



**ETABLISSEMENT GDI**

**COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT**

**SEANCE DU 16 MAI 2019**

Madame Sophie SERRANIA procède à l'appel nominal des présents.

**SONT PRESENTS :**

**MEMBRES TITULAIRES OU SUPPLEANTS :**

**LISTE CGT**

**ERIC TURBAN (SECRETAIRE) (T)**  
**LUC NAYROLES (T)**  
**YVES-DIDIER COUSSEAU (T)**  
**ANDRE BAZIN (T)**  
**PASCAL LAMBERT (T)**  
**CHRISTOPHE HARDY (T)**  
**CHRISTIAN PAROT (T)**  
**J.R. MORVAN (T)**  
**DAVID LECLER (T)**  
**BENOIT LUCAS (T)**  
**TARRIS-LAWSON ANDET-ASSANA (T)**

**RUDY ROMERO (S)**  
**STEPHANE BONNENFANT (S)**  
**VALENTIN LERENDU (S)**  
**MARC MURATI (S)**  
**PAULO LOPES (S)**

**LISTE CFE-CGC**

**JEAN RODRIGUES (T)**

**LISTE UNSA**

**FREDERIQUE TOUBOUL (T)**  
**SYLVAIN ROUSSEL (T)**  
**LAURENT DUMYCZ (T)**

**LISTE SAT**

**JAMEL AMOUNI (T)**  
**TEDDY PELLETIER (S)**

**REPRESENTANTS SYNDICAUX :**

**CGT**  
**UNSA**  
**CFE-CGC**

**CELINE CASSOU**  
**AURELIEN AZOULAY**  
**ALEX BOUCHAFA**

## ORDRE DU JOUR

<b>I - EXAMEN DES PROCES-VERBAUX</b>	<b>4</b>
Approbation du procès-verbal de la séance CSE GDI du 22 février 2019	
<b>II – INFORMATIONS</b>	
01. Rex RVB Ligne A 2018	4
02. Projet « Déploiement du Centre de Services Ressources Humaines (CSRH)	39
03. Promotion Interne Encadrement GDI	59
04. Réalisations du plan de formation 2018 du département GDI	63
05. Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes du département GDI-2018	80
<b>III - CONSULTATIONS</b>	
<b>a - <u>Projets et mesures donnant lieu à avis</u></b>	
01. Consultation : Réalisations du plan de formation 2018 du département GDI	79
02. Consultation : Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes du département GDI-2018	86
<b>b - <u>Résolutions</u></b>	
<b>c - <u>Suite donnée aux avis et résolutions</u></b>	
<b>IV - INFORMATIONS DU PRESIDENT</b>	<b>88</b>
<b>V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE</b>	
- Calendrier du CSE/GDI	91
<b>VI – QUESTIONS DIVERSES/CORRESPONDANCES</b>	
<b>VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE</b>	<b>94</b>

La séance est ouverte à 8 h 35 sous la présidence de M. Olivier DUTHUIT.

**M. LE PRESIDENT** – Je vous souhaite la bienvenue à cette séance. Avez-vous des déclarations préalables ?

**M. LE SECRETAIRE** – Je voudrais apporter une modification sur l'ordre du jour et compléter le premier point des informations en l'intitulant : « REX RVB Ligne A 2018 et RVB Ligne A 2019 ».

**M. LE PRESIDENT** – Le programme 2019 vous intéressera au moins autant que le REX.

## **I – EXAMEN DU PROCES-VERBAL**

### **• Approbation du procès-verbal de la séance CSE GDI du 22/02/2019**

**Mme SERRANIA** – Avez-vous des modifications à apporter sur ce procès-verbal. Si vous n'en avez pas, je vous propose de passer à son approbation.

### **PROCEDURE DE VOTE**

Pour : 21

Contre : 0

Abstention : 0

**Le procès-verbal de la séance du 22 février 2019 est adopté à l'unanimité des présents.**

## **II – INFORMATIONS**

### **01 REX RVB Ligne A 2018 et RVB Ligne A 2019**

**M. LE PRESIDENT** – Nous accueillons Mme Ouardia AIT-AOUDIA et M. Yann GUILLAUME qui vont nous présenter ce point.

**M. GUILLAUME** – Cette présentation se décompose en plusieurs parties :

- Un rappel du contexte,
- Un point d'avancement du projet,
- Le REX 2018 et la phase d'ITC en général,
- Le RVB 2019.

#### **1. Rappel du contexte**

- Les besoins et l'évolution du tonnage et du trafic sur la ligne qui sollicitent les installations,
- La nécessité du RVB pour assurer la sécurité de la voie, la fiabilité et sa disponibilité,

- L'âge de ces voies qui impose le remplacement y compris le ballast à l'horizon 2020. Au bout d'une quarantaine d'années, ce type d'opération est assez classique.

### **Les étapes du RVB**

- La dépose des équipements, de la voie,
- La vérification de l'état du radier puisqu'elle est la seule étape dans la vie de l'ouvrage où nous pouvons vérifier l'état du radier qui était plutôt très bon d'après les constats que nous avons fait les premières années.
- Elle est également la seule étape dans la vie de l'ouvrage où nous avons la possibilité de mettre par endroit du tapis anti-vibratile et nous avons saisi cette opportunité là où cela était nécessaire avant de finir les opérations de RVB proprement dites avec la remise en place du nouveau ballast, de la nouvelle voie et des équipements de signalisation et de contrôle de vitesse.

### **La subtilité entre la phase d'ITC et les travaux en nuit longue**

En nuit longue, nous n'aurons pas la cinquième phase que nous avons les années précédentes qui était la phase de stabilisation des voies. Nous faisons circuler des trains de travaux pour éviter les limitations en vitesse. Nous n'aurons pas ce temps en nuit longue et la circulation le lendemain matin se fera avec une limitation de vitesse à 30 km/h.

### **Le scénario des travaux**

Nous sommes à un moment charnière entre les deux principales phases du projet : la phase d'ITC se termine avec la campagne 2018 où nous travaillions pendant quatre semaines d'interruption continue chaque été et la phase dite de travaux en nuit longue où nous travaillerons en nuit longue d'une part et aussi en ITC le week-end pour les trois dernières années avec une période d'ITC dans la période creuse du mois d'août en 2019.

Pourquoi ce changement de rythme ? Nous traitons les extrémités du tronçon central et nous ne disposons pas des mêmes capacités de report de flux que celles dont nous disposons à Nation ou à Défense. Il ne s'agit pas des mêmes lignes de métro et de correspondances directes. Nous interrompons le trafic au moment où les flux permettent de reporter le trafic en particulier à Vincennes.

Les travaux auront lieu cette année du samedi 13 juillet au 1<sup>er</sup> septembre. Ils s'étalent maintenant sur 7 semaines au lieu de 4 semaines précédemment.

## **2. Point d'avancement sur le projet**

Le premier diagramme vous montre l'avancement du renouvellement de voie courante avec la partie réalisée et celle qui reste à faire, la partie linéaire en voie double et la partie linéaire du tunnel à voie unique.

Nous voyons déjà une autre particularité entre la phase d'ITC et la phase en nuit longue : il ne s'agit pas seulement d'un changement de rythme, mais aussi d'un changement de configuration du tunnel. Sur les extrémités du tronçon central, nous avons à peu près une moitié de tunnel à voie unique une moitié de tunnel à voie double alors que nous avons jusqu'à présent essentiellement du tunnel à voie double.

Concernant le renouvellement des appareils de voie, nous avons essentiellement du renouvellement de voie courante pendant la phase d'ITC avec un peu d'appareils de voie. Nous avons fait 10 appareils étalés sur 4 ans et nous en ferons 18 sur 3 ans. Nous aurons un chantier pendant ces 3 dernières années où la part des appareils de voie sera beaucoup plus importante.

### **Les réalisations complémentaires**

Le RVB a porté les opérations qui étaient prévues à son programme, mais elles n'ont pas été les seules :

- En 2018, les conséquences du percement du tunnel lors de travaux EOLE avec la réparation définitive du tunnel, le renouvellement de la partie ballast de 200 m de voie qui avait été renouvelée l'année précédente et l'année d'avant,
- La dépose d'un assainissement en fibrociment entre Châtelet-les-Halles et Gare de Lyon,
- La pose de chemins de câbles ZPFU en 2015,
- Une augmentation de 15 % du linéaire de tapis anti-vibratiles par rapport à 2015.

### **3. REX phase d'ITC 2015-2018**

Sur les capacités de production, les méthodologies, la construction du planning et le pilotage de ce planning ont largement évolué depuis 2015 avec des résultats très sensibles, des méthodes qui se sont améliorées, un planning plus pertinent, plus robuste et plus tolérant à l'aléa en cours de chantier. Il nous a permis, au fur et à mesure, de terminer de mieux en mieux avec une production plus importante. Il a également contribué à la qualité du produit fini. La qualité du produit obtenu en fin d'ITC s'améliorait chaque année.

Concernant la sécurité ferroviaire, nous avons eu une évolution sensible entre 2015 et 2018 avec des progrès au fil de chaque année :

- Une optimisation de la réglementation spécifique du chantier pour assurer la sécurité en densifiant l'activité. Nous avons eu d'autres projets dans les travaux du RVB et il a fallu gérer ces co-activités en sécurité. Nous avons affiné la réglementation pour mieux intégrer ces interventions et permettre d'en faire plus en maîtrisant toujours correctement la sécurité.
- Intensifier les contrôles, ce point ayant également concouru à l'amélioration de la sécurité.

- Nous avons noté très positivement la meilleure implication et l'implication progressivement plus importante de nos différents fournisseurs. Nous sentions que le curseur était peut-être un peu trop sur la production au début et il s'est déplacé progressivement vers la maîtrise de la sécurité en même temps que notre préoccupation du côté du Projet.

Toutes ces évolutions ont concouru à mieux maîtriser la sécurité ferroviaire et nous avons pu également le noter sur la partie sécurité hors sécurité ferroviaire en faisant des contrôles, par une meilleure implication des fournisseurs et avec une évolution des accidents du travail qui révèle ces progrès. Si, d'un point de vue quantitatif, nous n'avons jamais eu beaucoup d'accidents, nous en avons eu tout de même quelques-uns. Nous n'avons pas divisé par deux le nombre d'accidents, mais leur nature a franchement évolué. En 2018, nous avons principalement des chutes de plain-pied ou des erreurs de manutention, soit des accidents de travail que nous avons sur d'autres types de chantiers. Leur gravité a également diminué.

