

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

**Commission d'enquête
chargée de faire la lumière sur
les dysfonctionnements ayant conduit
aux attaques commises à la préfecture
de police de Paris le jeudi 3 octobre 2019**

Mercredi
26 février 2020
Séance de 15 heures 15

Compte rendu n° 42

SESSION ORDINAIRE DE 2019-2020

**Présidence
de M. Éric Diard,
*membre***

- Table ronde sur le secteur des transports :..... 2
 - M. Christophe Merlin, directeur de la sûreté de la SNCF, M. Vincent Roque, directeur défense et international à la direction de la sûreté, et Mme Laurence Nion, conseillère parlementaire ;
 - M. Henri-Michel Comet, secrétaire général du Groupe ADP, et Mme Mélinda Souef, responsable des relations avec les institutions ;
 - M. Jérôme Harnois, directeur maîtrise des risques, sûreté et affaires institutionnelles et membre du comité exécutif de la RATP, M. Patrice Obert, délégué général à l'éthique, et M. John-David Nahon, chargé d'affaires parlementaires et institutionnelles.

CETTE RÉUNION S'EST TENUE À HUIS CLOS



La séance est ouverte à 16 heures 10.

Présidence de M. Éric Diard, membre de la commission.

M. Éric Diard, président. La présente table ronde nous permettra d’aborder un sujet en marge du champ de nos travaux. En effet, le personnel du secteur des transports n’est pas chargé d’une mission de souveraineté. Mais il n’en remplit pas moins des missions très sensibles, la sécurité de millions de passagers et d’usagers dépendant de lui.

Pour cette réunion, nous avons souhaité réunir des représentants de la SNCF, du groupe Aéroports de Paris (ADP) et de la RATP. Nous accueillons donc M. Christophe Merlin, directeur de la sûreté de la SNCF, M. Vincent Roque, directeur défense et international à la direction de la sûreté, et Mme Laurence Nion, conseillère parlementaire. Nous accueillons également M. Henri-Michel Comet, secrétaire général du Groupe ADP, et Mme Mélinda Souef, responsable des relations avec les institutions, ainsi que M. Jérôme Harnois, directeur maîtrise des risques, sûreté et affaires institutionnelles et membre du comité exécutif de la RATP, M. Patrice Obert, délégué général à l’éthique, et M. John-David Nahon, chargé d’affaires parlementaires et institutionnelles.

L’article 6 de l’ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d’enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire : « Je le jure. ».

(M. Christophe Merlin, M. Vincent Roque, Mme Laurence Nion, M. Henri-Michel Comet, Mme Mélinda Souef, M. Jérôme Harnois, M. Patrice Obert et M. John-David Nahon prêtent successivement serment.)

M. Christophe Merlin, directeur de la sûreté de la SNCF. Je représente ici la SNCF dans sa nouvelle forme de société anonyme (SA), comme directeur de la sûreté rattaché directement à son président-directeur général (PDG).

Le principe de laïcité et de neutralité est ancré dans le fonctionnement et les outils des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) – devenus aujourd’hui des SA – de la SNCF depuis maintenant plus de cinq ans.

Nous sommes heureux d’avoir été invités à échanger sur le sujet, présenter ce que nous avons mis en œuvre ainsi que les attentes qui sont les nôtres pour gagner encore en efficacité dans ce domaine.

M. Henri-Michel Comet, secrétaire général du Groupe ADP. Le groupe ADP fait preuve d’une vigilance et d’une réactivité considérables aussi bien pour la prévention de la radicalisation que dans le domaine de la laïcité.

À titre liminaire, je souhaiterais souligner que l’organisation des missions sur une plateforme aéroportuaire obéit à des règles particulières. En effet, l’ensemble de la sûreté et de la surveillance est confié aux différents services de l’État – gendarmerie, police, armée au titre de l’opération Sentinelle. Dans cette démarche, ont été délégués à l’entreprise deux sujets particuliers : l’inspection filtrage, et la responsabilité intermédiaire de fabrication de titres de circulation aéroportuaire (TCA) dits « badges rouges ». Il s’agit d’une fonction d’intermédiaire entre les entreprises et l’État.

Sur l'ensemble des plateformes – Orly, Roissy-Charles-de-Gaulle, Le Bourget – les titulaires de ces badges rouges représentent environ 92 % des personnels.

Au nom de l'entreprise, nous déployons en outre une formation à la gestion du fait religieux, d'un jour et demi, à destination des managers. Nous avons également instauré une procédure de détection de cas particuliers, impliquant soit une orientation vers un dispositif de gestion des ressources humaines pluridisciplinaire, soit un signalement aux services de l'État.

Nous élargissons aussi depuis peu cette vigilance à nos sous-traitants, notamment par l'intermédiaire d'une révision des clauses administratives générales.

Nous sommes donc dans une démarche approfondie de vigilance, dans le cadre d'un métier particulier, pour la prévention de la radicalisation. Et compte tenu des événements de l'année dernière, nous élargissons le souci de cette prévention à nos sous-traitants.

M. Jérôme Harnois, directeur maîtrise des risques, sûreté et affaires institutionnelles et membre du comité exécutif de la RATP. Nous souhaitons faire une présentation liminaire à deux voix avec M. Patrice Obert, délégué général à l'éthique, afin de retracer et de mettre en perspective les actions entreprises depuis plusieurs années sur la question du fait religieux au sein du groupe RATP ainsi que les dispositifs mis en place pour un respect très ferme du principe de laïcité dans l'entreprise.

Je compléterai en revenant concrètement sur la mise en œuvre de la loi du 22 mars 2016 relative à la prévention et à la lutte contre les incivilités, contre les atteintes à la sécurité publique et contre les actes terroristes dans les transports collectifs de voyageurs, dite « loi Savary » et sur sa signification au sein de la RATP.

Je propose donc que nous vous retracions les différents dispositifs que nous avons mis en place pour mieux détecter et mieux lutter contre tout phénomène de radicalisation, à partir notamment des dispositions de la loi Savary, et que nous revenions sur ce que représente le fait religieux dans l'entreprise.

Présidence de M. Éric Ciotti, président de la commission

M. le président Éric Ciotti. Je vous prie d'excuser mon léger retard.

Je souhaiterais que vous nous indiquiez de façon synthétique le nombre de cas personnels qui vous semblent susceptibles de faire l'objet d'un signalement pour radicalisation, au sein de vos trois entités – ADP, SNCF et RATP.

La mission d'information sur la radicalisation dans les services publics, dont les co-rapporteurs étaient M. Éric Diard et M. Éric Poulliat, évoquait des chiffres. Comment ceux-ci ont-ils évolué depuis la présentation de leur rapport en juin 2019 ? Quel est l'état de la situation aujourd'hui ?

Au-delà du cadre général que vous allez nous préciser, nous souhaiterions donc disposer d'éléments précis et chiffrés.

Par ailleurs, sur la base des signalements et des identifications de radicalisations potentielles que vous avez effectués au sein de vos entreprises, je souhaiterais que vous nous indiquiez comment ces cas sont suivis et traités, où ces personnes sont placées dans l'entreprise, et éventuellement comment elles en sont exclues.

M. Patrice Obert, délégué général à l'éthique de la RATP. La délégation générale à l'éthique de la RATP a été créée le 1^{er} décembre 2015, soit quelques jours après les attentats du Bataclan qui ont donné lieu à une campagne de presse assez virulente contre l'entreprise. À la suite de cette campagne et de la création par Mme Élisabeth Borne, la présidente de la RATP de l'époque, de la délégation, il a été décidé de prendre ce problème à bras-le-corps.

Non que rien n'ait été fait par le passé. En effet, dès 2005, une clause de laïcité avait été introduite dans les contrats de travail. De plus, en 2013, un guide pratique avait été diffusé aux managers sur ce sujet. Cela montre que ces questions avaient été perçues et étaient connues, mais n'avaient sans doute pas été suffisamment prises en compte.

