. FAUCHEUX sur le travail avec les instances représentatives du personnel. Chaque fois que l'on démontre dans l'entreprise qu'une bonne coopération entre une instance représentative du personnel et le management d'un projet donne de bons résultats, c'est le meilleur argument dont nous disposons pour encourager largement cette pratique. C'était la réponse au deuxième volet de votre question.

Par ailleurs, il n'est pas question pour l'entreprise d'exclure les instances représentatives de leurs prérogatives dans la conduite des projets.

Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a toujours des débats qui ne devraient pas avoir lieu dans cette instance, sur le respect de la réglementation. Tout le monde en est garant, l'agent, l'encadrement. Je reprends les propos de M. RISPAL, c'est pareil pour la sécurité ferroviaire, il y a une réglementation à respecter à la lettre. Je ne comprendrais même pas comment un encadrant ne pourrait pas l'appliquer à la lettre. C'est un sujet de fond, mais aussi à traiter en local avec la vigilance des organisations syndicales et des délégués syndicaux de tout horizon.

Je pense que les débats sur ce dossier ont été assez riches. Je propose de conclure, sauf s'il y a d'autres interventions. Nous arrivons à une heure raisonnable pour déjeuner.

M. LE PRÉSIDENT.- Je remercie Mme PERFITTINI et M. VOISIN.

M. VOISIN.- J'aimerais apporter une précision. Il y a des réglementations, je suis le garant de leur application « à la lettre » au centre bus de Belliard. Pour que votre information soit complète, il est prévu dans l'instruction professionnelle du machiniste-receveur que le machiniste puisse faire des marches arrière. C'est écrit noir sur blanc. Elles doivent être réduites à leur minimum dans le centre et sur la voie publique. Le machiniste peut en faire seul ou en étant guidé. Nous nous inscrivons tout au long du projet dans toutes les réglementations existantes, nous les respecterons « à la lettre ».

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de clore l'examen de ce point et de reprendre la séance à 13 heures 30.

M. LE SECRÉTAIRE.- 13 heures 45 me paraît plus correct. Des élus doivent se déplacer pour déjeuner.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous donne rendez-vous à 13 heures 45. Bonne pause.

La séance, suspendue à 12 heures 25, est reprise à 13 heures 47.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre notre séance.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le programme LYBY+ macro-zoning des bâtiments A
et B

Christelle DECKER, Chargé de mission VAL
Delphine CHAILLOUX, Cheffe de projet VAL

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Le point de consultation a fait l'objet d'une information lors de la séance du 23 septembre dernier. Nous avons alors entendu l'expertise que vous avez sollicitée. Le dossier n'a pas été réexaminé par la CSSCT. Je vais prendre les éventuelles déclarations des organisations syndicales. À l'issue de celles-ci, je donnerai la parole à M. NIVault pour recueillir la proposition d'avis de la commission.

Monsieur NIVault, vous avez donc la parole.

M. NIVault.-

Suite à la consultation de la 1^{re} phase du programme LYBY+ le 28 novembre 2019 et de la seconde phase le 19 février 2020 nous sommes consultés sur la 3^e et dernière phase du projet LYBY+.

Lors de la dernière restitution de l'expertise, nous avons constaté quelques modifications suite à la pandémie mondiale. Augmentation de la taille des bulles, proximité entre celles-ci et les fenêtres du bâtiment, mais fondamentalement le projet n'a pas évolué.

Il reste une opération financière avant tout, au détriment de la qualité de vie au travail et du bien-être des salariés. Comme l'a évoqué le cabinet d'expertise ce type d'organisation de travail a été proscrit par le dernier protocole sanitaire national. Ce projet aurait dû se construire avec une variante intégrant les contraintes sanitaires imposées par la pandémie dans l'hypothèse où elle se poursuivrait en 2021 et 2022. Les salariés des bâtiments A et B n'ont quasiment aucune information sur les modalités de transfert en zone tampon. Nombres d'entre eux sont réfractaires à ce départ et encore plus au retour dans ces espaces partagés. Un manque de repères, des locaux dépersonnalisés, une peur du changement sont autant de critères qui ne font pas l'unanimité des agents.

Trop de points dans ce dossier n'ont pas été abordés et le seront avec les instances locales d'ici les responsables du projet.

Vous l'aurez compris, les élus restent dubitatifs après la consultation des trois phases de ce projet qui aura des impacts négatifs sur les conditions de travail des salariés.

C'est pourquoi les élus proposent, comme lors des précédentes phases, d'émettre un avis négatif concernant le programme LYBY+ « Macro zoning des bâtiments A et B ».

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur NIVault. Y a-t-il des commentaires ?

Mme CHAILLOU.- Pas de remarque.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose donc à Mme LÉQUIPÉ de recueillir le vote des élus présents.

Mme LÉQUIPÉ.- M. KHELLAF est *a priori* toujours là pour voter à la place de M. GRATUZE.

M. KHELLAF.- Présent.

Mme LÉQUIPÉ.- M. CHIKH ne semble pas connecté. Je propose que M. BEN ROUAG vote en lieu et place de M. CRUCHET.

M. BEN ROUAG.- D'accord.

Mme LÉQUIPÉ.- M. LE CLEACH est toujours là pour remplacer M. SAUTEL, Mme GRELAUD semble être présente pour remplacer M. DJEBALI et Mme PHIRMIS pour remplacer M. BOYER.

Mme GRELAUD.- Affirmatif.

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

(Il est procédé au vote.)

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

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. J'en profite pour remercier Mmes CHAILLOU et DECKER pour le travail. Le travail d'information des personnes concernées est maintenant parti. On s'en est déjà expliqué à plusieurs reprises dans l'instance. Au sein du Codir de GIS, nous avons inauguré le processus d'information permanent qui associera l'ensemble des collaborateurs d'ici le début de la phase tampon en avril et le retour des équipes fin 2021-début 2022.

Je vous souhaite au nom de tout le monde une bonne après-midi.

Mme CHAILLOU.- Merci.

Mme DECKER.- Bonne fin de séance.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur la création de la filiale portant les activités partenaires des villes

Marie-Claude DUPUIS, Directrice membre du COMEX SID

Valère PELLETIER, Responsable stratégie et développement SID

Luc PIFFARD, Responsable filiales, montages financiers, fiscalité CGF

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- L'objectif est de porter les activités de partenariat avec les villes. Pour cela, nous accueillons Mme DUPUIS, directrice du Département SID, M. PELLETIER, le préfigurateur de cette filiale, et M. PIFFARD qui intervient sur les comptes notamment et le contrôle de gestion des filiales.

Je propose de donner la parole au Président de la Commission économique, M. SARDANO, qui a examiné pour la première fois ce dossier. Je propose de lui donner la parole pour qu'il nous fasse lecture de son rapport. Nous écouterons les éventuelles déclarations des organisations syndicales, cela permettra d'aborder le débat.

M. SARDANO.- Pour traiter ce dossier, la commission a reçu Mr Valère Pelletier et Mr Luc Piffard.

Je tenais à les remercier pour la qualité des échanges mais aussi pour leur réactivité avec l'intégration des organigrammes présents et à venir dans le document fourni aux élus. Ces organigrammes permettent une meilleure compréhension des évolutions à venir.