D'un point de vue sécurité, nous avons amélioré les conditions d'organisation des premiers secours. En 2016, nous commençons à avoir beaucoup de monde sur le chantier en particulier des projets massifiés et une infirmerie avait été organisée. Les compétences des infirmières ne sont pas remises en question. Par contre, une infirmerie sur un chantier aussi étalé rendait assez compliquée la venue rapide de l'infirmière sur le lieu de l'accident. En 2017, nous avons adopté une autre organisation en recourant aux SSIAP qui sont présents dans les gares et qui se trouvaient un peu déchargés du fait de gares où ils n'avaient pratiquement plus de voyageurs. Nous avons une personne formée aux premiers secours qui est le relais naturel des pompiers quand la BSPP doit venir sur le chantier. Ils n'avaient pas l'accès au chantier et la connaissance des conditions d'accès au chantier, mais nous avons pu l'organiser avec eux et mettre à leur disposition des kits de premiers secours pour le chantier de façon à ne pas déséquiper les éléments destinés aux secours des voyageurs en gare. Ces SSIAP, qui sont partout dans les gares du tronçon central, ont pu apporter des premiers secours plus rapidement. Nous avons bénéficié d'un autre effet : le guidage des services de secours extérieurs à la RATP vers un lieu d'accident était également plus efficace, cette fonction faisant partie des attributions naturelles et normales des SSIAP. Cette solution a été reconduite en 2018 et elle est également celle sur laquelle nous nous appuyons en 2019.

Un dernier point qui a également progressé sans être à la hauteur de ce que nous souhaitions faire, et qui est intimement lié au contexte des travaux souterrains, est l'organisation de locaux, réfectoires, sanitaires et vestiaires. Ils sont très compliqués à organiser en souterrain pour un effectif tel que celui du RVB. Par ailleurs, nous nous rendons compte qu'ils ne correspondent pas aux habitudes des salariés des entreprises de voie ferrée en particulier. La base vie à Auber, dont le projet « Auber » ne se servait pas encore, a été utilisée par le RVB en 2016 et les ouvriers s'en sont très peu servis. Par contre, nous avons mis l'accent sur les sanitaires à quai. Nous avons installé spécifiquement des sanitaires à Etoile en 2016 et 2017 et ils les ont utilisés. Ils étaient déjà plus près que des sanitaires en gare et surtout plus visibles et plus accessibles pour les salariés. Comme nous avons vu que cette solution fonctionnait et répondait à une demande, nous l'avons déployée systématiquement dans les différentes gares où nous travaillons.

Concernant la massification, ce sujet rejoint celui que j'évoquais tout à l'heure sur la maîtrise de la programmation et la meilleure coordination. Le nombre et l'importance des projets massifiés ont augmenté au cours du temps avec une bonne maîtrise et des résultats qui étaient visibles :

- Le renouvellement des revêtements de quai à Gare de Lyon, puis à Auber sur un quai et à Auber sur l'autre quai, y compris un travail sur les faux-plafonds.
- La découpe de la gaine de ventilation au droit des quais de Charles-de-Gaulle Etoile. Il s'agit de la grande gaine de ventilation qui se trouve au-dessus des voies entre les panneaux de publicité de Charles-de-Gaulle Etoile. Cette gaine a été prédécoupée en vue de sa dépose dans les années à venir. Cette activité avait lieu en interférence avec le trafic du RVB et s'est déroulée sans difficulté particulière que ce soit pour la rue chinoise ou pour le RVB.
- La pose des 4 appareils de voie du SDLA Etoile qui s'est réalisée en 2018 simultanément aux travaux du RVB.
- Le renforcement d'une partie de l'éclairage du tunnel entre La Défense et Charles-de-Gaulle.

En-dehors du chantier, le plan transport s'est bien passé. Les interruptions de 2015 et 2016 ont permis de vérifier que les dimensionnements prévus étaient bons alors que cela n'était pas évident. La RATP n'avait pas l'expérience d'une coupure sur un intervalle aussi important et une étendue aussi longue. Les dimensionnements étaient bons, la coordination avec la SNCF s'est bien passée, et le plan transport a correctement été réalisé pour le RER, le Métro et le Bus. Ceci a permis de constater que nous n'avons pas eu de saturation du réseau en situation normale. Ce point a été constaté par nos voyageurs lors des enquêtes clients faites après le RVB.

Concernant la canalisation et la gestion des flux voyageurs, le dispositif était largement dimensionné avec 1000 personnes mobilisées chaque été pour la canalisation des voyageurs. Il pouvait paraître surdimensionné en heures creuses et en situation normale, mais il a montré toute sa pertinence lors des situations perturbées qui n'étaient pas forcément celles de la RATP. Je pense notamment aux incidents sur Montparnasse en 2017/2018 où les canalisateurs qui étaient mobilisés pour le RVB ont pu être mis à profit pour orienter les voyageurs en tenant compte de la coupure du RVB.

Concernant les services, la communication et les relations avec les institutionnels, un travail important a été réalisé par les différents services de la RATP pour diffuser les informations pratiques permettant aux voyageurs de s'orienter pendant cette phase d'interruption. Je ne vais pas détailler ces dispositifs, mais ils étaient massifs et l'enquête qui a été réalisée après a permis de voir qu'ils étaient pertinents, que la cible était touchée et qu'ils étaient appréciés. L'enquête clients, au-delà d'un taux de satisfaction assez élevé, montrait que l'image de la RATP se trouvait améliorée du fait du chantier. Les personnes interrogées avaient une meilleure perception de la RATP après le chantier qu'avant.

En synthèse sur cette phase d'ITC, nous avons eu beaucoup de nouveautés sur ce projet génératrices d'un REX important qui a alimenté les années ultérieures. Nous avons pu directement profiter de ce REX. Il s'est centré particulièrement sur l'organisation opérationnelle et la maîtrise de la production au sens large et de la sécurité en général. Le transport et l'accompagnement des voyageurs étaient correctement dimensionnés dès le départ et ont été optimisés par la suite. Ces constats posent des bases solides pour la phase « nuits longues » qui ne doivent pas nous faire occulter néanmoins une typologie de chantier qui évolue un peu, une géographie qui évolue aussi sensiblement et surtout un rythme qui n'est plus le même, tous ces sujets posant de vraies questions.

Du point de vue social, j'ai indiqué les éléments que nous avons pu récupérer des différents départements suite à l'ITC 2018 avec une mobilisation en particulier assez forte du côté de GDI dans la mesure où GDI/Voie contribue à l'effort de maîtrise d'œuvre voie sur le chantier et vient renforcer les effectifs du département d'ingénierie.

**M. LE SECRETAIRE** – Vous faites une synthèse des quatre dernières années avec un focus sur l'année 2018. Nous verrons qu'un certain nombre d'appareils de voie seront faits en 2019, mais où en sommes-nous sur le renouvellement de voie par rapport au planning initial qui avait été évoqué en 2015 ? Sommes-nous en retard dans le planning ?

**M. GUILLAUME** – Du point de vue de la voie courante et des appareils de voie, nous sommes exactement en ligne avec la prévision.

**M. LE SECRETAIRE** – Nous constatons qu'il reste encore un certain nombre de renouvellements d'appareils puisque 24 appareils étaient à faire au total.

**M. GUILLAUME** – Il était prévu 27 appareils de voie et 1 appareil de voie a été ajouté au programme.

**M. LE SECRETAIRE** – Il était prévu 24 km de renouvellement voie ?

**M. GUILLAUME** – Il était prévu un peu moins de 24 km.

**M. LE SECRETAIRE** – 15 km sont donc réalisés ?

**M. GUILLAUME** – Ils le sont. En 2018, nous n'avions pas trop le choix parce que les zones dans lesquelles nous travaillerons à partir de 2019 ne seront pas celles des phases d'ITC. Autant nous pouvions faire en 2017 ce que nous n'avions pas fait en 2016 et inversement, autant il fallait terminer le programme d'ITC en 2018 et il a été terminé. A contrario, nous ne pouvions pas prendre d'avance sur la phase « nuits longues ». Nous avons pu absorber des éléments tels que les travaux supplémentaires que j'évoquais tout à l'heure parce que nous avons réussi, avec les progrès du retour d'expérience, à mieux maîtriser notre chantier, donc à intégrer des éléments supplémentaires, mais nous n'avons pas pu faire du linéaire supplémentaire parce que nous n'avions pas les zones d'interruption qui nous auraient permis de le faire.

**M. LE PRESIDENT** – Le programme avait été divisé en deux phases : une phase avec de l'ITC et une phase sans ITC. Pourquoi ? La phase 2019 se fera en nuits longues parce que nous n'avons pas de transport alternatif permettant de suppléer le tronçon central de la ligne A. Quand la ligne était coupée entre les gares de Nation et Défense, nous avions des lignes alternatives parce que nous pouvions passer par la ligne 1, la ligne 6, et les travaux sur le viaduc de la ligne 6 avaient été reportés pour cette raison. Le programme a été découpé de cette façon et nous allons entrer dans la phase « nuits longues » où nous aurons des solutions palliatives. Nous avons un sujet technique pour faire le chantier en nuits longues et un sujet organisationnel pour organiser ces transports alternatifs pendant cette période.

**M. BAZIN** – Les questions sur le RVB 2018 commencent par la sécurité, le nombre d'accidents annoncés et leurs conséquences. Je me souviens bien les années précédentes, lorsqu'il se produisait des accidents, que des sanctions étaient prises à l'encontre des entreprises concernées pour faire en sorte de respecter la sécurité ferroviaire. Nous voyons bien sur le REX 2018 que l'accent a été mis de plus en plus là-dessus et nous sentons que tous les acteurs qui sont intervenus sur ce chantier hors norme ont joué le jeu et ont permis une certaine amélioration, voire une considérable amélioration au niveau de la sécurité. Il n'empêche que, vu le nombre d'intervenants, même si on essaye de les éviter, il se produit tout de même des accidents. A l'époque, l'accident avec la pelleuse avait coûté deux postes au personnel de l'entreprise COLAS. Pour mémoire, nous avons également eu un accident ou un presque-accident avec un agent de GDI qui a dû sauter d'un train pour éviter une pelleuse. Quelles en ont été les conséquences ? S'est-on servi des faits qui se sont passés pour améliorer encore ou changer ou a-t-on sanctionné et remplacé ?