À la suite des événements de 2015, nous avons mis en place dès le mois de février 2016 un plan global intitulé « travailler ensemble ». Comme nous avons été très violemment attaqués, il fallait répondre de façon très cohérente. Ce plan partait donc du recrutement, puis passait par l'étape de stage dite « année de commissionnement ». Il consistait également à introduire dans les évaluations annuelles des items sur les thèmes des valeurs et du respect de la laïcité et à mettre en place un plan complet de formation touchant autant l'encadrement supérieur que les managers de proximité, les apprentis et les tuteurs. L'idée était de réaffirmer le principe de laïcité, que nous conjuguons toujours avec les principes de neutralité et de non-discrimination à l'égard des femmes.

Nous avons tenu également à rappeler leurs obligations aux entreprises privées qui interviennent pour nous.

Tout l'enjeu était de réaffirmer une règle claire et forte, de faire en sorte que l'encadrement se sente soutenu s'il identifiait des problèmes et les faisait remonter, et de faire de la pédagogie – notamment à travers la formation. En effet, les questions liées à la laïcité sont compliquées. Nous pouvons imaginer que certaines des personnes recrutées ne les maîtrisent pas bien. Il faut donc expliquer pourquoi la laïcité existe en France, et comment elle s'applique dans une entreprise ayant une mission de service public.

Un volet « sanctions » a également été prévu, qui doit s'appliquer à partir du moment où nous constatons que les conditions du travail ensemble ne sont pas respectées.

Voilà la politique qui a été mise en place de façon systématique depuis le début de l'année 2016.

Au bout de quelques années, comment pouvons-nous en évaluer les résultats ?

Au total, quatre éléments sont à prendre en compte.

Le premier est la perception que nous pouvons avoir, que je peux avoir lorsque je me déplace dans les unités territoriales, lors des discussions avec les directeurs de centres et les équipes de cadres, où je n'entends pas dire que le problème de la laïcité est très présent. Le problème des incivilités des usagers à l'égard des conducteurs l'est en revanche bien davantage.

Le deuxième outil d'analyse est l'évolution des sanctions. Nous effectuons un recensement régulier des sanctions prises pour des comportements non conformes à la laïcité. Et l'on s'aperçoit que, si les sanctions ont été naturellement plus fortes début 2016 et en 2017 – allant jusqu'à cinq à six licenciements pour ces raisons –, elles ont ensuite diminué. Les

licenciements étaient ainsi au nombre de deux en 2018. Et un seul licenciement a eu lieu en 2019.

Comment faut-il interpréter l'évolution de ce chiffre ? Notre analyse est la suivante : nous avons montré que nous étions capables de sanctionner pour ces sujets, et cela s'est vu à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. La diminution du nombre de sanctions fortes s'explique à notre sens par le fait que les managers interviennent maintenant dès qu'ils perçoivent quelque chose qui peut s'assimiler à un non-respect des principes de laïcité et de neutralité. C'est la consigne que nous leur donnons. S'ils constatent un comportement ou un événement anormal, ils doivent intervenir immédiatement pour rappeler les valeurs de l'entreprise, les principes de laïcité et de neutralité, et demander à la personne concernée de changer son comportement.

Nous sommes très modestes. Nous savons que ce problème est compliqué. Nous ne prétendons donc pas avoir réglé tous les problèmes dans l'entreprise. Mais nous pensons que nous avons outillé les managers pour leur donner la possibilité d'intervenir tout de suite et de désamorcer les problèmes.

Cela nous a été confirmé par deux regards extérieurs. D'une part, celui du sociologue Alain Mergier, auquel nous avons confié une mission d'étude sur quatre centres bus, centrée sur l'évolution de la diversité : il nous a dit que les mesures que nous avons prises avaient porté leurs fruits et nous a donc confortés dans cette analyse.

Il s'agit d'autre part du livre de Denis Maillard paru fin 2017 intitulé *Quand la religion s'invite dans l'entreprise*, dont le premier chapitre « Métro, boulot, credo », est consacré à la RATP et retrace son évolution. Ce chapitre se conclut en disant qu'il n'y a jamais eu d'islamisation de la RATP, comme certains le prétendaient, et que les fantasmes ont été très nombreux autour de cette entreprise.

Denis Maillard et Alain Mergier soulignent tous deux que les managers ont désormais l'intelligence de la situation leur permettant d'intervenir. Cela nous permet de penser que, si tant est que quelqu'un se radicalise, il est tout de suite identifié et remarqué.

La RATP est citée dans la presse dès qu'un problème se produit dans le pays. Nous regrettons que les exemples donnés ou les anecdotes rapportées à ces occasions se rapportent à des périodes antérieures à 2015. Or cette année a marqué un changement très fort dans la psychologie nationale comme dans l'entreprise.

Avant 2015, un manager qui reprenait quelqu'un était critiqué, taxé d'islamophobie voire de racisme. L'année 2015 a montré l'existence d'un problème de sécurité, et une sorte d'unité s'est créée autour de ce constat, unité que nous avons d'ailleurs retrouvée dans l'élaboration du plan « travailler ensemble » à travers le soutien des organisations syndicales.

Il est pour nous très important de dire que, si des problèmes ont bien existé par le passé, ils seraient immédiatement identifiés et, le cas échéant, sanctionnés s'ils se reproduisaient aujourd'hui.

M. Jérôme Harnois. Je souhaite compléter en évoquant la position prise par l'entreprise dès que les dispositions de la loi Savary ont été mises en œuvre – avec notamment la création du service national des enquêtes administratives de sécurité (SNEAS) en octobre 2017.

La loi Savary offre la possibilité de saisir le SNEAS pour des enquêtes administratives dans le cadre des recrutements ou des mobilités internes. Nous le saisissons systématiquement. Tous les recrutements et toutes les mobilités sur les postes sensibles prévus par la loi Savary ont donné lieu à une saisine du SNEAS.

Depuis octobre 2017, nous l'avons ainsi saisi à 5 983 reprises pour des recrutements, pour lesquels nous avons reçu 165 avis négatifs – soit 165 personnes qui, de fait, n'ont pas été recrutées.

Dans le cadre des mobilités d'agents d'un poste non-sensible à un poste sensible, nous avons saisi le SNEAS à 2 931 reprises et nous avons reçu 6 avis négatifs.

Sur ce point, nous allons un peu au-delà de la loi, ce qui génère des contentieux. Il s'agit là d'un sujet important, que le rapport d'information de M. Éric Diard et de M. Éric Poulliat avait d'ailleurs souligné. En effet, en cas d'avis négatif du SNEAS notre position est très claire et très ferme. Nous ne reclassons pas les personnes concernées, mais les licencions. Je rappelle que nous ne connaissons pas les motivations des avis du SNEAS. Nous avons donc pris la décision de licencier à chaque fois qu'un avis négatif nous est parvenu. Je ne vous cacherai pas que nous avons quelques contentieux en cours.

M. le président Éric Ciotti. C'est la question que j'allais vous poser.

M. Jérôme Harnois. Nous avons des contentieux en cours devant les conseils de prud'hommes. Nous avons même eu une décision de réintégration pour un individu qui voulait passer d'un métier non-sensible à un métier sensible, et qui a été réintégré sur un métier non-sensible.

La loi oblige à procéder à des mesures de reclassement. Or nous ne le souhaitons pas. À travers l'Union des transporteurs publics et ferroviaires (UTP), nous souhaitons une évolution législative sur ce point, pour que ne soit pas laissée à la charge de l'entreprise la gestion d'un individu qui se serait manifesté, au vu du SNEAS, radicalisé. Telle est la position assez ferme de l'entreprise.

Je rappelle par ailleurs que nous avons des métiers spécifiques, comme celui des agents du groupe de protection et de sécurité des réseaux (GPSR), porteurs d'une arme. Des dispositifs renforcés s'appliquent à eux. Au-delà des enquêtes administratives du SNEAS, le renouvellement du port d'armes, effectué tous les cinq ans, fait l'objet d'une enquête des services de la préfecture de police. Cela nous permet de bénéficier d'une enquête tous les cinq ans pour les agents ayant un port d'armes et qui exercent un métier particulièrement sensible. Il est difficile en effet de détecter la radicalisation, surtout lorsque les salariés savent qu'ont été mis en place des systèmes de vigilance. Ils ont tout intérêt en effet à ne pas montrer de signes extérieurs de radicalisation.