Pour commencer, il faut revenir en arrière, et plus précisément au mois de mars 2019. La direction nous avait alors présenté l'évolution de l'organigramme des filiales avec la création de trois filiales dites de premier rang : RATP Participation ; RATP Coopération et RATP Paris Région. Sous ces filiales de premier rang se trouvent 3 filiales de deuxième rang.

Pour exemple : RATP Dev, RATP Connect, RATP Real Estate sont positionnées en deuxième rang sous la filiale RATP Participations nouvellement créée. Systra, Metrolab, RATP Capital Innovation étant elles sous la filiale RATP Coopération. La filiale Paris Région, nouvelle aussi, est-elle dans une situation particulière puisque l'on devrait y trouver les filiales créées pour répondre aux appels d'offre à venir sur la région parisienne. Du moins en théorie car depuis nous avons découvert que le portage était différent avec pour les futures lignes du Grand Paris, la création d'une joint-venture avec Alstom et le singapourien Comfort Del Gro.

Donc aujourd'hui il est envisagé de revoir cet organigramme avec la création d'une filiale de deuxième rang hébergée par RATP Participation. Cette nouvelle filiale dénommée Ville pour l'instant hébergera Ratp Habitat, Ratp Real Estate, Ratp Connect, RATP Capital Innovation et RATP Logistics lorsque celle-ci sera créée. Ces filiales changeront de statut et basculeront en troisième rang.

Pourquoi cette réorganisation ? Selon nos intervenants cela répond à un besoin de lisibilité vis-à-vis de nos partenaires publics qui retrouveront regroupées les filiales proposant des services à destination des villes. Ces dernières seraient à la recherche de partenaires pour faire face aux mutations sociétales qui s'accroissent.

Les tendances observées sont de trois types :

- Un monde qui se complexifie avec des flux de personnes et de marchandises qui s'accroissent. Un espace public contraint avec des fractures économiques, sociales et ethniques. Dans le même temps les finances publiques se raréfient.
- Deuxième tendance, les ruptures technologiques avec l'intelligence artificielle, la robotisation et l'exploitation des données.
- Troisième tendance, la prise de conscience écologique.
-

L'ambition de la RATP est donc de se positionner sur les marchés émergents et qui concernent ces tendances. Elle souhaite être un facilitateur et un accompagnateur auprès de nos partenaires. Certains de ces domaines sont déjà développés au sein du groupe (ex Telecom et immobilier) d'autres sont à créer (voir RATP Logistics).

5 secteurs ont été identifiés comme axes de développement : L'immobilier, les mobilités urbaines, l'énergie, la logistique urbaine et les télécom.

- Pour l'immobilier deux filiales existent déjà : RATP Real Estate et RATP Habitat.
- Les mobilités urbaines sont du domaine de RATP Capital Innovation et des prises de positions sur le covoiturage, les scooters partagés, l'auto-partage, les parkings partagés.
- Les télécoms avec RATP Connect et son réseau de fibre optique avec des réponses à des appels d'offre vis-à-vis de la Société du Grand Paris et des projets sur la 5G.
- La logistique devrait devenir le domaine de RATP Logistics lorsque cette filiale sera créée.
- Et pour finir l'énergie qui pour l'instant ne bénéficie pas de filiale dédiée.

La stratégie vise à se développer d'abord sur Paris, puis l'Ile de France et pour finir dans les villes où RATP Dev est implantée. Si le groupe ne bénéficie pas des compétences en interne, il est prévu des partenariats avec des acteurs du secteur visé.

Pour atteindre ces objectifs, l'organisation des filiales est donc revue.

Une filiale RATP ville va voir le jour et cette filiale sera organisée en Business Unit. Et l'on retrouvera au sein de cette filiale les filiales déjà citées.

La notion de Business Unit est importante car elle implique une gestion des coûts et des marges au sein de cette BU. Concrètement les bénéfices réalisés resteront au sein de la BU et l'information qui nous a été donnée dans le cadre de la création de RATP Logistic est fautive. Il n'y aura pas 90% des dividendes qui remonteront vers l'Epic. Ce sera 0.

L'absence de flux financier vers l'Epic serait nécessaire pour le financement du fonctionnement de la BU et pour couvrir ses besoins en développement. A suivre...

M. Piffard nous a précisé que si des dividendes étaient redirigés vers l'Epic, celle-ci serait obligée de subvenir aux besoins de cette nouvelle BU.

Avec la création de cette filiale des activités devraient être transférées de l'EPIC dans quelques mois. Sur ce point les commissaires ont exprimé leurs inquiétudes et ont demandé que les présentations de ces mouvements se fassent dans le ou les CSE concernés mais aussi au CSEC. C'est aussi pour répondre à ce besoin de transparence que nous attendons qu'un focus soit réalisé lors de la présentation des orientations stratégiques. Focus portant sur les conséquences économiques et humaines de la création de filiale et sur la stratégie à venir.

Merci

Les organigrammes permettent de comprendre l'organisation. Parfois, il vaut mieux de jolis dessins que de longs discours.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons une demande de parole de M. JONATA pour l'UNSA.

M. JONATA.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il d'autres demandes de parole ?

M. BAZIN.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Pour l'UNSA-RATP, la création d'une nouvelle filiale qui n'a pas encore trouvé son nom définitif, « RATP Ville » à ce jour, est un nouveau pas, dans la nouvelle structuration, du Groupe RATP. C'est une obligation que de séparer les fonds des activités hors EPIC. Cette séparation est d'autant plus nécessaire au niveau comptable si nous ne voulons pas être les grands perdants de l'ouverture à la concurrence comme aime à dire nos dirigeants.

L'UNSA-RATP constate que cette présentation s'inscrit en totalité dans les orientations stratégiques et dans la future consultation du budget 2021. Aussi aujourd'hui nous sommes dans un grand flou qui sera sans doute éclairé en fin d'année. Où allons-nous vraiment ? Tant et tant de modifications se succèdent qui interrogent même nos futures activités d'entreprise. Parfois, nous pourrions nous demander si le transport restera le cœur de métier de notre entreprise dans 20 ans en 2040 ?

L'UNSA-RATP comprends aussi que la direction nous oriente pour devenir le partenaire des villes incontournable et ce dans bien des domaines d'où cette nouvelle filiale qui pose à son tour bien des questions sur les remontées financières. Alors que nous séparons les entités les unes des autres par la création des B.U. plus indépendantes, nous devrions être un partenaire créateur d'innovations de SOUDURE pour aider à gérer ce que nous provoquons en notre entité, des Ruptures. Cela sera-t-il effectivement possible ? Ne prenons-nous pas le risque de nous affaiblir par un éclatement désordonné et devenir un navire Fou sans commandant à son bord ou qui cherche à se sauver dès la première escale, laissant à d'autre le soin de gérer les futurs avaries dont les premières victimes seront les salariés puis les clients.