**M. GUILLAUME** – Une sanction a été donnée quand une faute a été commise. Sinon, il a été fait un retour d'expérience. Nous avons eu en particulier, pour l'accident de la pelleuse, un ajout à la réglementation du chantier pour éviter ce genre d'incident. En 2017, quand un train a dépassé un signal, il y avait une faute et la personne en question a été sanctionnée en interne chez COLAS Rail. Il s'agit d'une partie des raisons de l'amélioration de la sécurité, l'autre partie étant une plus grande vigilance et, quand je parlais de plus grande implication, elle se vérifie physiquement. Nous avons toujours eu un interlocuteur sécurité du côté de COLAS Rail. En 2017, cet interlocuteur sécurité n'était plus sécurité, qualité, environnement, mais une personne dédiée à la sécurité. En 2018, il arrivait un peu avant le chantier et, pour 2019, il est déjà présent depuis plusieurs semaines avec nous sur le plateau. Nous sentons vraiment cet effort d'implication, de prise de conscience et d'amélioration de la maîtrise de la sécurité. Cela passe par la sanction s'il est fait une faute et cela passe toujours par le retour d'expérience quand nous avons des constats négatifs. Je ne dis pas que tout est parfait, mais nous ne restons pas les bras ballants quand il se passe quelque chose et nous en mesurons les résultats au fil des ans. Nous continuons dans cette trajectoire.

**M. BAZIN** – Nous ne pouvons que nous féliciter d'entendre que l'on prend acte des petits problèmes et soucis qui peuvent être rencontrés sur le chantier et que l'on essaye d'en tirer les conséquences pour faire en sorte d'améliorer les choses. Nous aimerions que cela se passe de cette façon dans toute l'entreprise et dans tous les secteurs impactés.

Nous verrons peut-être en cours d'année, en fonction des dossiers qui nous seront présentés, des résultats d'études demandées par le département sur la maintenance, voire même sur la sécurité ferroviaire. Nous espérons que nous aurons cette présentation au sein de l'instance car elle serait une bonne chose. Je me satisfais en tout cas de voir que cette évolution amène ce changement de portage, et tant mieux pour nous.

Quelque chose me chagrine au plus haut point, non pas du fait du dossier RVB en lui-même ou du REX parce que les propos que j'ai pu entendre jusque-là me font plutôt plaisir. Il y a cette écoute des personnes concernées par ce projet qui n'ont eu de cesse de l'améliorer et de faire en sorte que nous ayons un dossier présentable aujourd'hui et présenté qui est largement au-dessus de ce que nous avons vécu depuis 2015. D'un côté, le regard qui est porté par les usagers vis-à-vis de l'entreprise RATP montre qu'elle est mieux perçue et c'est tant mieux et entendre dire cela me fait plaisir. D'un autre côté, je me souviens bien que l'on nous faisait comprendre dans cette instance, -et vous pouvez le retrouver dans le PV de séance de février-, que voir du personnel travailler était plutôt inquiétant et ne plaisait pas forcément. Soit nous ne partageons pas les mêmes notions de définition d'un travail et les raisons pour lesquelles il est fait, mais je pense qu'il y a peut-être des remises en situation à faire pour certaines personnes sur la compréhension et le message qui est envoyé à la fois au personnel et aux élus. Les personnes qui ont monté ce dossier et qui nous le présentent sont satisfaites de voir que l'entreprise RATP jouit d'une bonne image de marque, mais cet avis n'est pas partagé partout dans le département.

**M. MORVAN** – Ce sujet n'étant plus abordé en CSSCT, j'ai bien évidemment des questions. Dans la partie HSCT, vous dites que les accidents ont été moins graves et qu'ils ont diminué. Combien avez-vous eu d'accidents sur la période 2015/2018 ?

**M. GUILLAUME** – Nous avons eu 7 accidents sur le chantier.

**M. MORVAN** – Qu'en est-il au niveau de la gravité ?

**M. GUILLAUME** – Nous n'avons pas eu d'accident avec des séquelles. Nous avons eu une grande majorité de chutes de plain-pied ou de pincements de doigts du fait d'erreurs de manipulation ou de l'emploi d'outils dédiés à certaines tâches.

**M. MORVAN** – Vous parlez tout à l'heure de sanction. Je pense que l'on en arrive à la sanction parce qu'il y a peut-être eu des soucis au niveau de la formation. Avant d'être sanctionnés, les salariés de l'entreprise extérieure sont-ils passés par des formations notamment sur le passage d'un feu rouge pour un convoi ?

**M. GUILLAUME** – Ils ont eu des formations.

**M. MORVAN** – Je ne pense pas que ces erreurs soient des actes volontaires. Elles sont peut-être des erreurs de formation.

**M. GUILLAUME** – L'erreur était volontaire avec une appréciation du risque qui n'était pas bonne. Des gens sont habilités pour enlever les lampes rouges et d'autres ne le sont pas. Il s'agissait d'une faute indubitable.

**M. MORVAN** – Concernant l'hygiène et l'accueil du personnel, ces locaux ne sont pas ceux des agents RATP surveillants de chantiers. Ont-ils leurs locaux d'attachement ?

**M. GUILLAUME** – Ils ont des vestiaires et des douches dans la base vie. Pour les agents RATP, nous ne parlons pas ni du même nombre, ni de la même culture que pour certaines entreprises. Les locaux se trouvaient au niveau de la base vie située Avenue Hoche. Ces locaux étaient tout à fait convenables et habituels par rapport à ceux qu'ils ont habituellement. Ils étaient plus près du chantier que l'attachement. J'évoquais principalement tout à l'heure les locaux sociaux pour les salariés des entreprises et de COLAS Rail en particulier qui représentent un nombre assez important. Ils n'ont pas l'habitude pour la plupart de travailler sur le réseau parisien et ils n'ont pas cette culture d'aller dans une base vie pour se changer. Même quand nous avons disposé de la base vie d'Auber qui était assez « luxueuse » par rapport aux locaux que nous pouvons habituellement mettre en œuvre dans les espaces en sous-sol, cette base vie a été très peu employée. Ceci ne nous empêche pas de rechercher les meilleures solutions de base vie à chaque fois. Nous avons une base vie qui est très bien et qui se situe Avenue d'Orient à côté de la Place de la Nation pour le chantier 2019. Nous mettons aussi l'accent sur les sanitaires à quai parce que nous voyons qu'ils ont répondu à une demande. Nous avons l'obligation, le besoin et la demande. Nous répondons à l'obligation, nous écoutons les besoins et nous essayons de répondre le mieux possible à la demande.

**M. BAZIN** – Cette situation est plus liée à un problème de culture qu'à l'hygiène et à la sécurité. Si des entreprises auxquelles nous demandons d'intervenir sur notre réseau se dispensent du passage au vestiaire pour gagner du temps, il se pose un problème. Nous sommes là pour la qualité de travail et nous ne sommes pas là pour en faire un maximum et se moquer de la conséquence que cela peut avoir. Le fait que le salarié se déshabille au pied de l'ouvrage sur lequel il va travailler ne me paraît pas très bien finalement.

**M. GUILLAUME** – Nous ne l'acceptons pas quand nous le voyons, mais certains salariés arrivaient en tenue de travail directement sur le chantier parce qu'ils ont l'habitude de procéder ainsi le reste du temps. Ceci ne nous empêche pas de mettre à leur disposition des locaux qui leur permettent de se changer.

**M. BAZIN** – Il paraît plutôt assez étrange de concevoir de partir avec des vêtements sales. Si la personne a un accident de trajet et si elle offre cette vue à une autre personne qui viendrait lui porter secours, l'état de la tenue peut être rebutant et, pour peu que les vêtements sentent mauvais, l'hygiène n'y est pas. S'il faut porter secours à une personne qui ne sent pas bon, on laisse tomber la personne et elle se débrouille si elle ne veut pas prendre soin d'elle, si elle ne comprend pas que le trajet est aussi important que le travail et, s'il lui arrive quelque chose, les premiers secours auront besoin d'accéder à son corps. Il faudra sûrement pointer le problème qui se produit également dans notre entreprise et qui commence à m'inquiéter si l'on n'a que cette vision.

**M. LAMBERT** – Les SSIAP qui sont là pour apporter les premiers secours sont-ils des personnes spécialisées dans l'incendie ?

**M. GUILLAUME** – Ils ne sont pas que spécialisés dans l'incendie. Ils apportent les premiers soins aux voyageurs qui ont des malaises ou qui se blessent en gare. Nous ne leur demandons pas d'opérer des personnes qui ont subi un accident du travail sur le chantier et nous leur demandons d'intervenir comme ils le font habituellement. Si l'intervention dépasse ce niveau de compétence, nous avons recours aux pompiers. Le SSIAP présente un gros avantage par rapport à l'infirmière : quand les pompiers vont arriver dans la gare, ils iront chercher le SSIAP ou, Inversement, le SSIAP ira chercher les pompiers pour les accueillir dans la gare. Le fait de recourir au SSIAP permet un recours aux pompiers plus efficace parce que le SSIAP est déjà dans la boucle.

**M. LAMBERT** – Les SSIAP sont des personnes présentes 24 h/24 dans les gares ?

**M. GUILLAUME** – Ils sont présents en permanence dans les grandes gares parisiennes.

**M. LE PRESIDENT** – Ils sont présents dans les grandes gares du RER. Autrement, sur le métro, le principe est de les regrouper au PCSI à LYBY où ils ont une surveillance centralisée de l'ensemble du métro. Ils surveillent tous les systèmes de sécurité incendie et ils ont la possibilité de commander la ventilation de désenfumage. Une obligation réglementaire est de les avoir par gare en fonction de la catégorie de la gare. Les grandes gares du RER sont des gares de catégorie 1 et elles ont des SSIAP en permanence (par exemple la gare de Nation ou Châtelet).

**M. MORVAN** – Je reviens sur ma question concernant la présence d'agents RATP sur un chantier : prennent-ils leur service à leur attachement naturel, sur site ou dans les bases vie qui sont mises à disposition ?

**M. GUILLAUME** – Ils prennent leur service dans les bases vie.

**M. MORVAN** – Pourquoi n'a-t-on jamais demandé à l'instance CHSCT par le passé de venir faire une visite dans ces locaux ? On ne nous a jamais dit qu'ils prenaient leur service dans les bases vie.

**M. GUILLAUME** – A ma connaissance, les bases vie ont été visitées par le CHSCT ING.

**M. LE PRESIDENT** – Nous vérifierons qu'ils prennent bien leur service dans les bases vie et, s'ils prennent leur service dans les bases vie, que vous y êtes invités. Il n'y a pas d'objection au fait que vous fassiez une visite dans ces locaux.