Alors que les policiers ou les gendarmes disposent d'un port d'armes à vie, une enquête administrative est donc menée tous les cinq ans pour ceux de nos personnels qui sont dans ce cas. En cas de retrait de port d'armes, nous avons procédé à des licenciements, l'une des conditions essentielles de l'exercice du métier n'étant plus remplie. Sur ce point également, des contentieux sont en cours. Les intéressés ont d'abord fait des recours sur la décision de la préfecture de police de retirer le port d'armes. Les tribunaux administratifs ayant considéré que la décision n'était pas suffisamment motivée, les intéressés ont ensuite

formé un recours contentieux devant le conseil des prud'hommes en soulignant qu'ils avaient été licenciés à tort.

Nous avons donc quelques contentieux en cours, liés à notre position très ferme, mais nous les assumons.

M. le président Éric Ciotti. En cas d'avis négatif du SNEAS préalable à un recrutement, la situation est assez simple. Il suffit de ne pas recruter la personne concernée. Les 165 avis négatifs que vous avez cités constituent néanmoins un pourcentage important.

Vous nous avez indiqués des éléments chiffrés concernant les mobilités. Pourriez-vous faire de même s'agissant des agents qui ne sont pas en mobilité, au-delà de l'avis du SNEAS ?

M. Jérôme Harnois. Depuis 2017, nous avons fait trois demandes au SNEAS, dont une qui est en cours, et deux retours négatifs – cela signifie que nous avons saisi à deux reprises le SNEAS qui a conclu à l'absence de radicalisation au vu des éléments dont il dispose.

Pour saisir le SNEAS, il faut avoir de plusieurs signalements qui se recoupent. Un signal faible ne suffit pas à justifier une saisine. Et il existe une procédure en interne, impliquant la réunion d'une commission chargée de prendre la décision de saisir le SNEAS.

M. le président Éric Ciotti. Les chiffres que vous nous avez donnés concernent la période courant depuis le 1^{er} janvier 2017.

M. Jérôme Harnois. En effet.

En parallèle, si l'entreprise joue un rôle dans la détection de la radicalisation, les services de police peuvent également être amenés à suivre des salariés de nos entreprises sans que ces derniers aient montré le moindre signe de radicalisation dans l'entreprise.

Nous avons recensé deux ou trois signalements sur les deux à trois dernières années, soit un nombre très faible.

Des sanctions s'appliquent aussi si se manifeste un comportement contraire aux valeurs de l'entreprise et au principe de laïcité, qui peuvent aller jusqu'à la révocation lorsque les intéressés, au bout d'un, ou deux, ou trois rappels, ne se sont toujours pas mis en conformité avec les valeurs et les principes de laïcité. Quelques révocations ont eu lieu, comme cela a été signalé par M. Patrice Obert.

M. le président Éric Ciotti. Vous nous décrivez le processus par lequel vous saisissez les services d'enquête administrative. Vous évoquez la possibilité que des personnels soient suivis par les services de police ou de renseignement. Bénéficiez-vous en ce cas d'une information, d'une alerte ou d'une saisine et comment la traitez-vous ?

Par exemple, si un personnel de la RATP est inscrit au fichier des signalements pour la prévention de la radicalisation à caractère terroriste (FSPRT), bénéficiez-vous d'une information, d'une alerte ou d'une saisine de la part des services concernés ? Comment cela se passe-t-il concrètement, si cette personne exerce un emploi sensible et si les services de renseignement ont connaissance d'un risque ? Êtes-vous informés ? Vous demande-t-on de la muter ?

M. Jérôme Harnois. Dans les rares cas qui se présentent, nous recevons un appel visant à nous demander des renseignements sur l'adresse déclarée par l'intéressé. La plupart du temps les rares alertes que nous recevons – nous avons dû en avoir, de mémoire, deux ou trois – ne sont donc pas si directes que cela.

Si l'intéressé ne présente aucun signe de radicalisation sur le lieu de travail, nous ne disposons d'aucun élément objectif à évoquer, donc n'avons aucune possibilité de nous en séparer. Nous pouvons ainsi avoir des salariés suivis par les services de renseignement, mais qui n'ont jamais montré de signe de non-respect du principe de laïcité ni présenté aucun problème de discipline ni aucun signe de radicalisation dans le cadre du travail.

De quelles possibilités l'employeur dispose-t-il dans ce cas, sachant qu'il est lié par un contrat de travail auquel il ne peut mettre fin faute d'éléments objectifs ? C'est un vrai sujet.

M. Henri-Michel Comet. La situation des aéroports est un peu singulière, car nous faisons face à une problématique assez fortement marquée par la géographie. En effet, la zone à accès réservé nécessite un titre de circulation. Or l'autorisation de l'octroi de ce titre est donnée par l'État.

Concrètement, les entreprises qui travaillent sur la plateforme et ont besoin de se rendre en zone dite « réservée » formulent une demande et nous l'adressent. Nous vérifions la complétude du dossier et transmettons la demande à l'État, qui nous répond par oui ou non. En cas de réponse positive, nous fabriquons le titre. Dans le cas contraire, nous ne le fabriquons pas. La situation d'ADP est donc différente de celle de la RATP et de la SNCF, compte tenu de ce marqueur géographique.

Une fois ceci posé, il faut également avoir une notion des poids relatifs.

Ainsi, ADP en tant qu'entreprise rassemble 6 400 salariés. Mais 122 000 salariés travaillent sur les plateformes aéroportuaires. Il faut donc avoir à l'esprit le rapport qui unit l'entreprise elle-même aux autres entreprises qui travaillent sur les plateformes, lesquelles relèvent de plusieurs catégories : les sous-traitants et les fournisseurs d'ADP, d'une part, et les compagnies aériennes, les assistants en escale, commerçants et hôteliers ... d'autre part.

S'agissant de l'entreprise elle-même, un peu plus des deux tiers des personnels sont soumis à l'obligation de travailler en zone réservée et disposent donc d'un badge rouge.

Nous avons installé le dispositif de formation d'un jour et demi que j'évoquais plus haut. Une procédure est également prévue en cas de remontée d'information évoquant un comportement anormal, impliquant la mise en place d'une équipe pluridisciplinaire autour du manager pour choisir les dispositions à prendre et, en cas de nécessité, un signalement à l'État.

Depuis que ce dispositif fonctionne, c'est-à-dire depuis quatre ans, nous n'avons jamais été confrontés à un risque de licenciement ou à un besoin de licenciement sur la base d'un signalement. Pour ce qui est de l'entreprise, les choses sont donc assez claires.

S'agissant des autres entreprises qui travaillent sur la plateforme et constituent la majorité des partenaires et des acteurs économiques, 113 125 des 122 000 salariés qui travaillent sur les plateformes se sont vu octroyer un TCA. L'octroi du badge rouge concerne donc 92 % des effectifs.

Ce badge rouge n'est octroyé que si les services de police et les services de l'État l'autorisent et est soumis à une révision tous les trois ans. Une révision « mécanique » assez lourde est donc prévue à cette fréquence. Comme nous fabriquons les badges rouges, nous pouvons mesurer approximativement le nombre de ceux qui ont été refusés. En 2019, ils ont été au nombre de 2 800 environ.

Mais nous ne connaissons pas les motifs de ces refus, dont la diversité peut être grande. Nous ne savons pas pourquoi un badge est refusé, nous recevons simplement l'information de son refus.

M. Éric Diard. La responsabilité de l'octroi du badge rouge incombe-t-elle à la direction de la sûreté ?

M. Henri-Michel Comet. C'est la police aux frontières (PAF) qui s'en charge. C'est elle qui a les compétences de police générale, de police judiciaire, et de contrôle des fichiers.

M. le président Éric Ciotti. Il s'agit d'un service instructeur.

M. Henri-Michel Comet. En effet.

Nous ne connaissons donc jamais les motifs du refus d'un badge. Nous recevons simplement l'autorisation ou non de le fabriquer.