L'UNSA-RATP prend note que ce dossier nous rappelle dans son préambule aux valeurs essentielles de l'existence par un engagement responsable pour le bien à la fois de l'environnement et pour une société plus solidaire. La citation de Navi RADJOU d'août 2019 peut nous apparaître comme surprenante dans ce dossier ; et pourtant !!! N'est-ce pas là, la clef de réussite ... mais bien malin qui peut prétendre la posséder en son sein ?

M. BAZIN.- Le dossier qui nous est présenté aujourd'hui est intimement lié avec celui de la logistique.

L'objectif commun étant de faire des collectivités territoriales des clients. Si jusqu'à ce jour et ce depuis la création de la RATP en EPIC les communes et les territoires d'Île De France étaient des partenaires dans le cadre de l'évolution et l'amélioration de la cité, la situation a évolué à fortiori, car depuis deux décennies, il y a de la part des territoires ainsi que des politiques qui les composent, la volonté d'imposer des changements de portages où la RATP EPIC verrait son influence se réduire à un rôle d'opérateur.

Les différentes lois qui se sont succédées, créant les conditions de décentralisations dans le financement de la voirie, du logement, etc... ont poussé les communes à se projeter uniquement au sein de leurs périmètres, fautes de moyens.

Dans la même temporalité, Paris région capitale, ainsi que la première couronne, ont vu s'installer de nombreux sièges sociaux, apportant leurs flots de salariés, ayant pour effet de démultiplier les besoins en matière de logements, d'écoles, d'universités, de structures sportives, culturelles, et dans le domaine des transports. Pour ces derniers, la RATP EPIC, tout en gardant son statut d'entreprise publique, a su depuis plus de 73 ans déployer ses compétences, investir dans la recherche et le développement, tant en matière de transports, qu'en infrastructures (RER, Ligne 14,

automatisation de la ligne 1 sans interruption de l'exploitation, tramway, énergie, distribution d'énergie, télécom, etc), le tout s'étant fait sur et avec des savoirs faire connexes au sein de la RATP entreprise publique multimodale.

Depuis les années 2000, les législateurs tant européens que français, ont cédé aux velléités des grands lobbys, qui avec leurs argumentations ont laissé croire aux décideurs qu'ils pourraient abaisser leurs coûts de gestion et d'investissement. Dans les faits, Londres est un exemple réel et sans les mensonges orchestrés par les lobbyistes. Puisque pour la seconde fois en moins de 15 ans, la ville de Londres suspend les DSP pour manque d'investissements et de réactivité des exploitants privés. Le Législateur a donc cédé avec la mise en œuvre de loi ORTF, la loi OM, etc...

A ce contexte, il faut ajouter une prise de conscience de la nouvelle génération à l'intérêt collectif du vivre ensemble. Cette génération, s'engageant pour une meilleure prise en compte de notre façon de vivre, de nous loger et surtout de produire ou de nous déplacer.

Par conséquent le contexte se définit par la mise en place de la concurrence et de la métamorphose des villes.

En se constituant en groupe, la RATP a décidé d'une stratégie que la CGT ne partage pas, mais cependant n'ignore pas que, pour faire face aux nombreuses entreprises qui frappent à la porte d'IDFM et de la région, pour obtenir de futures parts du gâteau, qu'il faille renforcer nos structures.

Dans ce cadre, le groupe RATP est très attendu par ces potentielles entreprises qui cherchent à développer leurs parts de marché. Pour cela le groupe RATP et plus particulièrement l'EPIC est en voie de mutation. Ses connaissances, ses savoirs faire, sa maîtrise acquise de longue date par son activité multimodale, financé et développé par des moyens étatiques sont redéployés, parfois délaissés, pour ne pas dire abandonnés.

Cette volonté de s'appuyer sur des start-ups pour les projets innovants, fait de l'EPIC une entreprise qui ne cherche plus à investir dans le R&D, mais donne l'image d'une entreprise qui souhaite faire porter ce qui la caractérisait et faisait sa renommée internationale par d'autres.

Ce qui ne fait plus de la RATP une entreprise incontournable dans la ville, mais un simple partenaire.

Le côté humain n'étant plus votre priorité, puisque vous développez un partenariat orienté vers les clients, reportant l'action de service public au second rang, en voulant s'impliquer dans une multitude de DSP ou de partenariat.

Par exemple : appel d'offre Grand Paris Télécom pour les bornes électriques avec ENGIE, la RATP sera minoritaire.

Se pose alors la question du redéploiement des dividendes, au sein de cette BU : Réal Estate, Capital innovations, Habitat, Connect.

Alors que la direction appelle les agents à faire valoir leur attachement à l'EPIC RATP, tout comme à accompagner son développement en filialisation. Il semblerait que les dividendes soient réinvestis et redéployer pour partie au sein de la BU.

Ce qui a de surprenant et de paradoxal, lorsqu'on demande aux agents de définir et d'affirmer leur raison d'être, une forme de serment et d'attachement à l'entreprise, c'est l'attitude

propre en haut de la pyramide hiérarchique, car si on en croit les rumeurs, qui n'ont pas été démenties, Mme Guillaouard à, dès sa première année à la tête de l'entreprise, fait connaître sa volonté de quitter son poste de PDG de la RATP.

Cette demande a été renouvelée cet été, après s'être octroyée une augmentation de 12,5%. Voilà l'exemple d'un bel attachement à sa mission, à l'entreprise qu'elle dirige, aux 65 000 salariés. Ceci est le modèle d'un bel effort collectif quand, dans le même temps, les salaires des agents RATP sont bloqués depuis des années, alors que l'ensemble des salariés subit au quotidien la dégradation de leurs conditions de travail, directement liée à la politique de performance économique engagée par l'entreprise.

Pour conclure, pour la CGT-RATP, si ce changement doit avoir lieu, il doit être profitable aux agents, aux services publics, et aux citoyens. Ce qui est loin d'être le cas.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BAZIN. Pour rebondir sur les déclarations et le rapport de la commission, je donne la parole à Mme DUPUIS, et ensuite à M. PELLETIER.

Mme DUPUIS.- Merci pour la synthèse de la commission et vos déclarations qui mettent bien en évidence et en exergue les enjeux de ce projet de création de BU.

Comme vous l'avez noté, elle était inscrite dans les orientations stratégiques. Ce n'est pas un scoop. Nous avons souhaité vous présenter le dossier parce qu'il commence à prendre forme, la cible étant de la créer pour le 1^{er} janvier prochain.

Je voudrais rappeler avec force qu'il n'y aura pas de changement de cœur de métier de la RATP. Le cœur de métier s'arrête aux transports publics, transports de masse en milieu urbain. Une bonne partie de l'énergie du Groupe est tournée vers cet objectif, tant pour répondre, à travers des filiales, aux appels d'offres y compris en Île-de-France Mobilités sur le réseau de la grande couronne, que pour se préparer à l'ouverture à la concurrence. Cela reste la priorité absolue.