**M. LAMBERT** – Vous parliez également du ballast qui était en bon état.

**M. GUILLAUME** – Je parlais du radier, le génie civil du tunnel, qui était en bon état.

**M. BAZIN** – Vous n'avez pas eu d'amiante avec le drain en fibrociment ?

**M. GUILLAUME** – Nous avons déposé le drain en fibrociment et tout s'est bien passé.

#### **4. RVB Ligne A 2019**

Les travaux sont prévus du samedi 13 juillet au dimanche 1<sup>er</sup> septembre inclus. Il faut noter le changement de rythme par rapport aux ITC avec une première phase de travaux en nuit longue en semaine avec des interruptions en soirée à 22 h et des interruptions totales le week-end. Puis, nous aurons une deuxième phase à peu près sur le même rythme avec des interruptions à 21 h au mois d'août et une semaine d'ITC du samedi 10 août au dimanche 18 août. Ce rythme est directement calé sur les flux voyageurs et les capacités de report dont nous disposons vers la ligne 1 du métro.

#### **Les objectifs techniques 2019**

- Renouveler 2 km de voie courante correspondant à la partie voie 1 entre Nation et l'extrémité du tunnel du côté de Vincennes.
- Renouveler 10 appareils de voie, c'est-à-dire tous les appareils de voie se situant autour de Nation et autour de la voie Z à côté de Nation.

**M. LAMBERT** – Ils seront renouvelés de Nation jusqu'à la sortie du tunnel de Vincennes ?

**M. GUILLAUME** – Ils le seront pratiquement jusqu'à la sortie du tunnel. Nous nous arrêtons un tout petit peu avant.

- Garantir la remise en service tous les matins, cet objectif était un enjeu plus compliqué que les années précédentes. Nous n'aurons plus une seule remise en service après une énorme phase de travaux, mais 31 remises en service après plein de phases de travaux.

#### **Les contraintes logistiques et d'exécution de ce chantier**

##### **Approvisionnement et évacuation :**

- 9000 m<sup>3</sup> de ballast à renouveler : nous sommes encore dans une zone de ballast profond et nous aurons à peu près 80 cm d'épaisseur de ballast à renouveler encore cette année,
- 4300 traverses à renouveler également.

##### **La mobilisation matérielle et humaine sur de chantier :**

- Jusqu'à 100 personnes par jour. Nous en aurons instantanément un peu moins que les années précédentes parce que ce chantier travaille en nuit une bonne partie du temps et il est beaucoup plus restreint géographiquement. Nous ne pouvons pas avoir une multitude de plans de travail simultanés.
- 5 trains de travaux dont 2 spécialisés. Nous avions 7 trains de travaux l'an dernier et nous n'en avons que 5 cette année parce que nous n'avons pas, dans cette zone géographique plus limitée, les tiroirs qui permettent de mettre plus de trains de travaux. Les deux trains spécialisés sont d'une part notre train qui permet de traiter le tunnel à voie unique et d'autre part un autre train pour la voie double qui est un

peu plus performant qu'un simple train de wagons plats, mais qui recourt à des équipements, des ballastières avec des convoyeurs qui n'existent pas en nombre suffisant pour que nous ayons pu les utiliser les années précédentes. Sur le chantier, nous aurons simultanément jusqu'à 3 trains. Au-delà, nous nous encombrons plus que nous gagnons en capacités de production.

**M. BAZIN** – Où le ballast et les traverses sont-ils emmenés ? Sont-ils emmenés aux mêmes endroits ?

**M. GUILLAUME** – Ils sont toujours emmenés sur les PST de Nanterre, Sucy, et sur la base d'Isle-Les-Villenoy sur RFN.

**M. MORVAN** – Vous avez parlé de la fin de service à 21 ou 22 h, mais quelle sera l'heure de remise en service en matin ?

**M. GUILLAUME** – Elle aura lieu à la prise de service normale. Sur le périmètre du chantier, les travaux commenceront un peu avant Nation et iront jusqu'à l'extrémité du tunnel avec une zone de chantier qui ira jusqu'à Gare de Lyon au niveau des voies pour nous permettre d'avoir une certaine distance de tiroir pour pouvoir décaler un train si nous en avons besoin pendant le chantier. Dans la zone entre Nation et Vincennes, nous avons vraiment très peu de place compte tenu du nombre et de la longueur des trains dont nous disposons. Ils sont, pour la plupart, des trains qui font entre 400 et 450 mètres.

En-dehors de cette zone de chantier, l'exploitation a lieu jusqu'à Auber d'un côté et jusqu'à Vincennes de l'autre côté. Cela est évident pour Vincennes, mais l'est un peu moins pour Auber quand le chantier s'arrête à Gare de Lyon. Entre Auber et Gare de Lyon, nous n'avons pas de possibilités de retournement des trains voyageurs et nous sommes obligés de les retourner à Auber. Châtelet reste une gare exploitée, mais non-desservie si ce n'est par la ligne B.

### Sécurité Ferroviaire

Les trains de travaux sur le RVB font toujours un peu plus de 200 mobiles ferroviaires. Ils font l'objet chacun d'une homologation de circulation sur le réseau RATP. Cette homologation est faite pour tous les mobiles ferroviaires qui n'appartiennent pas à la RATP. Par contre, cette homologation est complétée d'une analyse de risques spécifique qui vérifie, en fonction des compositions utilisées, les aptitudes de ces convois à circuler en service voyageur en sécurité malgré leurs caractéristiques. Nous faisons une analyse de risques qui vérifie que nous pouvons les faire circuler en service voyageur y compris des trains longs. Par contre, en service voyageur, tous ces trains sont accompagnés d'un pilote RER. Toute cette organisation est décrite et nous en informons notre autorité de tutelle qui a connaissance de ces conditions particulières de circulation de ces convois.

**M. BAZIN** – Les trains de travaux dans lesquels les agrégats issus du chantier et tout le ballast ramassé vont repartir sont-ils bâchés et fermés puisqu'ils vont circuler en service voyageur ?

**M. GUILLAUME** – Ils ne sont pas bâchés. Les trains font l'objet d'une vérification de chargement comme tous les autres trains de travaux. J'imagine que la question est relative au risque de chute de ballast sur la voie ?

**M. BAZIN** – Elle est relative à la chute de ballast ou potentiellement de poussières. Je suppose qu'il est prévu un arrosage conséquent. Quand les trains vont circuler, des usagers seront présents dans les gares et il serait bien d'éviter les problèmes liés aux poussières qui voleraient. La qualité de l'air n'est déjà pas très bonne dans les tunnels pour ne pas y ajouter le fait que des voyageurs pourraient être agressés physiquement par ces poussières, ce ballast ou ces cailloux qui viendraient accidentellement frapper un usager.

**M. GUILLAUME** – Vis-à-vis du voyageur, le ballast sera du ballast neuf puisque le ballast ancien sortira en fin de nuit, et ce ballast aura été arrosé sur les bases. Pour le risque de chute du ballast, les mesures de prévention et de vérification sont les mêmes que pour les trains de travaux. Statistiquement, le risque est encore moindre parce que nous utilisons beaucoup plus de ballastières de VAD et WAKA qui sont des wagons conteneurs fermés.

Par contre, nous avons identifié le fait que le caillou ne peut pas tomber du WAKA, et celui qui risque de tomber est le caillou qui se trouve éventuellement sur le convoyeur au-dessus. Dans la procédure d'utilisation des WAKA, il faut prévoir un temps de rotation suffisamment important après l'utilisation pour être sûr d'avoir vidé le tapis convoyeur dans le WAKA. Ce genre de disposition est prévu pour limiter le risque au maximum. Globalement, avec le type d'outil que nous utilisons, le risque est statistiquement encore plus faible que les années précédentes.

**M. MORVAN** – Où le ballast neuf est-il chargé ?

**M. GUILLAUME** – Il est chargé à Sucy, à Nanterre ou à Isles-Lès-Villenoy.

**M. MORVAN** – A Sucy, l'arrosage sur la fosse à ballast ne fonctionne pas.

**M. GUILLAUME** – Nous ne nous appuyons pas sur l'infrastructure existante puisque nous savons qu'elle ne fonctionne pas.

**M. MORVAN** – Il ne s'agit pas juste d'un petit jet d'eau comme nous avons pu le voir quand nous sommes allés sur le site ? J'espère que vous aurez un vrai système d'arrosage avec de grosses canalisations.

**M. GUILLAUME** – Il était arrosé les années précédentes. Sur les trains de travaux spéciaux VAD et WAKA, des lampes d'arrosage sont directement dessus.

**M. MORVAN** – Vous vous rappelez que lorsque nous avons fait une visite, il n'y avait pas d'arrosage alors qu'ils étaient en train de ballaster.

**M. GUILLAUME** – Je le sais puisque vous m'en parlez tous les ans.

**M. ROUSSEL** – Le risque évoqué tout à l'heure par notre collègue était la sécurité du personnel par rapport à la poussière de silice. Il ne s'agit pas d'une simple poussière puisque nous avons également la présence de silice dans le ballast et la silice est très dangereuse pour les personnes. Nous évoquons pour cette raison ce problème de poussière qui est la poussière de silice. Les poseurs de voie et les gens qui sont en contact avec cette poussière sont suivis pour la silice parce qu'il existe une réelle gravité.

**M. GUILLAUME** – Nous en avons conscience et nous y sommes vigilants. La conception du réseau d'arrosage sur le chantier a largement évolué depuis 2015 pour cette raison.

**M. ROUSSEL** – Je parlais du train qui repart du chantier avec le ballast qui n'est pas arrosé.

**M. GUILLAUME** – Le ballast a été arrosé sur le chantier. Nous déployons chaque année un réseau d'arrosage sur le chantier pour arroser. La conception de ce réseau d'arrosage a évolué depuis 2015. En 2015, nous avions des tubes PVC qui sont très bien pour arroser, mais qui cassent au moindre choc. Nous sommes passés sur des tuyaux de type pompier plus robustes pour éviter toutes les casses qui ont rendu le réseau indisponible en 2015. La réactivité de COLAS Rail à réparer le réseau quand il est cassé a également été améliorée entre 2016 et 2018. Quand il est percé, il n'est pas complètement cassé et il est quand même utilisable même s'il a un peu moins de débit. Ils ont néanmoins été plus réactifs dans la réparation du réseau. Nous maintenons ce dispositif qui marche bien. Nous avons pu constater ensemble sur le terrain qu'il fallait être très vigilants, le rappeler et le vérifier. Nous pouvons avoir le meilleur réseau possible, mais encore faut-il l'utiliser. Il s'est également amélioré et nous restons vigilants sur ce point. Cette année, les trains de travaux spéciaux sont équipés de rampes d'arrosage intégrées avec des citernes. Ils ont leurs propres moyens d'arrosage pour éviter la propagation de poussières pendant l'utilisation de ballast sur ces trains et ils sont absolument nécessaires. Nous l'avons vérifié et nous en avons convenu avec COLAS Rail parce que les convoyeurs avec du ballast sec sont assez propageurs de poussières. On ne peut pas se contenter de l'arroser une fois que le ballast est dans le trou. Il faut vraiment l'arroser à l'origine, donc dans son conteneur.