Actuellement, nous travaillons avec les sous-traitants à une révision des contrats de sous-traitance. L'idée est de s'assurer que les entreprises sous-traitantes prévoient bien une formation des personnels pour détecter les cas de risques de radicalisation. Une grande part des personnels concernés relevant des sociétés de sécurité, ces formations sont souvent déjà assurées, et des agréments préalables ont été octroyés. Il existe donc déjà des dispositifs susceptibles d'apporter des garanties. Néanmoins, plusieurs entreprises peuvent n'être pas soumises à de telles obligations – entreprises de nettoyage, par exemple, ou de prévenance.

De plus, nous travaillons avec les services de l'État – notamment la préfète déléguée pour la sécurité et la sûreté des plateformes aéroportuaires de Paris-Charles-de-Gaulle, du Bourget et de Paris-Orly auprès du préfet de police – à une démarche de rapprochement. L'idée est de voir comment nous pouvons travailler sur la prévention de la radicalisation avec les entreprises autres qu'ADP qui ne sont pas nos sous-traitants. Avec ses 6 000 employés, notre entreprise est petite relativement au nombre de salariés qui sont actifs sur les plateformes.

Nous travaillons donc avec une partie des acteurs, fournisseurs et opérateurs et avec la préfète pour voir comment nous pouvons aller plus loin dans la prévention de la radicalisation, au-delà du seul octroi du TCA.

M. le président Éric Ciotti. J'ai bien noté que l'octroi de ces titres concernait de nombreux salariés ne dépendant pas directement d'ADP, mais quel sort est-il réservé aux personnels concernés par un refus de badge rouge ? J'imagine que ceux d'entre eux qui relèvent, par exemple, d'entreprises de sécurité peuvent être affectés à d'autres missions en dehors des plates-formes aéroportuaires. Mais s'agissant des emplois spécifiques à ces plates-formes, le refus conduit-il à un licenciement ?

Comment traitez-vous les cas relevant d'ADP ? Et pour les autres avez-vous connaissance des pratiques utilisées ?

M. Henri-Michel Comet. Nous n'avons pas eu ce type de situation chez ADP.

M. le président Éric Ciotti. Aucun badge rouge n'a donc été refusé chez vous.

M. Henri-Michel Comet. Non.

S'agissant des autres entreprises, nous n'avons pas connaissance des suites données aux refus. Je sais néanmoins que, pour certaines entreprises – notamment dans le domaine de la sécurité – pour lesquelles la détention du badge rouge relève du contrat de travail, le refus aboutit soit à des licenciements, soit à des mutations hors plateformes. Au demeurant, elles rencontrent un peu les mêmes difficultés que celles qui ont été évoquées précédemment s'agissant de l'obligation de reclassement. Si ce reclassement a lieu, se fait-il en zone non protégée ou sur une autre fonction assurée ailleurs par l'entreprise ? Au niveau d'ADP nous n'avons pas la vision de ce que fait chaque entreprise dans ce domaine.

Il est certain en revanche que, pour les sous-traitants, en matière de sécurité, la détention du badge rouge relève du contrat de travail. Par voie de conséquence, le refus de ce badge aboutit soit à un licenciement, soit à une affectation en dehors des plates-formes.

Le problème évoqué plus haut par la RATP se pose donc aussi pour certaines entreprises qui travaillent sur les plateformes.

M. le président Éric Ciotti. À votre connaissance, le chiffre de 2 800 refus que vous avez cité plus haut est-il en croissance ou en diminution ?

M. Henri-Michel Comet. Je suis incapable de vous répondre, je vous prie de m'en excuser.

M. le président Éric Ciotti. N'avez-vous pas les chiffres des années précédentes ?

M. Henri-Michel Comet. Non. Je peux les retrouver, évidemment. Mais je ne les ai pas. J'ai voulu vous présenter une photographie.

M. le président Éric Ciotti. S'agit-il d'une habilitation annuelle ?

M. Henri-Michel Comet. C'est une habilitation trisannuelle, soumise à révision si le chef d'entreprise le souhaite ou en cas de problème. Le chef d'entreprise peut en ce cas solliciter les services de police. Cette décision lui appartient. Mais en l'absence d'une telle sollicitation, l'habilitation est renouvelée mécaniquement sur un rythme trisannuel.

M. le président Éric Ciotti. Cette durée de trois ans vous semble-t-elle pertinente, ou, dans un souci de plus grand contrôle, une habilitation annuelle vous semblerait-elle préférable ?

M. François Pupponi. C'est long, trois ans !

M. Henri-Michel Comet. Nous sommes très ouverts à l'idée d'un raccourcissement du délai de ce type de contrôle. D'autant que le dispositif de renouvellement des habilitations est totalement numérisé depuis à peu près un an, à travers le système de traitement informatisé des titres de circulation et des habilitations (STITCH). C'est donc envisageable. La réponse dépendra surtout des services de l'État, qui conduisent la procédure d'instruction. ADP se

limite à vérifier la complétude des dossiers et fabriquons les titres. Nous sommes donc dans la main des services de l'État d'un côté et des entreprises qui demandent les titres de l'autre.

M. le président Éric Ciotti. Merci.

M. Christophe Merlin. Mon propos s'articulera autour de trois temps.

Tout d'abord, la SNCF a mis en place tout un arsenal à destination des managers. Il nous fallait en effet une structuration solide de nos processus pour pouvoir aller au bout de notre démarche visant à écarter ceux qui étaient repérés comme des personnes susceptibles d'être dangereuses. Cet arsenal comprend une charte éthique, un règlement intérieur, des kits managériaux, un kit « ressources humaines (RH) » sur la diversité, un baromètre de détection reposant sur des critères fournis par les services de l'État pour mesurer l'état de la pratique religieuse jusqu'à la dérive radicale, des formations, ainsi que la mise en place d'une cellule conseil permettant de recueillir les alertes des managers.

Ce système en place depuis un peu plus de cinq ans fonctionne bien. Il est intégré dans le fonctionnement de l'entreprise. Tous les nouveaux managers passent systématiquement sous ces fourches caudines. Et au vu des remontées d'informations nous constatons que cela est vivant et produit ses effets. Ce système permet à la fois un signalement en cas de doute, et un apaisement de la relation sociale, car il n'est pas question de mener une chasse aux sorcières. Il s'agit d'un enjeu de sécurité pour l'entreprise.

J'en viens à mon deuxième point. Nous avons deux axes : le flux des personnes qui veulent entrer, et le stock des personnels en exercice – soit sur des fonctions non sensibles soit sur des fonctions sensibles. À la SNCF, il y a chaque année une rotation importante de personnels. Et il se produit une évolution dans le stock, certains personnels faisant l'objet d'une mutation interne ou étant signalés ment par la hiérarchie pour une évolution de leur comportement.

Cela nous oblige à déployer des stratégies distinctes. Vous verrez dans les chiffres que chacun de ces trois axes peut effectivement mener à des volumes très différents d'actions à mener par les services RH.

Nous travaillons sur trois volets. Le premier est la radicalisation – si tant est que nous puissions avoir une définition très précise de cette notion, nous, opérateurs, lorsque nous évoquons ce sujet avec les forces de police, notamment les services de renseignement. Le deuxième est la pratique religieuse, sur laquelle nous sommes vigilants et qu'il faut bien séparer de la radicalisation. Et en conclusion de ce triptyque figure le communautarisme – autre sujet sur lequel nous sommes aussi très vigilants, pour ne pas déstabiliser l'entreprise en matière sociale.

J'en viens enfin aux données, puisque vous souhaitez avoir quelques chiffres.

Depuis la création du SNEAS nous avons envoyé 4 503 demandes pour des nouveaux entrants. Nous avons reçu 29 avis d'incompatibilité, soit un taux de 0,65 %.

Comme vous l'avez dit, monsieur le président, il s'agit de la partie la plus facile du sujet. Ces personnes n'étant pas encore entrées, nous pouvons nous priver de leurs services.

Toutefois, pour certains métiers en tension, nous pouvons nous trouver confrontés à des problèmes de délais parfois pénalisants – les délais de recrutement étant parfois trop courts pour que nous puissions obtenir des réponses claires et précises de la part du SNEAS.