Comme cela a été expliqué dans le cadre des orientations stratégiques, nous sommes challengés sur notre cœur de métier. Il y a beaucoup d'appétit autour de la mobilité urbaine, nous avons des concurrents sur notre activité historique. On voit arriver des concurrents, des grands du digital, Waymo, les filiales de Google qui veulent faire du transport. On ne peut pas rester « les deux pieds dans le même sabot ». Dans le cadre des orientations stratégiques, nous avons avancé sur les nouvelles mobilités en essayant de nous positionner et en continuant l'innovation avec un programme de véhicules autonomes, entre autres.

L'idée n'est pas d'oublier notre cœur de métier, mais de le compléter par des activités connexes. En ce sens, ce n'est pas de la diversification, mais du développement de façon très connexe à notre cœur de métier. En créant cette nouvelle BU, nous essayons de valoriser à l'extérieur les savoir-faire historiques humains de la maison, ses actifs immobiliers en souterrain, en surface, et de dégager de la valeur.

Dans le transport public, les marges seront de plus en plus faibles. La négociation avec Île-de-France Mobilités sur le prochain contrat est très serrée. Que ce soit en Île-de-France ou en France, voire ailleurs dans le monde, les marges sont de plus en plus faibles dans le transport public. Si le Groupe veut rester innovant, il faut avoir les moyens de se le payer. J'ai entendu du soutien, cela me réjouit puisque je pilote aussi l'innovation. Je sais qu'il y a un attachement fort à la capacité du Groupe à innover, à proposer des solutions. Il faut trouver et se développer sur des activités proches de notre cœur de métier pour dégager des marges et faire ce que nous avons envie

de faire, sans nous contenter de répondre aux cahiers des charges qui vont nous être soumis par les autorités organisatrices.

C'est une activité complémentaire. Nous avons eu l'occasion de partager des exemples avec vous. Logistics a été cité mais, dans ce cas, on essaie de valoriser les mètres carrés des centres bus vides dans la journée. Quand on répond à un appel d'offres sur les bornes électriques avec un partenaire, on essaie de mobiliser M2E pour proposer de l'activité, notamment aux collègues de maintenance, ou on fait travailler l'expertise et notre connaissance des travaux souterrains pour répondre à d'autres sujets. L'idée est de dégager de la valeur à partir de nos savoir-faire et des expertises du Groupe pour continuer à nous développer et pouvoir aussi financer notre innovation.

Sur les partenaires, je voudrais insister sur un point. Ils sont minoritaires ou majoritaires. Pour la fibre optique du Grand Paris, nous sommes clairement majoritaires *via* RATP Connect. Nous sommes minoritaires quand nous touchons des nouveaux marchés, des nouveaux terrains de jeu sur lesquels on ne nous attendait pas au début. Pour pouvoir mettre le pied dans la porte, on commence par être minoritaire. C'est aussi une manière de limiter les risques pour le Groupe. Le parti pris pour la création de cette BU est de rester proche de nos cœurs de métier, en valorisant davantage, sans faire prendre de risques au Groupe. Nous y allons progressivement, d'où l'importance de ces partenariats.

Quant aux organigrammes et aux sujets de financement, M. PIFFARD qui représente CGF, est connecté. Il va répondre. M. PELLETIER pourra compléter sur les notions de partenariat. Un effort est fait par le Groupe, je le reconnais, en acceptant que les dividendes restent au sein de la BU pour soutenir le développement. On le fait contre un plan de développement dans lequel on s'engage à créer de la valeur pour le Groupe. Il y a une prise de risques, on est dans la nouveauté, mais c'est une manière de montrer que le Groupe continue d'avancer dans ce monde qui bouge, le monde de la ville qui bouge.

M. PELLETIER. - Je peux enchaîner dans la continuité de ce qui a été dit. Bonjour à tous. Pour préciser et illustrer ce que disait Mme DUPUIS à l'instant, sur le sujet de l'apport de valeur, il est important de dire que la valeur est à voir de deux manières. On a beaucoup parlé de dividendes, mais on n'a pas assez souligné l'apport de valeur directe au bénéfice de l'EPIC.

Il faut se pencher sur l'historique des filiales, qui sont intégrées à cette business unit. RATP Connect remonte plusieurs millions à l'EPIC chaque année depuis longtemps, RATP Habitat donne à chaque salarié de l'EPIC une opportunité d'avoir accès à du logement social de manière intéressante et crée du lien, RATP Real Estate fait en sorte que les sites RATP soient bien gérés et que les salariés y soient le mieux possible.

Dans nos appels d'offres, nous n'avons pas seulement une vision investisseur, nous faisons travailler le Groupe. Nous pouvons citer l'exemple des bornes électriques. Si nous remportons le contrat, il y aura un contrat de sous-traitance vers M2E, qui lui apportera une marge conséquente, ce qui lui permettra de faire de la productivité de croissance, qui complétera « l'effort de guerre » que chacun fait au quotidien pour la productivité.

De la même façon, si on gagne le projet de réseau de froid Climespace, il y aura des versements de loyers très intéressants pour RATP Infrastructures, ce sera de la productivité de croissance. Pour Logistics, un loyer est versé par la structure RATP LOGISTICS vers l'EPIC, le réseau de surface, pour la location et la mise à disposition des mètres carrés des centres bus en journée.

En plus des flux de dividendes, il y a de la sous-traitance qui représente de la productivité de croissance. Dans chacun des appels d'offres, il y a cette seconde patte de création de

valeur pour le Groupe qui va directement vers l'EPIC, que nous avons sous-estimée et dont nous n'avons pas assez parlé.

M. PIFFARD.- Sur le sujet des dividendes, je ne paraphraserai pas les propos d'introduction de M. SARDANO qui a bien présenté les échanges que nous avons eus en Commission économique. Toutefois, je voudrais rappeler que les frais de développement, de réponse à appels d'offres, que l'on appelle « frais commerciaux », sont une forme d'investissement assez nouvelle pour le Groupe. On en parle jusqu'ici avec des débats qui sont les nôtres, notamment pour RATP Dev qui est en avant-poste sur le sujet.

De fait, de par l'évolution des différents cadres que vous avez rappelés et de par notre positionnement sur ces activités pleinement concurrentielles, nous avons une généralisation de ces frais qui toucheront à nos différents domaines d'activité et au cas particulier de l'activité ville au sens large. Ces frais sont nécessaires.

On ne nous a pas attendus pour intervenir dans le champ de compétence de la ville. Nous avons des atouts indéniables, mais nous ne sommes pas les premiers et nous ne serons pas les seuls à intervenir sur ces marchés. D'où une politique de partenariat, telle que vous l'a indiqué Mme DUPUIS. Il n'empêche que seuls ou en partenariat, nous devons faire notre part d'effort d'investissement pour préparer l'avenir et donc gagner de nouveaux marchés ou de nouvelles positions en consentant à ces investissements.

On ne peut pas considérer ces investissements comme des immobilisations, comme n'importe quel autre investissement. De par les normes comptables, on doit les passer en charge de l'exercice durant lequel ces frais sont engagés.

En termes de flux, le Groupe RATP, et donc l'actionnaire RATP, doit consentir à cet effort en dotant les filiales et en particulier l'activité ville qui démarre, même si nous avons une base existante, pour l'aider à enclencher la dynamique et, nous l'espérons tous, gagner ces premières positions.