**M. BAZIN** – Combien de trains avec du ballast faut-il pour les 2 kilomètres de voie à changer ?

**M. GUILLAUME** – Je n'ai pas fait ce calcul.

**M. BAZIN** – J'imagine qu'il n'y a pas de souci quand le train arrive avec du ballast neuf parce qu'il est arrosé. Par contre, le train repartirait potentiellement pour aller chercher à nouveau du ballast ?

**M. GUILLAUME** – Les ballastières VAD et WAKA repartent vides, la différence entre le VAD et le WAKA étant la suivante : l'un arrive plein et repart vide et l'autre arrive vide et repart plein.

**M. BAZIN** – Il repart avec le vieux ballast. Repart-il en fin de nuit ?

**M. GUILLAUME** – Il repart en pleine nuit.

**M. BAZIN** – S'il faut du ballast supplémentaire, on fait venir un nouveau train, mais le nombre de trains est limité.

**M. GUILLAUME** – Le train a le ballast nécessaire et il en a même un peu plus.

**M. BAZIN** – Un train devrait donc normalement suffire ?

**M. GUILLAUME** – Un train suffit à l'activité à réaliser dans la nuit.

**M. BAZIN** – Si vous avez 2 km à faire, le train amène 3 km de ballast ?

**M. GUILLAUME** – Il a des capacités un peu excédentaires par rapport au besoin tel qu'il est évalué.

**M. BAZIN** – Vous faites circuler juste le nombre de trains dont vous avez besoin ?

**M. GUILLAUME** – Oui.

#### Mise en place de la zone de chantier

Cette zone de chantier a plusieurs particularités qui ne sont pas forcément très complexes :

- L'installation de la zone de chantier alors que le service voyageur n'est pas terminé. Elle fait l'objet d'une analyse particulière.
- Une couverture par carré à l'est du chantier avec les manœuvres des appareils de voie par des personnels du chantier. Ces dispositions existent, mais elles n'existent pas toujours dans le contexte auquel nous y avons recours cette année. La couverture par carré existe pour les domaines d'essais, mais elle n'était prévue jusqu'à présent que pour les domaines d'essais. Nous couvrons un chantier avec cette disposition qui est meilleure vis-à-vis du risque de train voyageur. Nous bénéficions des RPS et du SACEM qui sont des systèmes assez robustes pour arrêter le train voyageur, mais cela n'est pas écrit dans la réglementation aujourd'hui. Nous faisons évoluer cette réglementation en s'assurant via cette analyse de risques que les risques ont été bien évalués et en faisant évaluer cette analyse par un second regard extérieur à la RATP pour conforter cette analyse de risques.

**M. LECLER** – Nous avons eu, il y a quelques années, des débats sur la protection par carré et il en était ressorti le problème des trains de travaux. Je veux parler des trains de travaux extérieurs : qu'est-ce qui nous garantit aujourd'hui que les trains de travaux ne franchiront pas le carré du côté de Vincennes ou Val de Fontenay ? Vous n'avez pas de balises RPS sur les trains de travaux et les gazoils.

**M. GUILLAUME** – Quand je parle d'une couverture par carré, je parle d'une couverture du chantier vis-à-vis du risque du train de voyageurs.

**M. LECLER** – Pendant la nuit, pour les travaux du côté de Vincennes, qu'est-ce qui garantit qu'un train de travaux ne franchira pas le carré ?

**M. GUILLAUME** – Les sorties de trains de travaux vers les zones voyageurs ne sont pas couvertes par des carrés, mais par des signaux à main qui sont redondés. Nous remettons en place le grillage plastique qui n'arrête pas une locomotive, mais qui a d'une part le mérite d'être très visible. D'autre part, on sait qu'il est interdit de dépasser un signal et, quand on franchit un grillage plastique, on a tout à fait conscience que l'on change de zone avec d'autres risques. Nous avons vraiment toute une organisation avec des responsables de zones travaux, des accompagnateurs de trains de travaux et des conducteurs qui sont formés spécifiquement pour ce chantier avec un PC chantier. Nous avons encore le PC chantier que nous avons les années précédentes.

**M. LECLER** – Vous parlez des travaux du RVB et je vous parle d'autres travaux, par exemple un TMC ou des trains de la Voie qui partent travailler dans des zones hors RVB du côté Vincennes. Qu'est-ce qui nous garantit aujourd'hui que ces trains de travaux ne franchiront pas le carré ? Nous voyons ce type de problèmes tous les jours et des erreurs peuvent toujours se produire. Qu'est-ce qui permettra d'arrêter un train s'il franchit le carré ? Actuellement, l'arrêt du train est automatique puisque le carré plante le train.

**M. GUILLAUME** – Ils auront déjà un ordre d'arrêt absolu. Après, s'il n'est pas respecté, il existe des systèmes.

**M. LECLER** – Quand tout est parfait, il ne se passe jamais rien. Je vous parle d'un mode dégradé quand le train passe.

**M. GUILLAUME** – Quand le train de voyageurs arrive au carré, je suis déjà en mode dégradé parce qu'il s'arrête normalement à la plaque limite de manœuvre qui est déjà bien en amont. Les seuls trains de voyageurs qui sont susceptibles de s'approcher du signal sont les trains qui sont en phase de retournement à Vincennes. Ils sont à 30 km/h et ils sont censés s'arrêter à la plaque limite de manœuvre. Normalement, ils n'arrivent même pas au carré. Quand bien même ils y arrivent, ils ont un ordre d'arrêt absolu. S'ils ne le respectent pas, ils arrivent au pas, sinon ils sont arrêtés avant le carré par le SACEM. S'ils ne le respectent pas parce que le SACEM est HS, ils sont arrêtés par le RPS. Pour les trains de travaux, les zones sont couvertes par des lampes et des pétards. Nous avons aussi des signaux d'arrêt et des pétards en voie derrière le carré.

**M. LECLER** – Nous demandons, et nous y serons vigilants, que l'on ne se serve pas des carrés pour nos travaux du côté de Vincennes. Je commence à bien connaître l'entreprise et je sais que l'on pourrait essayer de se servir du carré pour faire une couverture de notre côté, et vice et versa, afin de gagner 50 ou 100 mètres.

**M. LE PRESIDENT** – Je le vérifierai, mais cela n'est pas prévu.

**M. LECLER** – Le problème pourrait se produire pour des souhaits de productivité sur une nuit.

**M. BAZIN** – Il peut y avoir de mauvaises pratiques. On profiterait des travaux du RVB et de toute la protection mise en place pour faire des travaux qui ne seraient pas forcément programmés. La RATP ferait ainsi du plus qui n'aurait rien à voir avec le RVB sur d'autres projets et d'autres travaux.

**M. GUILLAUME** – Nous ne ferons rien d'autre en voie en profitant des carrés du RVB parce qu'il n'y a pas la place. Nous avons la place pour faire le RVB et nous n'avons pas la place pour faire d'autres travaux.

**M. BAZIN** – Vous ne voyez que la partie du chantier RVB. Nous avons, du côté RATP, d'autres projets de massification où nous pourrions avoir des chantiers qui ne seraient même pas concomitants, mais qui utiliseraient la protection du RVB.

**M. LE PRESIDENT** – J'ai bien compris votre question : ne pourrait-on pas prendre prétexte ou utiliser ces moyens pour d'autres chantiers en-dehors du RVB ? Yan GUILLAUME ne peut pas vous répondre et je regarderai la question avec M. SAIZ.

**M. LAMBERT** – Les trains de travaux qui circulent pendant le service voyageurs fonctionnent-ils au gasoil ? Ces trains qui passent dans les gares ne vont-ils pas polluer l'atmosphère ?

**M. GUILLAUME** – Ils sont dépollués et ils ne s'arrêtent pas en gare. Ils sont en marche nominale et ils ne tractent pas très fort. Ils tractent fort quand ils démarrent dans le chantier et ils tractent après moins fort parce qu'ils ne font que passer. Les conducteurs coupent généralement la traction en entrée de quai et ils reprennent un peu après. Nous avons regardé plus particulièrement l'ambiance et la réaction des voyageurs lorsque le train usine est sorti en service voyageur l'année dernière. Nous avons fait sortir quelques trains en service voyageur l'an dernier dont le train usine qui est un train long avec de fortes capacités de traction. Il est bruyant et, au point de vue olfactif, la situation n'est pas dramatique. J'ai été étonné de voir que les gens n'ont pas été surpris.

**M. BAZIN** – On nous dit que les voyageurs ne veulent pas voir un agent RATP travailler dans une armoire et, quand un train de travaux très bruyant passe, ils sont ravis !

**M. GUILLAUME** – Ils sont indifférents. Ils n'ont eu aucune réaction cette fois-là.

**M. LECLER** – Je suis surpris par vos propos parce que nous avons eu avant-hier une audience sur l'unité TDE, nous avons posé cette question, et il nous a été répondu que les trains de travaux du RVB ne circuleraient pas pendant le service des voyageurs. J'ai toujours entendu dire que les trains diesel étaient interdits de circuler dans le tunnel en journée. Lorsque vous dites que les gens ne se plaignent pas, j'en suis franchement étonné.

**M. GUILLAUME** – J'en suis le premier étonné. Je ne sais pas qui vous a dit cela.

**M. LECLER** – Cela nous a été dit par M. DUMONTET.

**M. LE PRESIDENT** – La bonne parole pour le RVB est celle que vous avez ici. Nous faisons pour cette raison la présentation en séance avec les personnes qui pilotent le sujet.

**M. GUILLAUME** – Je pense qu'il s'agit d'une incompréhension. Pour travailler en nuit longue, nous stockons les pelles sur la voie 2, mais nous ne pouvons pas stocker le train dans la zone de chantier. Si nous voulons travailler à partir de 22 h, le train doit nécessairement arriver un peu avant 22 h ou à 22 h.

**M. MORVAN** – Nous avons fait récemment une enquête et une séance extraordinaire suite à un incident avec un rail-route diesel qui est entré un peu dans le tunnel. Une IEF interdit toute circulation de véhicules diesel non-équipés de catalyseur et de pénétrer dans le tunnel en service voyageur. Vous nous garanzissez que tous les trains sont catalysés ?