S’agissant des enquêtes conduites pour des mobilités internes, elles ont été au nombre de 2 000 et ont donné lieu à 5 avis d’incompatibilité. Ces incompatibilités ont été traitées par des licenciements, notamment les personnes concernées exerçant des métiers sensibles – même si pour nous l’assiette des métiers sensibles doit être repensée. En effet, dans le cadre de notre métier, toute la partie « traction », notamment la partie « maintenance », me semble devoir mériter une attention particulière car elle est source de risques réels.

Quant aux inquiétudes hiérarchiques portant sur des personnes qui auraient montré une évolution dans leur comportement, elles ont été au nombre de cinq. Ces cinq cas ont été ciblés et le SNEAS en a été saisi. Il a donné, dans tous ces cas, un avis de compatibilité.

Au-delà du champ classique de la loi et de la relation avec le SNEAS, une veille est par ailleurs assurée en interne sur des signaux faibles ou sur des signaux qui évoluent. Nous avons eu en interne 3 500 capteurs de détection de comportements tangents ou susceptibles de constituer une amorce d’évolution dans la pratique religieuse jusqu’à la radicalisation.

M. le président Éric Ciotti. Quelle période ce nombre couvre-t-il ?

M. Christophe Merlin. Il concerne la période courant depuis le 1^{er} janvier 2017, période de référence depuis la mise en place du dispositif.

M. le président Éric Ciotti. À combien les effectifs de l’entreprise s’élèvent-ils ?

M. Christophe Merlin. Nous dénombrons 140 000 membres du personnel dans l’entreprise, pour le groupe public unifié (GPU), et 270 000 personnes pour l’ensemble des filiales et SA. Les chiffres que j’ai cités correspondent au GPU.

Une dizaine de ces 3 500 alertes ont fait l’objet d’une attention des services de renseignement – soit du renseignement territorial (RT), soit de la direction générale de la sécurité intérieure (DGSI). Et un suivi des personnes concernées a été engagé, mais qui n’a pas forcément donné lieu à une saisine du préfet pour avoir une enquête du SNEAS ni conclu en interne à un comportement pouvant justifier un licenciement.

En revanche, dès qu’une transgression de la charte éthique est constatée, nous la sanctionnons systématiquement.

Notre entreprise a un devoir de vigilance compte tenu des enjeux que représente notamment la conduite des trains. Vous imaginez bien à quel point cela peut avoir une incidence sur nos voyageurs. Pour autant, nous considérons qu’il y a, là aussi, quelques « trous dans la raquette » – nos sous-traitants, les intérimaires. Et, si je vais plus loin, nous avons peut-être aussi à partager un peu plus avec les services de renseignement. Parfois, nous leur donnons de l’information, mais nous n’avons pas de retour. Nous ne savons pas si notre détection ou notre ressenti sur une évolution comportementale au sein de l’entreprise correspondait à par une dangerosité réelle.

Nous sommes en effet dans un échange informel, sur la base de bonnes relations avec les services de renseignement. Mais cela n’est ni organisé ni structuré.

Comme la RATP, nous assumons les licenciements. Nous n'avons pas de contentieux à vous signaler pour le moment, en tout cas d'instance pendante, mais cela se produira sûrement un jour.

Le principe est en tout cas la fermeté sur l'application du principe de laïcité au sein de l'entreprise.

M. François Pupponi. Entendre dire en 2020, par une entreprise aussi importante que la SNCF et qui fait des efforts, que les relations avec les services de renseignement sont informelles et pas structurées m'inquiète un peu.

Je voudrais raconter quelques anecdotes. Pour venir à l'Assemblée, je prends le RER, puis le métro. Et il m'arrive de temps en temps de prendre l'avion. Durant l'état d'urgence, le commissaire de Sarcelles est allé, à la demande du ministère, interpellé les fichés S les plus dangereux de la ville. Il m'a appelé pour me dire qu'il ne les avait pas trouvés parce qu'ils étaient au travail. Or le fiché S le plus dangereux travaillait à Roissy, et sa femme, également fichée S, travaillait à Orly et était en formation à la conduite de camions-citernes !

Par ailleurs, comme beaucoup, je prends l'avion. Or quand je vois qui me fouille avant de monter dans l'avion, j'en reconnais certains, et je suis un peu ennuyé qu'ils soient chargés de la sécurité. Je pense qu'un vrai problème se pose au niveau des recrutements dans les sociétés sous-traitantes.

Les sociétés de sécurité que nous avons auditionnées disent toutes que les délais sont trop longs pour obtenir les autorisations. Et j'ai le sentiment que les recrutements se font parfois sans attendre les résultats des demandes d'autorisation. Et il y a effectivement des « trous dans la raquette ».

Je voudrais que l'on se mette tous d'accord sur l'ampleur du danger, et sur l'importance de respecter les délais.

Et pour les entreprises sous-traitantes, il est trop facile de dire comme cela a été dit : « *Ce n'est pas nous, c'est les autres !* ». Car ces entreprises entrent partout : pour nettoyer les trains, pour faire entrer les passagers, etc. De même, dans les avions comme dans les métros, les sous-traitants sont partout. Or en l'absence de contrôles stricts, il risque de se produire une catastrophe.

Je ne sais pas comment nous pourrions y remédier. Je prends l'exemple d'ADP. ADP organise la sécurité sur la plateforme. Cette entreprise ne peut donc pas dire qu'elle n'est responsable que de ses salariés et non des salariés des entreprises sous-traitantes. La responsabilité de la sécurité de l'aéroport lui incombe, en lien avec l'État.

Je pense que nous devons tous être conscients du fait que, si des efforts ont été faits, les manques demeurent nombreux. Et il faut que nous parvenions à être plus opérationnels dans ce domaine. Des propositions seront sans doute formulées dans le cadre de la présente commission. Mais nous partons de loin, malgré la bonne volonté de tous ! Concrètement, sur le terrain, il arrive que l'on prenne des sueurs froides dans l'avion, le train ou le métro.

M. le président Éric Ciotti. J'ai cru comprendre que, le délai de retour du SNEAS étant un peu long, il arrivait que certaines mobilités se fassent sans attendre son avis. Attendez-vous systématiquement les retours du SNEAS pour décider les mobilités ?

M. Christophe Merlin. Je vais évoquer deux situations distinctes. Lorsqu'il s'agit d'un recrutement externe et qu'il n'y a pas de tension sur le métier concerné, à la SNCF nous prenons le temps nécessaire. Cela allonge un peu le délai de recrutement et de fourniture du poste, mais nous essayons d'attendre les deux mois requis pour obtenir une réponse du SNEAS avant de recruter la personne concernée.

Mais dans certains autres secteurs d'activité des filiales de la SNCF, notamment celui des conducteurs de bus qui souffre d'un manque d'attractivité du métier et de disponibilité sur le marché, nous devons parfois recruter plusieurs dizaines de personnes en intérim pour assurer les lignes de transport urbain. En ce cas, le délai de deux mois apparaît trop long pour combler l'attente des collectivités relative à la fourniture du service.

Nous ne recrutons pas ces personnels définitivement. Mais parfois, dans l'urgence, nous nous trouvons confrontés à un dilemme, car sommes tenus de choisir entre la qualité de service engagée auprès des autorités organisatrices (AO) pour fournir le service de transport et l'attente de la réponse du SNEAS pour pouvoir donner un bus à conduire à la personne concernée.

M. François Pupponi. Je vais peut-être poser une question de béotien, mais qu'est-ce qui vous empêche de prérecruter cent, deux cents, trois cents voire cinq cents personnes ? Vous demandez les CV, vous les gardez en stock, vous demandez l'autorisation du SNEAS, et une fois la réponse obtenue après deux mois, vous avez un stock disponible.

M. Christophe Merlin. Le SNEAS nous demande de présenter un vrai contrat de travail à l'appui des saisines.

M. François Pupponi. D'accord, mais cela s'organise ! Il suffit de programmer des pré-recrutements, plutôt que d'attendre le dernier moment.

Un jour ou l'autre, un individu dangereux se retrouvera au volant d'un bus. Or un bus peut transporter 75 personnes !

M. le président Éric Ciotti. Ce point me paraît important. Vous nous dites donc que dans certains cas vous avez pu procéder à des recrutements sans attendre l'avis du SNEAS.