Nous avons retenu en pré-cadrage que les coûts de fonctionnement de l'activité ville devaient être couverts par les dividendes existants. C'est déjà une première contrainte, qui a nécessité un certain nombre d'arbitrages. Cela n'empêchera pas, le cas échéant, de doter la filiale ville en capital au-delà de cet effort, pour pouvoir à son tour prendre des parts de capital dans des secteurs qui peuvent nécessiter de tels apports.

Comme nous l'avons partagé avec vous, nous n'intervenons pas nécessairement dans des domaines où nous sommes de simples prestataires de services, mais sur des sujets de concession, comme l'appel d'offres pour le Grand Paris Télécom, comme pour l'affaire du réseau de froid en partenariat avec Engie. Il faudra apporter notre quote-part de ressources permanentes pour assurer le fonctionnement des futures filiales de RATP ville. L'effort est là, oui, et cela passe effectivement à court terme par le recyclage de ces dividendes.

Concernant les conséquences pour la RATP EPIC, que cela soit sous forme de dividendes ou de dotations au capital, cela revient au même puisqu'il y a une sortie ou une non-rentree de cash vis-à-vis de la RATP.

Lors de la restructuration de l'organigramme du Groupe sous l'égide des trois sociétés (Participations, Paris Région et Coopération), nous vous avons indiqué que l'élan du Groupe sur la transformation de nos opérations historiques, le développement et la diversification de nos

activités géographiques ou métiers en complément de notre position allait nécessiter cet effort intermédiaire de renoncer sur une période donnée à des remontées de dividendes vers la RATP.

Puisque nous sommes entre nous, ce n'est pas étranger à la stratégie que nous mettons en place dans le cadre de la négociation du contrat avec Île-de-France Mobilités. Nous nous efforçons de sortir les dividendes de la maquette contractuelle, dividendes historiquement préemptés *de facto* par Île-de-France Mobilités, ce qui, nous l'espérons, ne sera plus le cas pour le prochain contrat.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. M. SARDANO, puis M. BAZIN.

M. SARDANO.- Certains points sont importants. Vous parlez de la sous-traitance, Mme DUPUIS a pris l'exemple de M2E. M2E a déjà une filiale dans son périmètre (RMS), qui fait travailler les salariés de l'EPIC. En tant que représentants des élus, nous pouvons avoir des craintes liées aux contraintes réglementaires des contrats opérateurs de transport, gestionnaires d'infrastructures, ou aux règles qui nous seront imposées au travers des futurs contrats dans les années à venir. On peut s'interroger sur l'avenir du personnel. Il pourrait être sécurisé par ces réussites et ce développement, mais c'est du personnel sous statut. Comment peut-il être dans l'EPIC et travailler hors l'EPIC, et inversement ?

Je pense que nous n'aurons pas de réponse aujourd'hui, mais je tends la perche aux organisations syndicales et à la direction : il faut réfléchir par anticipation. Je ne pense pas que l'article 33 ait vocation à répondre à ce type de situation, si cela devenait important en volume. Il faudrait ouvrir des échanges pour envisager ce qui pourrait être fait pour que les salariés de l'EPIC soient traités au mieux quoi qu'il arrive.

Il faudra aussi faire attention à la sous-traitance et au travail avec d'autres partenaires, cela a déjà été évoqué. Il y aura un transfert de compétences dans les deux sens, de la RATP vers le partenaire, mais aussi du partenaire vers la RATP. Il faut être vigilant pour que cet aller-retour existe réellement et que nos partenaires ne s'accaparent pas notre expérience, pour ensuite mieux se développer sans nous. C'est un point de vigilance.

Il est indiqué dans le document que vous allez vous concentrer sur Paris, puis l'Île-de-France et les villes où RATP Dev est implanté. C'est une bonne chose. Cela rappelle un autre dossier, celui de l'image de marque. Il faut montrer que la RATP n'est pas un partenaire comme les autres, qu'elle n'est pas là que pour faire de l'argent et qu'elle a une forme d'ADN d'entreprise publique et de service public qui fait qu'elle peut être différente d'une entreprise totalement commerciale. Il faut garder ce supplément d'âme et, au travers de ces activités, au-delà même de ces périmètres, permettre de donner de la notoriété à ce qu'est capable de faire la RATP en dehors de son cœur de métier.

Si nous savons apporter des solutions, par exemple, en immobilier avec les centres bus électrifiés, cela peut amener les autorités organisatrices à considérer nos appels d'offres transport de façon plus accueillante. Cela pourrait être un apport non négligeable à l'image de marque. Je vous remercie.

M. BAZIN.- En préalable, si on devait écouter les douceurs des poèmes qui nous sont contés aujourd'hui, ce serait un affreux breuvage qui servirait à tous nous empoisonner. Hélas, la réalité est telle que l'on en vient à pleurer sur le sort qui est fait aux agents et au personnel de l'entreprise et de l'EPIC.

Vous avez parlé de la productivité de croissance, qui serait forcément réinvestie dans les filiales et ce qui serait créé, mais surtout pas en termes de remerciements et de gratifications auprès du personnel qui contribue fortement à cette productivité de croissance puisqu'il lui sera demandé de partir ou de choisir une forme de mort. Douce ou violente, le résultat sera le même : la mort.

À défaut d'être aussi enjoué que certains autour de cette table, même si la présentation est belle, on a déjà le cas d'une productivité de croissance avec M2E et sa filiale, qui répond à des appels d'offres. Demain matin, on ne fera que cela. On s'éloigne clairement du cœur de métier. Ce n'est plus la douce mélodie que l'on nous chantait il y a quelque temps encore lorsque c'était la précédente présidence. On est loin du compte.

Dans la déclaration, il a été fait mention des sondages que vous sortez pour vérifier que tout le monde est accroché à l'entreprise et veut produire, mais vous allez finir par nous perdre ou nous dégoûter à tout jamais de produire quoi que ce soit dans l'entreprise. Si vous n'y prenez pas garde, vous allez vider de son sens et de son âme ce qu'est l'entreprise RATP. C'est votre volonté, ce n'est pas la mienne ni celle de la CGT.

Je ne suis pas dans l'accompagnement du changement, il y a des choses qui devraient faire bondir au lieu de se satisfaire d'écrire et d'être dans le paraître. Toujours est-il que c'est comme cela. Les dés sont déjà jetés, ils sont tellement pipés que l'on restera sur le tapis. Je trouve dommage de partir dans cela. Excusez-moi d'être aussi familier, mais je vous l'avais déjà dit, lorsque l'enfant finit par manger la mère, je trouve cela malsain.

Les années passant, on ne cesse d'alimenter Les filiales qui devaient servir à faire en sorte que l'EPIC rayonne. L'EPIC ne cesse de vider ses poches pour les filiales, il se défait même de son personnel qui est sa première richesse pour abonder ses filiales, mais rien ne redescend. Contrairement à ce que vous annoncez, au redéploiement de ce qui sera perçu avec les conquêtes de marchés, je ne suis pas persuadé que quelque chose reviendra vers nous, puisque nous ne serons plus là pour le voir.