**M. GUILLAUME** – Ils sont dépollués et je crois qu'ils le sont par un catalyseur, mais je ne suis pas un spécialiste de la dépollution. Ils sont dépollués, ils ont un contrôle anti-pollution et ce contrôle de pollution fait partie des conditions d'homologation du matériel. Si le véhicule n'est pas équipé, il n'est pas homologué. Il s'agit de l'ISF 43 et nous avons, dans le cadre du RVB, l'ISF 43 T RVB qui concerne la partie technique des agréments du RVB.

**M. MORVAN** – Nous savons que la SNCF utilise les couvertures au carré, mais ils utilisent en complément un système de détonation en cas de passage d'un train sur un carré. Il serait peut-être intéressant d'adapter ce système pour la période du chantier.

**M. GUILLAUME** – Nous ne mettons pas les pétards à la pointe du carré, mais nous avons un signal à main en voie et un pétard qui n'est pas très loin puisqu'il se trouve à une centaine de mètres après. Nous avons donc un système de détonation. Dans l'organisation du chantier, le PCC met la couverture au carré, mais une erreur peut être faite au niveau du PCC. Nous prenons les clés S et, à partir du moment où nous prenons les clés S, ils peuvent faire ce qu'ils veulent au PCC, il est impossible d'enlever le carré.

**M. MORVAN** – Où est écrite la pose d'un pétard à 100 m d'un carré ?

**M. GUILLAUME** – Elle n'est pas écrite dans la réglementation actuelle et nous la faisons évoluer pour cette raison consécutivement à l'analyse de risques. Nous avons évalué les situations qui pouvaient se produire (défaillance d'un système, erreur humaine, etc...) et trouvé des parades pour se prémunir de ces situations et ne pas penser être en sécurité parce que l'on a mis un carré. Nous sommes tous d'accord pour dire que cela n'est pas suffisant.

**M. MORVAN** – Les modifications d'ISF sont présentées aux instances. Cette modification de l'ISF sera-t-elle présentée avant le début du chantier ? Il ne reste qu'une séance de CSE avant.

**M. LE PRESIDENT** – Je ne sais pas. Je note le point.

**M. LECLER** – Par qui la modification de l'ISF est-elle faite ? Est-elle faite par GDI ou par ING ?

**M. GUILLAUME** – ING n'a pas de pouvoir de réglementation. Elle est écrite par GDI avec MOP/JEF.

Accès au chantier - Les conditions d'accès sont celles des années précédentes :

- Le personnel de chantier qui a reçu l'accueil sécurité, qui a reçu ses EPI et qui doit être identifié avec un badge de chantier permettant de savoir qui il est, qu'il a une carte d'accès au chantier et d'avoir le badge qui permet d'assurer qu'il a reçu l'accueil sécurité au chantier ;
- Le personnel extérieur au chantier qui doit avoir ses EPI, avoir reçu l'autorisation d'accès au PC chantier et avoir pris connaissance à son arrivée des risques spécifiques du chantier ;
- Le visiteur qui a ses EPI, qui est informé des risques spécifiques et qui est de toute façon accompagné sur le chantier, en sachant que la configuration cette année est beaucoup moins propice aux visites. Elles seront drastiquement limitées en nombre.

**M. BAZIN** – Il est dit que l'analyse de risques est vérifiée par un second regard extérieur à la RATP, mais qui est le second regard ?

**M. GUILLAUME** – Il s'agit de l'entreprise SECTOR qui est spécialisée en analyses de sûreté de fonctionnement.

**M. LE SECRETAIRE** – Concernant l'accès au chantier, des casques n'étaient-ils pas pucés pour connaître le nombre de personnes présentes sur le chantier ?

**M. GUILLAUME** – Nous avons ce système en ITC, mais nous avons de multiples accès et beaucoup d'entreprises. Nous avons jusqu'à 400 personnes présentes en simultané. Nous avons essayé ce système pour mieux maîtriser l'effectif en tunnel. Il a l'avantage d'être automatique, mais nous avons vu qu'il avait quelques petits dysfonctionnements. Nous n'avons que deux accès cette année : la rampe de Saint-Mandé et Nation et nous avons beaucoup moins d'entreprises. Nous n'avons pas recours à ce système de comptage électronique.

**M. BAZIN** – Dans le cadre de la sécurité qui prime sur tout, au-delà de nos métiers et de nos activités, le risque attentat fait maintenant partie de notre vie courante. Comment est-il géré sur le chantier ? Il y a deux accès, mais comment peut-on s'assurer du nombre de personnes présentes ? Si une personne étrangère au chantier avait une autre intention que d'être présente pour assurer un service sur ce chantier et venait pour faire autre chose, comment le gériez-vous ?

**M. GUILLAUME** – Nous sommes moins nombreux que les années précédentes, mais nous avons tout de même beaucoup de personnes sur un linéaire beaucoup plus restreint. Nous avons toujours du monde aux alentours de la rampe de Saint-Mandé.

**M. BAZIN** – Personne n'est plus discret qu'un individu qui vient soi-disant travailler et qui vient faire autre chose.

**M. GUILLAUME** – Nous avons toujours le risque, comme sur tout autre chantier, qu'un individu récupère une carte de chantier et soit présent sur le chantier. Ces situations sont similaires à celles qui peuvent se retrouver sur d'autres chantiers, mais nous sommes tout de même dans une situation plus favorable par l'occupation du tunnel, la proximité du personnel de l'entreprise et du personnel de la RATP à l'extrémité du côté de Saint-Mandé, et nous avons carrément le PC chantier qui est sur les quais à Nation. Nous avons une présence bien plus forte.

#### Formation

- L'accueil sécurité pour l'ensemble du personnel travaillant sur le chantier,
- La formation sécurité pour les personnels d'encadrement du chantier sur les règles générales du chantier,
- Des compléments de formation pour les populations qui seront exposées à des situations un peu spécifiques, en particulier le train usine avec la circulation des portiques sur les trains. Les personnels d'entreprise ou RATP travaillant sur le poste du train usine recevront un complément de formation ou d'information sur les risques spécifiques du train usine.

#### L'organisation des secours

- Le recours au SSIAP,
- Une coordination spécifique entre le PC chantier et la Permanence Générale pour coordonner l'intervention des services de secours. Cette organisation est la même que celle mise en place les années précédentes parce qu'elle marche bien.

**M. MURATI** – Le système de SSIAP existe-t-il aussi sur la gare de Vincennes ?

**M. GUILLAUME** – Il n'y a pas de SSIAP à Vincennes. Nous n'y aurions de toute façon pas recours parce que nous allons à peu près jusqu'à l'extrémité du tunnel et nous n'allons pas jusqu'à la gare. Les trains voyageurs se retournent en gare. Le SSIAP ne peut pas descendre en voie et venir sur le chantier.

**M. LE PRESIDENT** – Les SSIAP ne sont présents que dans les gares de catégorie 1. Nous n'en avons pas à Vincennes.

**M. MURATI** – Compte tenu du fait que Vincennes sera une gare terminus, renforcez-vous les services de soins puisque nous aurons une multitude de voyageurs dans une petite gare ?

**M. GUILLAUME** – Nous en aurons beaucoup plus qu'un week-end normal, mais nous n'en aurons pas plus qu'à l'heure de pointe un jour ouvrable en hiver. Nous ne dépassons pas les capacités de la gare. L'organisation de la sécurité dans la gare pour les voyageurs est déjà conçue pour recevoir ce flux.

**M. BAZIN** – Qui serait potentiellement autorisé à accéder au chantier ? Les élus de l'instance le sont-ils ?

**M. GUILLAUME** – En ITC, nous proposons à tous les départements et à leurs personnels de venir voir le chantier qu'ils n'ont pas l'occasion de voir tous les jours. Nous pouvons organiser ces visites parce que nous avons de la place, du linéaire et quatre semaines. Cette année, ne viendront sur le chantier que les personnes qui ont besoin d'y venir et vous en faites partie.

**M. BAZIN** – L'accès aurait pu être limité à la CSSCT.

**M. GUILLAUME** – Non.

**M. MORVAN** – Ces travaux se faisant en tunnel unique, la circulation à pied sur les trottoirs hauts est-elle autorisée pendant le déplacement du train ?

**M. GUILLAUME** – Il n'y a pas de trottoirs hauts dans les tunnels à voie unique à Nation. Ils sont entre Nation et Vincennes.

**M. LE PRESIDENT** – La question de la circulation auprès de la voie Z reste un sujet de préoccupation pour éviter les chutes.

**M. MORVAN** – Peut-il y avoir deux chantiers avec un seul train usine ?

**M. GUILLAUME** – En semaine, nous aurons deux fronts : un train usine qui traitera le tunnel à voie unique et un autre train spécialisé qui sera sur la voie double. Nous avons à peu près la moitié Ouest qui est en voie unique et la moitié Est qui est en voie double. Ils partiront chacun de l'Est de leur zone de travail et ils progresseront au fil de l'été vers l'ouest.

**M. ROUSSEL** – Sur les moyens de communication qui seront mis en place (talkie-walkie, Tétra...) dans la mesure où nous avons une coactivité, plusieurs chantiers ou deux trains de travaux en même temps, ne risquons-nous pas d'avoir des interférences de commandes de mise en mouvement d'un train qui pourraient éventuellement déclencher un incident ou un accident ? Est-ce que ce problème ne s'est jamais produit auparavant avec une mauvaise interprétation d'un commandement par rapport à un talkie-walkie ou un autre moyen ?

**M. GUILLAUME** – La mauvaise interprétation est l'accident de pelle dont nous parlions tout à l'heure. Il est arrivé une fois et nous y sommes très vigilants pour cette raison. Sur l'interférence avec les talkies, la couverture Tétra est bonne dans cette zone.

**M. ROUSSEL** – Compte tenu du fait que nous avons deux trains de travaux, ne risquent-ils pas d'être sur la même fréquence, par exemple que le point A commande un mouvement et que le point B réagisse au mouvement ?

**M. GUILLAUME** – Les canaux ne sont pas les mêmes. Nos Tétras sont paramétrés spécifiquement pour le RVB avec un canal pour un agent accompagnateur de train de travaux, un canal pour un conducteur, un canal pour un responsable de zone travaux, et un agent accompagnateur de train de travaux est dédié à un train de travaux. Il sait à qui il parle en fonction du canal. Une procédure d'échange et de collationnement permet de s'assurer que l'on s'est bien compris.