M. Vincent Roque, directeur défense et international à la direction de la sûreté de la SNCF. Jamais nous ne l'avons fait. Cela a failli arriver et a suscité un moment d'émotion intense au sein de l'entreprise. Nous avons dit que nous ne recrutons pas avant d'avoir l'avis du SNEAS.

Le SNEAS a beaucoup progressé entre 2017 et aujourd'hui sur les délais de réponse. À son lancement, il était dans une sorte de processus d'apprentissage. Très vite, il s'est mis à répondre beaucoup plus rapidement.

M. le président Éric Ciotti. Les moyens sont plus importants, aussi.

M. Vincent Roque. Oui.

Une nouvelle procédure doit être mise en place, impliquant l'utilisation d'un portail internet très bien sécurisé. Cela devrait aussi permettre d'alléger les démarches, et de donner aux enquêteurs la possibilité de se concentrer sur leur travail au lieu de faire des tâches administratives.

Les choses vont dans le bon sens.

Le SNEAS a aussi de grands événements à traiter. La charge est donc variable et nous le sentons de temps en temps.

M. François Pupponi. Cela ne va pas s'arranger !

M. Vincent Roque. Mais nous arrivons à tenir notre ligne consistant à ne pas recruter tant que nous n'avons pas le retour du SNEAS. De temps en temps, nous devons attirer l'attention du SNEAS sur l'urgence de tel ou tel dossier.

Il est vrai par ailleurs qu'il lui a fallu se familiariser avec les métiers du transport.

Le processus d'embauche est long. Il comporte un volet médical. Les candidats sont nombreux. Certains acceptent *in fine* les règles du travail en trois-huit, mais ils sont nombreux à renoncer au cours du processus.

La proposition de pré-recrutement que vous faites est vraiment intéressante. Mais le stock de CV est malheureusement difficile à constituer. Il est en effet compliqué de trouver des gens susceptibles de cocher toutes les cases. Nous rencontrons des difficultés de recrutement pour des postes comme la conduite de train ou la tenue des postes d'aiguillage. Et le vivier n'est pas si large, une fois les compétences techniques des candidats étudiées.

M. Jérôme Harnois. De même, à la RATP, nous ne recrutons pas tant que nous n'avons pas reçu l'avis du SNEAS. Cela nous a amenés à mieux anticiper nos besoins de recrutement, puisque nous allongeons les délais avant de donner l'accord final.

Le vrai sujet est ailleurs. Dans le cadre du Livre blanc de la sécurité intérieure, nous l'avons d'ailleurs abordé à travers l'UTP : il s'agit du sujet de l'intérim et de la sous-traitance, qui n'est pas traité par la loi Savary.

M. François Pupponi. Le vrai problème, il est là !

M. Jérôme Harnois. À la RATP, entreprise publique, nous avons encore assez peu recours à l'intérim. Ce n'est pas le cas de l'ensemble des professions de transport public comme cela a été souligné plus haut.

Sur des besoins particuliers, notamment en période estivale, il peut parfois nous arriver d'avoir recours à de l'intérim. Or le milieu de l'intérim est ainsi fait que, si on attend qu'un intérimaire fasse l'objet d'un avis du SNEAS, on a neuf chances sur dix qu'il soit parti travailler ailleurs – surtout dans des métiers en tension.

Monsieur Pupponi, j'ai essayé de mettre en œuvre ce que vous avez proposé il y a quelques mois. Nous ne travaillons pas avec un petit nombre d'agences d'intérim. J'ai donc envisagé de demander aux agences d'intérim avec lesquelles nous travaillons de saisir directement le SNEAS pour demander une autorisation pour tous leurs personnels ayant potentiellement le profil d'un conducteur de bus. Mais aujourd'hui, la loi ne le permet pas et le SNEAS dit qu'il ne criblera pas des intérimaires, car la loi ne le lui permet pas, et parce qu'il a déjà une charge de travail importante.

Nous sommes, les uns et les autres, demandeurs d'évolution sur ce point – pour les intérimaires appelés à travailler sur des métiers sensibles, bien évidemment. Il n'est pas

question de procéder ainsi pour quelqu'un qui travaille à la comptabilité. Sinon, il faudrait élargir sérieusement la liste des métiers sensibles !

L'intérim et la sous-traitance constituent donc un sujet majeur, notamment s'agissant des entreprises sous-traitantes susceptibles d'accéder à certains lieux sensibles. Dans nos entreprises, nous n'avons pas de badge rouge comme il en existe sur les plateformes aéroportuaires, mais certaines entreprises de nettoyage peuvent néanmoins être amenées à accéder à des zones sensibles.

C'est donc une question qu'il faut poser, que nous avons déjà posée, et qui avait aussi, je crois, été soulevée par le rapport d'information présenté par M. Éric Diard et par M. Éric Poulliat. Et nous sommes preneurs d'évolutions législatives sur ce sujet.

Nous sommes également preneurs d'évolutions sur les métiers devant faire l'objet d'enquêtes administratives. À l'époque de la loi Savary, nous n'avions pas obtenu l'intégration de certains métiers de maintenance dans la liste de ces métiers. Or nous la réclamons toujours. Car certains métiers de maintenance peuvent être amenés à intervenir sur la voie ou sur le matériel roulant, et peuvent donc devenir sensibles de par leur lieu d'intervention.

Les deux sujets importants sont donc celui de l'intérim et de la sous-traitance d'un côté, et celui de l'élargissement de la liste des métiers pouvant faire l'objet d'une enquête administrative à quelques métiers supplémentaires que nous considérons, nous, transporteurs, comme sensibles.

M. Henri-Michel Comet. Les services de l'État apprécient seuls la nécessité ou non de nous transmettre une information. Nous sommes totalement dépendants sur ce point de leur appréciation et de leur discernement.

Par ailleurs, comme je l'ai évoqué, un travail important est mené en ce moment par ADP à l'égard de ses sous-traitants. Une révision du cahier des clauses administratives générales est ainsi en cours, visant à intégrer dans les marchés une clause particulière sur les sujets : d'obligation de formation professionnelle et d'obligation d'information. Ce travail devrait être clos dans les prochains jours.

Sur les plateformes aéroportuaires travaillent aussi beaucoup d'autres opérateurs que les sous-traitants. Je prends l'exemple que vous avez cité, monsieur le député, celui des assistants d'escale. Il s'agit des personnes qui conduisent les camions. Or ces personnes travaillent pour une entreprise sous-traitante d'une compagnie aérienne.

La question qui se pose est donc celle de la succession d'acteurs économiques, liés entre eux par des relations contractuelles d'une très grande diversité.

À l'égard de nos sous-traitants, nous assumons nos responsabilités, dans le respect du droit de chacun. Mais l'exemple donné concerne un sous-traitant d'un client.

ADP a une conscience claire de cet impératif de cohérence et de circulation des informations entre les acteurs, quelle que soit la situation. C'est d'ailleurs pourquoi nous avons demandé à la représentation de l'État la mise en place d'un dispositif d'échange d'informations et de travail collégial – quelle que soit la situation de l'entreprise concernée.

Au-delà de la révision des contrats avec nous sous-traitants, nous ne pouvons être responsables juridiquement, ni chargés d'obligations. Mais une nécessaire coordination doit se mettre en œuvre sous la houlette de l'État, et nous la demandons d'ailleurs depuis un certain temps.

Monsieur le député, nous avons une conscience claire de l'exemple que vous avez cité. Si tant est qu'elle conduisait un camion et se trouvait en zone réservée, la personne dont vous avez parlé devait disposer d'un TCA dit « badge rouge ». Et ces titres peuvent être retirés à tout moment par les services de l'État, de leur propre chef.

M. François Pupponi. Nous sommes bien d'accord là-dessus. Mais nous constatons quand même qu'il n'y a plus de filet. Ce n'est pas seulement qu'il y a des trous dans la raquette, il n'y a plus de raquette ! Quand quelqu'un qui est fiché S conduit un camion-citerne sur une plateforme aéroportuaire, un grave problème se pose ! Imaginez ce que l'on peut faire avec un camion-citerne !