Mme DUPUIS.- Je n'ai pas répondu à une première série de questions posées sur les transferts entre l'EPIC et la BU. Il fallait une vision cible. Nous sommes en train de préciser le transfert des activités entre SID et la BU notamment, les personnels qui seraient concernés, pour établir un dossier qui sera présenté au CSE DSC notamment.

Il y aura un premier rendez-vous, puisque je présenterai mon contrat d'objectifs SID mi-décembre au CSE DSC. Je dirai quelques mots sur le projet de BU. Pour l'instant, le CSEC a une longueur d'avance sur le CSE DSC. Nous prendrons le temps de constituer un dossier et du dialogue social avec les représentants du personnel, avant de revenir en CSE. Ce sera plutôt en début d'année prochaine.

Il fallait que je prenne une hypothèse budgétaire dans mon contrat d'objectifs. J'en dirai quelques mots mi-décembre lors de la présentation de mon contrat. Il n'y a pas de problème pour tenir le CSEC régulièrement informé sur le devenir de cette BU. J'ai compris que nous nous reverrons à l'occasion de l'examen des orientations stratégiques.

Je sais d'ores et déjà que l'idée de favoriser la mobilité au sein du Groupe entre l'EPIC et ses filiales va dans les deux sens. Elle est largement souhaitée par la Direction générale. Vous avez cité l'article 33. Quand un salarié de l'EPIC veut travailler en filiale, on utilise l'article 33. À SID, on a imaginé un article 33 inversé, pour les personnes recrutées par les filiales qui viendraient travailler à l'EPIC. Je pense qu'il faut fluidifier cela. C'est l'une des priorités de la Direction Générale, mais

M. AGULHON est mieux placé que moi pour y répondre. Je suis contente d'avoir entendu cette attente parce que dans un tel projet, notre souhait est que les salariés s'y retrouvent aussi.

M. LE PRÉSIDENT.- M. SARDANO a exprimé ce qui a été dit dans une précédente déclaration. Il est vrai que l'article 33 n'est plus adapté à toutes les situations. Il faut trouver un cadre qui permet des mobilités auxquelles nous n'étions pas habitués, parce que nous n'avons pas les structures actuelles ni les volumes dans lesquels nous allons pouvoir le faire. Cela fait partie de points qui seront abordés dans les futurs agendas sociaux.

Mme DUPUIS.- Nous ne perdrons pas notre âme dans ce développement proche de notre cœur de métier. C'est rattaché à ma direction. Si on arrive à trouver des partenaires sur les sujets d'énergie notamment, ce sera bien parce que de longue date, l'entreprise s'est intéressée à ces questions d'énergie pour faire tourner son réseau ferré où l'on opère tout le réseau d'alimentation électrique. Nous avons compris très tôt que l'énergie était importante pour réaliser des économies et pour l'environnement, y compris sur le positionnement social. Par ailleurs, il y a une forte attente des villes sur ce sujet.

Nous pourrions répondre aux besoins des villes sans perdre notre âme. Ce sera un atout. L'image de la RATP représente beaucoup vis-à-vis de ces clients collectivités représentant les villes. C'est l'histoire de la RATP et son savoir-faire actuel, notamment sa capacité à intégrer des activités complexes dans la ville.

Nous essayons de trouver notre place en complément du transport de masse.

Pour répondre à M. BAZIN sur la productivité croissance, notre activité historique de transport de masse est rémunérée par Île-de-France Mobilités dans le cadre d'un contrat, au service de nos voyageurs. Tout a un coût. Quand l'EPIC produit le transport, on regarde à quel coût il le produit. Les recettes complémentaires, telles que la publicité, les magasins dans le métro, facilitent l'équilibre entre les recettes globales et les dépenses de l'activité de transport de masse. C'est ce qu'a voulu dire M. PELLETIER. Plus on arrive à amener du chiffre d'affaires autre à notre activité historique, plus cela facilite l'équilibre y compris du contrat Île-de-France Mobilités, c'est ce qu'il a voulu dire.

M. PELLETIER.- Pour donner des exemples concrets, sans la qualité du cœur de métier, nous n'arriverons pas à faire une activité ville qui fonctionne bien. L'image première du Groupe est défendue par sa qualité de cœur de métier.

Quand on répond au réseau de froid de Paris, Engie indique dans le dossier de préqualification, qui doit démontrer que nous sommes pertinents pour un projet de cette ampleur, que nous avons fait un excellent travail sur la reconfiguration du réseau de bus de Paris. C'est mentionné comme l'une des cinq références citées à la Ville de Paris pour démontrer que nous savons gérer des grands projets qui ont un impact sur la vie des citoyens. C'est bien le cœur de métier. Nous le valorisons.

Je voulais revenir sur les valeurs. L'une des façons de s'afficher pour cette BU ville sera d'être le partenaire de valeurs des villes. Nous véhiculons des valeurs qui sont importantes pour tout ce qui a été dit et parce que les villes attendent cela. Quand elles ont vécu un Vélib ou quand des acteurs leur « promettent la lune », mais ne sont pas robustes techniquement et financièrement, quand elles ont vécu un Bolloré qui jette l'éponge quand il y a des difficultés sur Autolib, elles se disent que la robustesse d'un acteur stable, fiable, qui dit ce qu'il fait et fait ce qu'il dit, est fondamentale. C'est un argument de différenciation important.

Autre exemple : récemment, dans l'appel d'offres des bornes électriques dont nous attendons le résultat bientôt -nous sommes en finale-, des groupements positionnés avec des fonds d'investissement ont été très mal perçus par la Ville. Cela n'a pas été notre cas. Nous n'avons que des industriels dans notre groupement. Avec Engie, nous avons décidé de ne pas mettre d'intérêts purement financiers dans le projet. Nous défendons une vision de ce que doit être un groupement pour gagner ce projet au service de la ville, un groupement baigné de la volonté de faire de l'intérêt général sa priorité.

Ce sont des arguments de différenciation. Il ne faut surtout pas brader ces valeurs. Le succès de la BU ville sera dans le respect de s'insérer dans ces valeurs.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que les échanges ont été...

M. BAZIN.- Excusez-moi, j'ai levé la main.

M. LE PRÉSIDENT.- Pardon.

M. BAZIN.- Je rebondis sur deux ou trois points. Auriez-vous encore quelques contacts dans d'autres entreprises, qui permettraient aux personnels qui se sentent délaissés et mal aimés dans l'entreprise d'y aller ? Je le répète parce que ce n'est pas perçu, vous n'entendez pas. Vous parlez d'aller chercher des investisseurs et de pouvoir en concurrencer d'autres sur des métiers, de postuler pour des bornes électriques. Pour parler de Bus 2025, cela n'a peut-être pas été la demande du Département Bus, mais il y a des services dédiés dans l'EPIC dont je fais partie. On n'a même pas osé nous demander si nous étions en mesure de le faire à TDE. On fait appel à des personnes. Les directeurs ne savent même pas que l'on est capable de poser des barres, des conduites électriques. On va chercher à l'extérieur et peut-être concurrencer, mais on va créer une filiale pour vendre nos savoir-faire. C'est dans le paraître, la manière dont on se positionne.