**M. ROUSSEL** – Vous avez mis en place une phraséologie type avec collation ?

**M. GUILLAUME** – Tout à fait.

**M. ROUSSEL** – Vous ne risquez donc pas d'avoir les problèmes que nous avons pu vivre ?

**M. GUILLAUME** – Exactement. Nous l'avons fait forts de ce retour d'expérience où nous avons eu une confusion entre un ordre donné et le conducteur qui s'est senti concerné par l'ordre.

**M. ROUSSEL** – On va donc bien collationner les ordres et il ne se posera pas de problème.

**M. GUILLAUME** – Nous n'en aurons pas.

#### La ventilation du chantier

Nous reconduisons le principe de confinement aéraulique utilisé les années précédentes adapté à la zone géographique qui nous concerne maintenant. L'arrivée de l'air neuf se fait depuis les gares et l'extraction par les extracteurs du tunnel. Cette solution a montré les années précédentes qu'elle était efficace et beaucoup plus opérationnelle que le déploiement d'un système spécifique en tunnel pour insuffler et extraire l'air. La zone est plus restreinte cette année et la position des ventilateurs nous permet de nous dispenser des JET-FAN que vous avez pu voir à Auber l'an dernier. Nous n'en avons pas besoin. Nous avons fait des mesures d'air dans le tunnel et nous voyons que les ventilateurs sont suffisamment puissants pour pouvoir ventiler sereinement les tronçons dans lesquels nous allons travailler. Ce principe d'insuffler de l'air neuf dans les gares et de le rejeter dans le tunnel permet aussi d'éviter de rejeter de la poussière dans les gares vis-à-vis des voyageurs.

**M. BAZIN** – Les relevés du LEM sont-ils accessibles par n'importe qui ?

**M. GUILLAUME** – Ils ne sont pas accessibles par n'importe qui, mais les résultats sont accessibles pour nous. Il s'agit des mesures spécifiques et non pas des mesures qui sont faites en permanence.

**M. BAZIN** – Elles pourraient combler le maillage qui est fait pour vérifier la qualité de l'air dans les tunnels.

**M. GUILLAUME** – Nous avons, dans les gares, des dispositifs SQUALE dont les résultats sont disponibles sur Urban. Je vous parle des contrôles que nous demandons au LEM spécifiquement sur le chantier. Nous avons un contrôle continu les années précédentes que nous ne reconduisons pas cette année parce qu'il n'aurait pas de sens. Il n'était pas normatif, mais il donnait une idée de l'évolution des concentrations de polluants en moyenne pendant l'été.

Par contre, nous reconduisons les mesures d'exposition professionnelle que nous faisons les années précédentes. Nous chercherons des volontaires qui seront d'accord pour rester équipés pendant huit heures avec l'aspirateur à côté de la bouche pour vérifier, sur la durée d'un poste, l'exposition réelle d'un agent en condition de travail. Les résultats ont toujours été bons jusqu'à présent et nous continuons à faire ces tests chaque année.

**M. LAMBERT** – Il serait intéressant d'avoir les résultats de ces mesures ponctuelles.

**M. MORVAN** – Nous les avons demandés tous les ans en CHSCT. Nous ne les avons jamais eus et je ne vois pas pourquoi nous les aurions cette année. Par contre, pourrions-nous avoir le cahier des charges des analyses qui sont demandées au LEM ? Nous avons discuté plusieurs fois avec des gens du LEM et ils nous ont dit que si on ne leur demandait pas de faire telles mesures, ils ne les faisaient pas. Il serait intéressant de savoir quelles sont les mesures qui leur sont demandées au niveau de la qualité de l'air. Est-ce qu'ils contrôlent les particules fines ? Nous ne le savons pas puisque nous n'avons pas les résultats.

**M. LE PRESIDENT** – Vous savez comment ils procèdent.

**M. MORVAN** – Ce métier est le leur et il n'est pas le mien.

**M. GUILLAUME** – La mesure de l'exposition professionnelle est ponctuelle et nous ne pouvons pas en faire 150 pendant le chantier. Par contre, elle est représentative de l'exposition d'un salarié à un instant T dans des conditions uniques. La mesure moyenne est intéressante parce qu'elle couvre tout le chantier. Elle est à prendre avec des pincettes parce que la borne se trouve à un endroit, elle n'en bouge pas et le chantier bouge. Ceci dit, les deux résultats sont bons.

**M. ROUSSEL** – Les ventilateurs ont-ils fait l'objet d'une mesure préventive ?

**M. GUILLAUME** – Comme les années précédentes, nous approvisionnons sur place les pièces sensibles qui pourraient créer un vrai problème si elles cassaient pendant le chantier. Nous avons une entreprise qui fait la vérification de la maintenance préventive, une astreinte pendant le chantier et un nettoyage en fin de chantier.

**M. BAZIN** – Il serait bien que les mêmes travaux soient faits pour tous les postes qui servent de locaux techniques pour GDI dans le secteur surtout à Nation. Je pense à tous ces postes qui peuvent potentiellement permettre d'améliorer les conditions de circulation de l'air dans l'enceinte de la gare. Ces travaux ne sont pas forcément du RVB, mais ils auraient pu faire partie de la massification. Les problèmes ne sont pas forcément identifiés tout de suite, mais on aurait pu en profiter pour le faire. Nous parlions à un moment du poste de Menard qui est le plus grand poste enterré. Quand

nous posons le pied dessus, nous n'avons pas l'impression d'être sur terre. Nous ne savons toujours pas s'il a été nettoyé.

**M. GUILLAUME** – Je ne les connais pas par cœur, mais si tout le monde nettoie les installations de ventilation, elles auront toutes été nettoyées.

**M. BAZIN** – Quand je parle de ces postes-là, j'ai l'impression de parler à des gens qui ne comprennent pas le français. Ils sont pourtant des postes RATP. Par exemple, quand j'en parle à mon Directeur d'unité, il ne comprend pas.

**M. MURATI** – Par rapport aux usagers (qualité de l'air, soins, etc...), la gare de Vincennes étant une petite gare, a-t-il été fait une analyse des flux ?

**M. GUILLAUME** – Il a été fait une simulation des flux dynamiques. Nous sommes en coordination étroite avec le projet SDLA Vincennes. Quoi que nous fassions, il faut tenir compte du chantier du SDLA Vincennes. Les simulations de flux dynamiques ne sont pas faites sur l'état actuel de la gare parce que l'accès principal aura été modifié cet été. Nous avons anticipé cette évolution de l'accès principal. Nous avons aussi discuté avec eux du point de vue du planning. Il est prévu, dans le projet SDLA Vincennes, la rénovation et l'agrandissement des accès supplémentaires qui doivent nécessiter la condamnation des accès supplémentaires. Nous avons travaillé avec eux pour qu'ils puissent se débrouiller pour commencer les travaux à partir de septembre et terminer avant le RVB 2020 parce que nous avons besoin de ces accès supplémentaires. Quand nous envoyons les gens à Bérault, il est préférable de les y envoyer depuis l'accès supplémentaires plutôt que de leur demander de sortir par l'accès principal pour revenir en arrière. Nous avons vraiment tenu compte de ces aspects dans les simulations de flux dynamiques pour vérifier que nous arrivions à évacuer les gens.

**M. MURATI** – Pour les personnes à mobilité réduite, il me semble qu'il n'y a pas d'ascenseur sur Vincennes.

**M. GUILLAUME** – Un ascenseur se situe au niveau de l'accès secondaire. Nous envoyons les gens soit vers le bus, soit vers le métro. Ils ont 400 m à faire. Nous reconduisons le dispositif des années précédentes : les personnes handicapées ont la possibilité d'appeler un taxi qui est pris en charge par la RATP au niveau de l'accès supplémentaire pour les emmener et pour qu'ils puissent continuer leur trajet.

**M. MURATI** – A-t-il été prévu au niveau de la ville de Vincennes, pour toutes les personnes qui ne seront pas transportées par le RER ou la ligne 1, des renforts de trottoirs en voirie ?

**M. GUILLAUME** – Il est prévu de la signalétique et de la canalisation. Ce projet a été présenté à la Maire et aux services techniques. Nous avons prévu un itinéraire qui nous paraissait bien et la mairie a souhaité avoir un itinéraire un tout petit peu différent qui lui convient mieux. Elle connaît mieux son territoire que nous. Nous le faisons avec de la signalétique pour que les gens puissent se retrouver et des agents de canalisation pour les aider à se retrouver si la signalétique ne suffit pas.

**M. MORVAN** – Concernant la qualité de l'air, vous dites que les équipes sont dotées de détecteurs multigaz, mais il s'agit des équipes des entreprises extérieures ?

**M. GUILLAUME** – Elles ne sont pas les seules. Au niveau RATP, chaque personne n'a pas un détecteur, mais chaque équipe en a un.

**M. MORVAN** – Le service devant être remis le matin, je présume qu'il y aura des surveillants de chantier Voie pendant tout le chantier pour voir si les installations sont conformes en fin de chantier. Ils sont généralement tout seuls ou ils sont deux au maximum.

**M. GUILLAUME** – Ils auront toujours un détecteur de gaz qui ne sera pas loin. Nous avons une quarantaine de détecteurs de gaz que nous faisons réviser au mois de mai.

**M. MORVAN** – Vous fournissez les détecteurs aux équipes qui descendent ?

**M. GUILLAUME** – ING a une quarantaine de détecteurs de gaz qui sont mis à disposition entre autres des équipes de la Voie. Ceci permet à chacun d'avoir un détecteur de gaz à disposition dans l'équipe.

**M. MORVAN** – Sont-ils testés avant de partir sur le terrain ou une fois en début de mois ?

**M. GUILLAUME** – Ils sont testés et recalibrés au mois de mai. Ce calibrage est valable un an. Il n'y a pas de réglage sur cet appareil.

**M. MORVAN** – Nous en avons parlé avec le fabricant qui nous avait dit qu'il faisait un test tous les matins.

**M. LE PRESIDENT** – Il fait un test de bon fonctionnement pour voir si l'appareil fonctionne, mais il ne le recalibre pas.

**M. MORVAN** – Il fait un test de fonctionnement pour voir s'il se déclenche avec un gaz neutre. La cellule à l'intérieur peut très bien être détériorée. Il peut se poser le même problème que pour votre téléphone portable qui s'arrête un jour ou l'autre sans savoir pourquoi.

**M. GUILLAUME** – Autant il nous est arrivé d'avoir un appareil dont les batteries étaient HS, autant il ne me semble pas que ce type d'équipement puisse avoir l'apparence de fonctionner et ne pas fonctionner, mais nous le vérifierons.