Qu'ADP dise au bout de tant d'années qu'un travail s'engage avec ses sous-traitants, soit. Mais la question concerne l'État : comment assurer la sécurité des plateformes aéroportuaires dans sa globalité ?

Nous voyons bien qu'un dysfonctionnement majeur se présente ici.

Nous ne sommes pas à huis clos, ce qui est regrettable, car nous risquons de donner des informations à des gens qui ayant de mauvaises intentions.

Mais il y a là un vrai problème ! Il est urgent d'interpeller l'État sur ce point.

Dans les transports en général, et les plateformes aéroportuaires en particulier, se présente un vide béant qu'il faut combler rapidement, dans la mesure du possible, même si le risque zéro n'existe pas.

Dès que ces sujets sont abordés, il est question des sous-traitants. Mais les sous-traitants sont très nombreux dans les transports ! S'ils ne sont pas soumis aux mêmes règles que les entreprises titulaires, il risque d'en résulter des problèmes.

Après avoir appris la situation des deux fichés S que j'ai cités plus haut, j'ai interpellé le ministre M. Bernard Cazeneuve lors des questions au Gouvernement pour lui soumettre ce problème. Le lendemain, des articles parus dans les journaux soulignaient qu'à l'époque 70 fichés S travaillaient sur les plates-formes aéroportuaires – alors que chez nous, en banlieue, lorsque nous demandions un badge pour quelqu'un il suffisait que sa grand-mère ait volé un œuf pour que cela lui soit refusé.

Nous voyons bien qu'il y a des vides. Nous en constatons encore aujourd'hui. Et il faut essayer de régler ce problème.

M. Henri-Michel Comet. Pour les plates-formes aéroportuaires, au regard des dispositifs législatifs existants, la préoccupation que nous avons ne concerne pas tant des métiers qu'un espace géographique. Cela modifie l'approche. Nous sommes demandeurs d'évolutions.

M. le président Éric Ciotti. De quelle nature ?

M. Henri-Michel Comet. La loi Savary prévoit des criblages pour des métiers. Nous pourrions envisager que ces dispositions s'appliquent également à des espaces géographiques. Dans les aéroports où les espaces sont facilement délimités, cela peut être une hypothèse de travail.

Je me permets par ailleurs de rappeler que les TCA concernent plus de 92 % des personnels qui travaillent sur les plateformes – même si les pourcentages sont à prendre avec précaution, car sur le sujet qui nous réunit ce sont les situations particulières qui comptent.

M. le président Éric Ciotti. Pour les zones réservées, l'attribution des badges rouges est obligatoire. Une enquête est donc effectuée par les services de l'État.

M. Henri-Michel Comet. Oui.

M. le président Éric Ciotti. La SNCF ne se trouve pas dans le même cadre – notamment pour ses intérimaires et sous-traitants.

La conductrice de camion citée plus haut avait obligatoirement un badge rouge.

M. Henri-Michel Comet. Probablement, puisqu'elle travaillait en zone réservée. Je rappelle que le badge peut être retiré *ad nutum* par les services de l'État.

Je n'ai pas de commentaire à formuler, mais vous décrivez effectivement des personnes qui avaient certainement été autorisées à travailler dans des zones réservées.

M. le président Éric Ciotti. À votre connaissance, sur quels éléments l'enquête de la PAF – service instructeur chargé de délivrer le badge rouge – s'appuie-t-elle ? S'agit-il des mêmes éléments que le SNEAS ?

M. Henri-Michel Comet. Je ne peux pas répondre précisément à cette question, mais il s'agit des mêmes procédures et des mêmes types de criblages – effectués sur les fichiers existants.

M. Éric Diard. Nous retrouvons les mêmes recommandations que celles que nous avons présentées dans le rapport d'information paru en juin 2019 : criblage de la maintenance, criblage des sous-traitants, et extension de la loi Savary aux filiales.

À titre d'exemple, la RATP est soumise au criblage. Combien comptez-vous de filiales ?

M. Jérôme Harnois. Nous avons une grosse filiale, RATP Développement, qui en a elle-même cent. Toutes les filiales qui opèrent en France sont soumises à la loi Savary.

M. Éric Diard. Mais la question se pose pour la maintenance et pour les sous-traitants.

M. Jérôme Harnois. Oui.

M. Éric Diard. Et cela vaut aussi bien pour la RATP que pour la SNCF et pour ADP.

M. Jérôme Harnois. Cela vaut pour l'ensemble des transporteurs.

M. Éric Diard. Rien de nouveau sous le soleil pour moi !

M. le président Éric Ciotti. Souhaiteriez-vous une évolution législative concernant le criblage de la maintenance ?

M. Jérôme Harnois. Oui, tout à fait.

M. François Pupponi. En 2024, les Jeux olympiques (JO) seront organisés à Paris. Quelles sont les dispositions prévues pour anticiper cet événement ? J'imagine que le service ne sera pas le même, et que vous recruterez des sous-traitants, des contractuels ou des intérimaires pour faire face à ce changement. Je doute que vous recruterez des gens en contrat à durée indéterminée (CDI) juste pour cette occasion.

Comment avez-vous anticipé les choses sur ce point ?

M. Vincent Roque. Le travail est en cours sous l'égide du préfet Lieutaud. Nous en sommes encore aux groupes de travail d'identification des sujets. Mais cela a été vu. Nous avons notamment en tête l'expérience de Londres qui a montré qu'il était difficile de mobiliser les ressources envisagées, notamment dans le secteur de la sécurité privée.

Nous serons bien évidemment très attentifs à ce qui se passera à Tokyo lors des JO cet été.

Nous en sommes donc au démarrage. Le travail se fait en bonne coordination entre Paris 2024, le ministère de l'Intérieur et les différents opérateurs. Et il s'agit d'un sujet clé pour le Comité international olympique (CIO), sur lequel il challengera constamment les différents organisateurs.

M. Patrice Obert. M. le député Pupponi exprimait plus haut un certain malaise ressenti en passant devant des postes de contrôle ou en voyant le visage ou la tenue d'un conducteur de bus.

M. François Pupponi. Pas la tenue, non.

M. Patrice Obert. Nous nous interdisons de faire toute discrimination à l'embauche. Nous rappelons les règles de l'entreprise et nous demandons des compétences professionnelles.

Comme je le dis souvent, nous n'avons pas à sonder les cœurs et les reins. Nous demandons à nos agents d'appliquer les règles de l'entreprise. Et nous jugeons les agents sur cette application.

Nous avons comme exigence l'absence de toute manifestation du fait religieux dans l'entreprise. Nous exigeons ce respect. À partir de là, chacun de nos agents a ses convictions. Mais à partir du moment où il respecte son contrat de travail, aucun problème ne se pose. S'il exerce son travail de bonne façon, c'est un bon agent.

Je voulais faire cette précision, qui est importante.

M. François Pupponi. Qu'il n'y ait pas d'ambiguïté dans mes propos. Ils ne contenaient aucune remarque relative à une éventuelle discrimination ou portant sur le faciès de tel ou tel. Ce n'est pas la question !

J'ai été maire d'une ville pendant vingt ans. Tous les deux ou trois jours, il fallait que je sorte « engueuler » des chauffeurs de bus qui roulaient à soixante kilomètres à l'heure dans une zone limitée à trente. Et je voyais bien la réponse que l'on me faisait. On me disait d'aller me faire voir ! C'était un peu borderline. Mais ce n'était pas un problème de faciès.

On a recruté beaucoup et c'est très bien. Mais je pense que des efforts sont à faire en matière de formation sur le respect des règles et les attitudes à avoir.

Par ailleurs, je pense que tout le monde a déjà fait l'expérience d'un contrôle aéroportuaire. Quand vous voyez trois personnes qui s'interpellent, répondent au téléphone, *etc.*, cela pose question. Et cela m'arrive quotidiennement ! Mais c'est la vie.

Je faisais part d'une expérience personnelle, et je pense ne pas être le seul à la vivre.

M. le président Éric Ciotti. Quelles propositions auriez-vous à formuler pour améliorer les dispositifs de sécurité ?

Et quelle est votre analyse du degré de sécurité au sein des entreprises dont vous avez la responsabilité ?