Vous regardez ce qu'il se passe à l'extérieur et vous vous dites qu'il faut faire comme les autres pour être bien. Je rappelle qu'en France, il y a un problème d'industrie et que, depuis le début de l'année ou en tout cas le mois de mars, il y a le Covid. Tout ce qui est pris à l'extérieur va peut-être poser problème, il faudra peut-être réindustrialiser le pays.

J'entends que l'on se tourne vers Engie, mais les savoir-faire et les compétences du territoire national n'intéressent pas tous les partenaires que vous allez chercher. Je sais que cela peut énerver et excéder certains. Comprenez bien que je ne défends pas mon employabilité, mais des métiers. C'est important. On n'embête pas les personnes en les inscrivant à des formations et en leur faisant passer des diplômes pour leur dire qu'ils « passeront le torchon » à droite et à gauche. C'est lamentable d'en arriver là.

Je suis désolé d'entendre un certain nombre d'éléments. Vous parlez bien, j'apprécie la manière dont vous amenez les choses, on sent que vous êtes convaincu, mais ce n'est pas ce qu'il faut pour cette entreprise. L'EPIC RATP, ce n'est pas cela. Cela dit, je ne suis pas financier, je ne suis pas à la direction de cette entreprise, elle ira là où elle voudra.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez entendu, Monsieur BAZIN, que ce n'est pas un esprit financier qui anime ce projet, mais bien une vision de l'activité stratégique de l'entreprise, de la place que la RATP peut continuer et doit continuer à avoir dans la société dans laquelle elle évolue. Chacun a le droit d'avoir son avis et je ne cherche pas à vous convaincre, mais dans la proposition du dossier qui vient de vous être faite, je ne crois pas qu'il y ait de reniement. C'est plutôt la volonté de s'appuyer sur l'histoire, sur l'expertise et l'expérience de l'entreprise pour en faire bénéficier son environnement, avec des propositions d'activités auxquelles les villes ne pensent pas forcément

quand elles pensent à la RATP. C'est à nous de leur mettre en tête. Je n'entends pas cette proposition comme un reniement, mais j'entends que c'est votre perception.

M. BAZIN.- Cela se fait au détriment du personnel malheureusement, parce qu'il va être remercié. C'est cela l'investissement. On parlait de productivité de croissance, elle se fera dans ce sens, mais ce n'est pas grave !

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur VENON ?

M. VENON.- Je ne retire rien à ce qu'a pu dire M. BAZIN, bien au contraire.

M. LE PRÉSIDENT.- Quelle surprise !

M. VENON.- À vous écouter, depuis 73 ans, la RATP n'aurait jamais su s'intégrer à son environnement. Peut-être que je dévoie vos dires, probablement d'ailleurs. Je dois certainement être un acteur quotidien de ce dévoisement.

Je suis inquiet quand je vous entends. La RATP a été, est, et sera toujours un acteur et un interlocuteur privilégié en Île-de-France et à l'international. Dans notre déclaration, nous mettons en avant les qualités techniques, technologiques, le savoir et le développement mis en place par la RATP depuis des années avec le RER dans les années 70, la ligne 1 dans les années 2000, la ligne 14 dans les années 95-96, le bus électrique. Ce n'est pas rien de s'attaquer à un chantier de 4 600 bus, avec un passage à l'électrique et au GNV. On ne peut pas le nier. C'est grâce à l'ensemble des agents qui s'investissent tous les jours et pour lesquels malheureusement les efforts et l'énergie déployés au quotidien ne sont que peu reconnus.

L'avenir est envisagé comme une volonté d'avoir un équilibre budgétaire avec la perte des lignes de bus. M. MONGIN en son temps disait au Conseil d'administration que la RATP perdrait 20 % des lignes de bus dans le cadre de l'ouverture à la concurrence. Cela laisse penser que l'entreprise se lance aujourd'hui dans une dynamique d'équilibre budgétaire. Ce ne sera peut-être plus l'EPIC demain ! On est dans un équilibre budgétaire. On part tous azimuts pour travailler avec des start-ups.

Hier, on développait, on faisait de la recherche, du développement, de l'accompagnement, mais on sera demain des financeurs de brevets, ce qui fera de nous des actionnaires. On ne sera plus un acteur premier dans le cadre de l'amélioration de la vie des Franciliens et des agents RATP. C'est ce que dénonce la CGT.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous allons reprendre ce point lors d'une prochaine séance. Vous serez consultés sur ce dossier.

Je remercie les intervenants pour leur contribution au débat qui nous a animés depuis 14 heures. Bon après-midi.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet RATP LOGISTICS

Charles-Edouard PINEAU, Chef de projet développement nouveaux Business SID
Véronique BENNEGENT, Chef de projet développement nouveaux Business SID

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce point a fait l'objet d'une information lors de la séance du 23 septembre dernier. Je propose de recueillir les éventuelles déclarations des organisations syndicales, puis je saisisrai le président de la Commission économique pour qu'il nous fasse part de son avis que nous soumettrons ensuite au vote.

Y a-t-il des déclarations ?

Mme BLONDEL.- Lors de la présentation du projet RATPLogistic, la CFE-CGC Groupe RATP a rappelé qu'elle était sensible aux démarches structurées avec une vision vertueuse sur les conséquences environnementales et incluant un engagement RSE. Ce projet RATPlogistic semble se conformer à ces deux points.

La CFE-CGC Groupe RATP a aussi émis des inquiétudes sur la sécurité des personnels et des lieux, du fait de l'entrée de colis dans l'enceinte de nos établissements. Nous avons pris note que le plan de sécurité de protection de nos établissements, ouvrages et installations était bien intégré au projet.

Concernant le financement de cette opération, la CFE-CGC Groupe RATP espère que la rentabilité escomptée dès la première année, permettra le partage des bénéfices avec l'EPIC dont l'engagement financier s'élève à 400K€. Plus précisément, sur ce sujet, la CFE-CGC Groupe RATP s'interroge sur les compensations financières versées aux établissements qui seront impactés par de l'entretien supplémentaire et dont les responsables de sites devront intervenir en cas d'événements particuliers et soudains.

En conclusion, la CFE-CGC Groupe RATP peut soutenir la création d'espaces urbains de distribution, tant que cette activité n'entrave pas l'organisation des établissements concernés et ne dégrade pas l'exercice de notre cœur de métier, à savoir le transport public de personnes. Par contre l'information ambiguë sur les flux financiers et la place de cette filiale dans l'organigramme du groupe RATP, oblige la CFE-CGC Groupe RATP à émettre des réserves sur le projet RATPlogistic.

A l'occasion de La création de cette filiale supplémentaire, la CFE-CGC Groupe RATP s'inquiète de la multiplication des filiales qui laisse craindre l'éclatement du Groupe RATP et l'affaiblissement de l'EPIC.

M. LE PRÉSIDENT.- Je crois qu'il n'y a pas d'autres demandes de parole.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Les élus doivent émettre un avis sur la création de la filiale RATP Logistics. Pour cela nous avons eu une présentation en commission économique le 14 septembre puis en séance plénière le 23 septembre. Si la présentation de l'activité de logistique et plus particulièrement de l'expérimentation réalisée sur le site de Corentin a bien été faite, les questions concernant la date de création de cette filiale et sa localisation dans l'organigramme du groupe ne nous ont pas été fournies. De plus des informations concernant les flux financiers et en particulier la remontée de dividendes vers l'EPIC à hauteur de 90 % ont été contredites lors de la commission économique du 12 octobre et de la présentation de la création d'une autre filiale : RATP Ville.

Au travers de cet avis, les élus souhaitent exprimer leur mécontentement sur le phasage de ces deux présentations et sur les contradictions exprimées par les différents intervenants. Dans un fonctionnement normal de l'instance, l'inversion des sujets en termes de temporalité aurait permis une information complète. Les élus regrettent, une nouvelle fois, l'absence d'ingénierie du projet. A plusieurs reprises, les élus ont interpellé la direction sur la faiblesse de la

gouvernance des projets qui leur étaient présentés, ce dysfonctionnement majeur en est une parfaite illustration. Concernant la création de filiales, volet stratégique de Défis 2025, les élus souhaiteraient avoir une vision globale des projets et ses conséquences sur l'EPIC portant sur les aspects juridiques et organisationnels, les futurs flux financiers associés et bien sûr les aspects transferts de personnels induits et ses conséquences pour l'EPIC. Cet avis sera donc particulier car il ne concernera pas le fond du dossier mais bien la forme et sera un avis négatif.

Ce n'est pas l'avis de M. SARDANO, mais celui de la Commission.

M. LE PRÉSIDENT.- Dont acte sur l'ordonnancement des dossiers, nous en avons déjà parlé.

Mme LÉQUIPÉ.- Je crois que M. CHIKH est de nouveau connecté pour voter à la place de M. CRUCHET.

M. CHIKH.- Absolument.

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

(Il est procédé au vote.)

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

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

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai indiqué à M. SARDANO que nous accusons réception de sa remarque sur l'ordonnancement dans lequel nous avons présenté les dossiers logistiques. Nous nous en sommes expliqués, dont acte.

Je remercie Mme BENNEGENT et M. PINEAU pour leur participation.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose une pause de 10 minutes.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce serait bien, nous sommes dans les temps.

La séance, suspendue à 15 heures 10, est reprise à 15 heures 26.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet d'évolution du système d'évaluation et de l'encadrement

Françoise ETCHEVERRY, Responsable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et parcours Groupe GIS

Magalie LOPES, Responsable gestion RH prévisionnelle des emplois et des compétences et parcours Groupe GIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Mme ETCHEVERRY et Mme LOPES sont intervenues en CSSCT pour préparer la séance d'information du CSEC du 23 septembre dernier. Nous passons maintenant à la phase de consultation de l'instance sur le projet d'évolution du système d'évaluation. Je vous propose de recueillir les éventuelles déclarations des organisations syndicales avant de passer la parole à M. NIVAULT pour recueillir l'avis qu'il va proposer au nom de la commission.

Y a-t-il des déclarations ?

Dans ce cas, je passe la parole à M. NIVAULT.

M. NIVAULT.- Aujourd'hui, les ambitions stratégiques du Groupe ont été fixées pour préparer l'ouverture du marché à la concurrence. L'environnement dans lequel le groupe RATP est amené demain à évoluer va amener des bouleversements importants, notamment pour l'EPIC en 2025.

L'entreprise annonce qu'elle veut être, je cite « un leader mondial de la mobilité urbaine, durable et connectée et s'imposer comme le partenaire privilégié des villes intelligentes ».

Pour cela elle décline cette ambition en plusieurs priorités, inscrites au programme DEFI 2025 :

Celles -ci s'appuient sur des leviers définis comme des moyens d'actions afin d'y parvenir.

Les défis de la RATP sont nombreux : le Grand Paris, le développement en France et à l'international, la mise en concurrence, la transition énergétique, etc... Pour y faire face, la RATP s'est mise en ordre en marche en lançant des programmes opérationnels et prioritaires. C'est dans ce cadre que s'inscrit le projet Pulse.

Ce projet couvre les périmètres fonctionnels suivants : la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), le recrutement, la mobilité, la gestion des entretiens d'appréciation et des entretiens professionnels et la gestion des talents.

Le nouveau référentiel CLE (Coach, Leader, Entrepreneur) est déployé progressivement au sein des départements depuis avril 2019. Sa déclinaison dans les entretiens d'appréciation était donc naturellement prévue fin 2020, parallèlement à la mise en service de l'outil Pulse qui les outillera désormais.

Ces nouveaux outils s'inscrivent dans la continuité du changement voulu par l'entreprise mais les élus émettent des réserves :

Une très grande partie des salariés concernés n'est pas formée, ni au référentiel CLE (Coach Leader Entrepreneur) qui devient la référence, ni à PULSE.

Ces formations se feront au fil de l'eau et en « e-learning » alors que la mise en place du projet est prévue pour décembre 2020. Il nous semble essentiel que la formation CLE soit déployée au plus vite dans l'ensemble des départements.

Cependant, des points positifs et améliorations ont été apportés dans ce projet, ce qui permettra à l'évaluateur d'être plus précis dans la reconnaissance des compétences techniques qui sera rattaché à chaque emploi (référentiel des compétences technique), dans les formations proposées.

L'évaluation de la charge de travail pour les encadrants au forfait ou en travail à temps partiel dans la prise en compte des acquis ou compétences extra professionnelles, des talents. (Différent référentiel via pulse sur URBAN-WEB)

La création d'une bibliothèque des compétences pour les futures mobilités et parcours professionnels.

Une différenciation dans le référentiel CLE, entre l'encadrant qui n'est pas en situation de manager et celui qui est manager.

La mise en place d'actions de prévention des risques psychosociaux Afin de prévenir les risques liés à la mise en place de ce dossier.

Au regard des réserves mentionnés et en attente de leur prise en compte, les élus du CESC se prononcent pour un avis positif avec réserves.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci M. NIVALT. Sur la base de cet avis, je peux demander à Mme LÉQUIPÉ d'organiser le vote ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

Mme LÉQUIPÉ.- Sur la base de l'avis proposé par M. NIVALT, êtes-vous pour, contre où vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme LÉQUIPÉ.- 11 voix pour, 9 abstentions, l'avis est adopté à la majorité des élus présents.

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

Abstention : CGT (9)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à Mmes ETCHEVERRY et LOPES pour avoir porté le projet depuis le début.

Je leur souhaite une bonne fin d'après-midi.

Mme ETCHEVERRY.- Merci.

I – FIXATION DE LA DATE DE LA SEANCE SUIVANTE

M. LE PRÉSIDENT.- Nous arrivons à la fin de l'ordre du jour. Sauf si M. SARRASSAT souhaite rajouter quelque chose, je m'apprête à vous proposer de clore la séance et à vous souhaiter une bonne fin d'après-midi. Je vous donne rendez-vous le 10 novembre prochain.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis d'accord avec vous. Il est bon de souhaiter une bonne journée à toutes et tous.

La séance est levée à 15 heures 35.