M. Christophe Merlin. Nous progressons, et nous sommes sur la bonne voie pour continuer à progresser. La présente commission en témoigne.

Mais nous ne sommes pas à l'abri d'un événement. Je ne peux pas dire que nous serons sûrs à 100 % demain. Ce n'est pas le cas, et nous le savons. D'ailleurs, le baromètre de la radicalisation montre bien que certains évitant soigneusement tout signe ostentatoire manifestant la réalité de leurs intentions. Le passage à l'acte peut donc toujours survenir.

En tout cas, la culture est là. Nous l'avons bien infusée. Nous progressons dans l'ensemble des actions que mène le groupe SNCF.

Nous voyons le corpus législatif français évoluer par ailleurs dans le bon sens, avec une prise en compte liée à des événements mais aussi à nos attentes.

Dans le rapport parlementaire de juin 2019 figuraient ainsi des pistes qui sont aujourd'hui plébiscitées par les opérateurs, car elles constituent l'acte II de la loi Savary – mûri et réfléchi à l'aune de quelques exemples que nous avons pu vivre.

Tout ce que nous avons dit plus haut, nous le sollicitons par voie législative pour essayer de combler de nouveau les failles. D'autres failles pourront émerger, car il se présente toujours des stratégies de contournement.

En tout cas, nous progressons, en « effet entonnoir ». Et nous constatons aujourd'hui que tout cela converge dans le bon sens, y compris entre nous, opérateurs. En effet, nous en parlons souvent entre nous. Nous l'évoquons dans les enceintes telles que l'UTP et l'Union Internationale des Transports Publics (UITP). Car ce n'est pas uniquement un sujet franco-français, bien au contraire. Et nous échangeons aussi dans les enceintes internationales pour essayer de nous inspirer de ce qui se fait à l'étranger.

Nous pourrions d'ailleurs vous remettre un cahier de doléances, qui recoupera des propositions faites dans le cadre du rapport parlementaire de juin 2019.

M. Henri-Michel Comet. Au titre du groupe ADP, je me rallierai volontiers à ce qui a été indiqué concernant la clarification de ce qui peut advenir des personnels lorsqu'une difficulté a été détectée. Les recours et les contentieux prud'hommaux pourraient être allégés si des évolutions normatives le permettaient.

Je réitère par ailleurs le souhait d'avoir une vision géographique de l'application de la loi Savary – pour que celle-ci vaille par exemple pour toute une aérogare et non seulement pour la zone réservée.

S'agissant du fonctionnement du SNEAS, je n'ai pas de proposition à formuler.

Quant à l'appréciation du degré de sécurité, je souhaite souligner que, depuis début 2016, nous avons engagé, à notre place et avec beaucoup d'énergie, des actions de soutien aux services de police chargés de la prévention et de la sécurité sur l'ensemble de la plateforme, qu'elle soit réservée ou non – gendarmerie des transports aériens (GTA), PAF, services de la préfecture de police, militaires de l'opération Sentinelle. Nous avons ainsi mis en place un certain nombre de services, de rondes de sécurité, de surveillance de bagages abandonnés en complément de ce que fait l'État.

Nous sommes donc dans une démarche très volontaire au sein de l'entreprise. Mais vous avez bien compris qu'il ne s'agit pas pour nous du cœur du sujet. Le cœur du sujet, c'est l'ensemble des entreprises.

À cet égard, je le répète, nous sommes engagés dans une démarche très claire vis-à-vis de nos sous-traitants en propre. Et nous sommes dans une démarche qui relève plutôt, à notre sens, pour l'instant des services de l'État, s'agissant de la vision des acteurs autres que nos sous-traitants qui interviennent sur la plateforme. Mais il s'agit davantage d'une démarche de management que d'une démarche d'évolution normative.

M. Jérôme Harnois. Pour la RATP, je pense que s'opère un double effet.

Le niveau de sécurisation que nous avons atteint reste perfectible. Mais il me semble important de souligner la prise de conscience qui s'est opérée depuis cinq ans – mais qui avait démarré bien avant, une clause de laïcité ayant été intégrée dans les contrats dès 2005 – avec toute la chaîne managériale, notamment à travers la formation sur le fait religieux dans l'entreprise. Le fait religieux est une réalité, il a bel et bien pénétré dans l'entreprise.

La chance que nous avons est d'être une entreprise publique. Nous avons donc des règles très claires, impliquant l'application et le respect des principes de laïcité et de neutralité. Toutes les entreprises n'ont pas cette « chance », et ce sujet est beaucoup plus complexe à gérer ailleurs.

En tous les cas, nous avons des lignes très claires à ne pas franchir, et nous pouvons sanctionner les dépassements.

Là-dessus, le message est clair. Il est compris et entendu par de nombreux salariés. Et la chaîne managériale est aussi très à l'aise pour réagir et prendre en compte le sujet.

Par ailleurs, le secteur des transports publics bénéficie, ce qui est une chance, des dispositions de la loi Savary, dont nous avons vu qu'elle est perfectible, mais qui nous permet depuis 2017 de recruter de manière beaucoup plus sereine que par le passé. Des enquêtes administratives sérieuses sont menées par les services du ministère de l'Intérieur. Certes, nous

ne connaissons pas les motivations des décisions qui en découlent, mais peu importe. Le sujet mériterait en revanche peut-être d'être évoqué dans le cas des contentieux.

Et dès que des mobilités s'opèrent au sein de l'entreprise sur des métiers dits « sensibles », nous avons aussi la possibilité de saisir le SNEAS.

Je pense donc que nous avons énormément avancé sur ces sujets en quelques années. Il y a cinq ans, nous n'avions aucune possibilité de savoir, lorsqu'on recrutait quelqu'un, si le comportement de cette personne était compatible avec un métier impliquant de conduire un train contenant des milliers de passagers ou un RER transportant 2 500 personnes à l'heure de pointe. Depuis 2017, d'importantes avancées ont été enregistrées. Nous comptabilisons plus de 8 000 saisines du SNEAS, ce qui est beaucoup pour une si courte période.

Nous pouvons progresser. Le sujet des sous-traitants et des intérimaires est vraiment à prendre en compte, ainsi que l'élargissement des dispositions de la loi Savary à quelques métiers qui n'y avaient pas été intégrés à l'époque de sa promulgation. La majorité des métiers sensibles figurent dans la liste, mais il reste encore quelques « trous dans la raquette ». Ce serait l'occasion de pouvoir les réduire.

Ces propositions ont déjà été faites, comme le rappelait M. le député Diard, et nous les portons à travers l'UTP dans le cadre du Livre blanc de la sécurité intérieure.

Enfin se pose le problème de l'obligation de reclassement. Que faire en cas d'avis négatif du SNEAS sur une mobilité ? Actuellement, nous, transporteurs, sommes sur une position assez claire. Nous licencions, donc nous allons au-delà de ce que nous permet la loi et générons des contentieux.

Doit donc se poser également la question du devenir dans une entreprise de quelqu'un qui s'avère manifestement incompatible avec l'exercice d'un métier sensible et que l'on ne préfère pas garder.

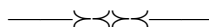
C'est un sujet sur lequel il faudrait faire évoluer le cadre législatif. Cela limitera peut-être le nombre des quelques contentieux que nous pouvons avoir.

Se pose également la question de la motivation des avis d'incompatibilité prononcés par le SNEAS. Les juridictions peuvent en effet parfois dénoncer un manque de motivation, ce qui conduit à annuler des décisions de licenciement.

Voilà à mon sens les quelques sujets qu'il faudrait traiter.

M. le président Éric Ciotti. Merci infiniment pour les éléments que vous nous avez communiqués.

La séance est levée à 17 heures 30.



Membres présents ou excusés

Présents. - M. Florent Boudié, M. Éric Ciotti, M. Éric Diard, M. Raphaël Gauvain, M. Meyer Habib, M. Guillaume Larrivé, Mme Naïma Moutchou, M. Éric Poulliat, M. François Pupponi, M. Guillaume Vuilletet

Excusés. - M. David Habib, M. Guy Teissier