**M. MORVAN** – Nous avons eu récemment des déclenchements d'appareils pour le H<sub>2</sub>S ou autres. Ils n'ont rien détecté après une analyse des appareils, par contre ces appareils ont déclenché. Nous avons donc quelques petits soucis sur certains appareils.

**M. BAZIN** – Les détecteurs utilisés depuis le début du chantier RVB ont-ils déjà détecté quelque chose ?

**M. GUILLAUME** – Ils ont effectivement pu sonner. Après, nous les avons réglés sur des seuils assez bas. Le seuil sur lequel ils sont réglés est une exposition à laquelle il ne faut pas être soumis plus de 8 h ou 30 mn selon le type de gaz. Nous n'attendons pas d'avoir le seuil maximum et nous les faisons sonner dès que nous atteignons ce seuil. D'après l'expérience que nous en avons, il s'agissait de concentrations assez ponctuelles parce qu'ils passaient à côté d'un local ou dans une zone connue du réseau pour l'H<sub>2</sub>S, mais nous n'avons pas eu de déclenchement prolongé, durable et systématique.

**M. BAZIN** – Par contre, chaque zone de déclenchement est-elle identifiée et répertoriée quelque part ?

**M. GUILLAUME** – Elle n'est pas répertoriée. Par contre, nous expliquons aux personnels, dans l'accueil sécurité, comment réagir quand le détecteur 4 gaz se déclenche. Comme il est réglé sur un seuil bas, ils n'ont pas d'affolement à avoir, mais il faut tout de même tenir compte de cette alarme.

**M. BAZIN** – Si ce fait est renseigné dans une base quelconque qui peut être utilisée dans l'entreprise et si nous sommes obligés pour x raisons de retourner dans cette zone dans quelques années, nous saurons au moins qu'il existe un risque potentiel dans cette zone, qu'il faut se munir d'un détecteur et qu'il faut peut-être lancer des mesures pour évacuer ce qui ne va pas ou réparer.

**M. GUILLAUME** – Les déclenchements se sont produits très majoritairement quand des personnels sont passés à côté des échappements de la locomotive. Ils n'étaient pas liés à un endroit du réseau, mais à la situation sur le chantier à ce moment-là.

**M. BAZIN** – Vous n'avez pas eu le cas de zone inondée avec une bonne remontée d'eau ?

**M. GUILLAUME** – A Auber, nous avons beaucoup d'eau dans le ballast.

**M. BAZIN** – Nous avons eu ce problème sur Gare de Lyon et nous sommes intervenus pour vérifier si les équipements fonctionnaient correctement pour pouvoir évacuer l'eau. Comment faites-vous si une zone de travaux du RVB est imbibée d'eau ? Est-ce que vous évacuez toute l'eau ?

**M. GUILLAUME** – Nous savons le gérer et nous pompons l'eau dans la zone de travail comme nous l'avons fait à Auber. A Auber, nous avons 40 cm d'eau dans le ballast et nous nous sommes débrouillés pour renouveler les appareils de voie.

**M. MORVAN** – Pour revenir sur les trottoirs hauts, le chantier prend bien en compte la partie Gare de Lyon en tunnel unique ?

**M. GUILLAUME** – Il prend en compte la zone de chantier.

**M. MORVAN** – Le train usine va bien dans le tunnel unique à Gare de Lyon ?

**M. GUILLAUME** – Le train usine n'y va pas puisqu'il vient de l'est. Les deux trains courts en provenance du PST de Nanterre sont susceptibles d'y aller.

**M. MORVAN** – Une partie entre Nation et Gare de Lyon est bien en tunnel unique ? Avez-vous un chantier ou pas à cet endroit ?

**M. GUILLAUME** – Nous ne renouvelons pas de voie plus loin que le chapeau de gendarme de Nation.

**M. ROUSSEL** – N'avez-vous pas une zone de retournement dans cette zone ?

**M. GUILLAUME** – Entre Nation et Gare de Lyon, nous avons de la voie béton.

**M. MORVAN** – Même si vous n'avez pas de travaux, vous devez avoir des déplacements de personnels.

**M. GUILLAUME** – Nous ne renouvelons pas de voie. Nous aurons la couverture aux abords de Gare de Lyon et nous demanderons aux agents de cheminer sur la voie parce que nous sommes dans ce contexte.

**M. MORVAN** – Vous disiez tout à l'heure qu'il n'y avait pas de trottoir haut dans le tunnel unique. Comment peut-on évacuer les voyageurs sans trottoir haut ?

**M. GUILLAUME** – Dans la zone de chantier, la fosse de la voie Z est effectivement une sorte de trottoir haut. Nous ne renouvelons pas la voie, mais nous avons bien un trottoir haut.

**M. LE PRÉSIDENT** – Nous n'aurons pas de travail dans cette zone contrairement à l'an passé. Nous avons en plus des choses qui traînaient sur le cheminement.

**M. GUILLAUME :**

#### L'offre de substitution

Elle évolue bien par rapport à l'année dernière puisque nous ne nous arrêtons pas dans des gares qui bénéficient d'autant de correspondances que Nation ou la Défense. Seules deux lignes de métro sont renforcées : la ligne 1 pour la correspondance à Vincennes et la ligne 14 pour la partie parisienne. 5 lignes de bus sont encore renforcées cette année même si elles ne sont pas les mêmes que l'an dernier.

**M. BAZIN** – Est-ce que cela n'a pas été modifié avec le changement et l'offre de bus ? Est-ce pris en compte ?

**M. GUILLAUME** – Cette offre tient compte de la nouvelle organisation. Nous avons toujours le renforcement de la ligne 10 du métro et de la ligne de bus 63 non pas du fait du RVB, mais du fait des travaux de la SNCF.

**M. BAZIN** – Sur le renfort des lignes de métro 1 et 14, comment et à quel intervalle de temps ?

**Mme AIT AOUDIA** – Nous partons sur un tableau qui est similaire au RVB précédent. Après, cela dépend des jours et des horaires.

**M. BAZIN** – Je m'inquiète au vu des problèmes qui se sont passés l'an dernier avec une panne de courant, des trains bloqués, une panique générale, aucun agent dans les stations pour aiguiller les usagers et l'image de marque plus que dégradée de l'entreprise. Vu les insultes et autres que nous avons pu recevoir à la fois des politiques et de certains usagers, il serait moyen de dire que nous rajoutons potentiellement des trains, que nous raccourcissons les intervalles de sécurité entre deux trains sur les lignes 14 et 1, et que nous nous retrouvons au final avec un dispositif qui devait bien marcher et nous avons un couac.

**M. GUILLAUME** – Nous étions, les années précédentes, en pleine journée et en semaine et nous serons cette année en soirée, en weekend, ou pendant la semaine la plus creuse du mois d'août.

**M. LE PRESIDENT** – Par ailleurs, nous faisons une maintenance renforcée sur des lignes qui sont des lignes de déport. Nous avons un service particulier et une permanence avec des mainteneurs qui restaient au PCC de la ligne 1. Nous reconduisons ce dispositif, mais nous aurons moins de monde cette année puisque nous serons en nuit longue et en week-end.

**M. BAZIN** – Pour rappel, il me semble que les demandes faites par IDFM que les trains circulent plus longtemps commencent dès cette année.

**M. LE PRESIDENT** – Vous parlez d'un autre sujet. Nous n'avons pas de week-ends festifs pendant le RVB. Nous avons effectivement un risque, quand nous faisons du report sur une ligne classique, que la ligne tombe en panne, mais il est réduit grâce à une maintenance attentionnée.

**M. GUILLAUME :**

#### La communication

Son organisation générale est très proche des années précédentes avec une communication qui commence dès le premier trimestre pour sensibiliser nos voyageurs et qui se renforce au fil de l'année. Elle est multimédia avec les affiches que vous avez pu voir sur le réseau. Elle est encore un peu plus digitale cette année vu le type de voyageurs concernés. Elle se renforce encore et elle se diversifie à l'approche du chantier et pendant le chantier pour toucher la population des touristes que nous ne pouvons pas toucher avant avec des générateurs de flux particulièrement concernés avec Disney sur la branche Marnée-la-Vallée. Nous avons aussi rencontré à deux reprises les gens de Disney pour les informer de ces coupures et convenir avec eux les supports de communication que nous pouvions leur transmettre pour qu'ils les diffusent vis-à-vis de leurs tour-opérateurs, de leurs clients, etc...

#### Accompagnement des voyageurs

Nous aurons un dispositif d'accompagnement et humain tous les soirs en semaine à partir de 21 h même quand nous couperons à 22 h. Au mois de juillet et dès les

premiers jours, nous commencerons à être visibles à 21 h dès le début du chantier. Nous aurons également ce dispositif les week-ends et en journée pendant la semaine d'ITC, en gares et stations pour toutes les gares qui sont concernées. En voirie, nous aurons à peu près le même volume de canalisation que les années précédentes.

La répartition station/gare/voirie sera un peu différente parce que nous aurons un peu plus de correspondances en voirie par rapport à la correspondance en gare que nous avons les années précédentes. Nous aurons la correspondance piétonne à Vincennes d'un côté et une autre correspondance piétonne à Auber pour rejoindre Opéra compte tenu des travaux à Auber.

**M. BAZIN** – Les enfants d'agents sont-ils toujours sollicités ?

**M. GUILLAUME** – Les dispositifs de mobilisation sont toujours à peu près les mêmes. Je n'ai pas les volumes, mais nous avons toujours à peu près les mêmes recours avec le recours à un peu plus de sous-traitance puisque le dispositif interne est plutôt dédié à la canalisation dans les espaces RATP et la canalisation en voirie est plutôt sous-traitée. Nous aurons en proportion un peu plus de canalisation en voirie cette année.

## **5. Volet financier**

Le tableau sur le coût de l'adaptation de l'exploitation voyageurs vous donne les chiffres de 2018 qui représentent la contribution d'IDFM à toute l'adaptation de l'offre de transport et de l'offre d'accompagnement des voyageurs pendant la campagne du RVB, donc l'adaptation Métro, RER, Bus, l'accompagnement des personnels à mobilité réduite (taxis), et l'accompagnement de l'offre de transport avec une partie importante qui est le coût de la canalisation. Le coût de l'information voyageur, qui s'élevait à 760 k€ en 2018 et passe à 600 k€ en 2019 est financé par la RATP. Le dernier tableau donne le coût de l'investissement (principalement les travaux) pour lequel le DDI est d'un peu moins de 100 M€ aux conditions d'euros 2014.

**M. NAYROLES** – Sommes-nous dans les clous ou pas ? Nous ne le voyons pas trop dans le document.

**M. LE PRESIDENT** – Nous l'avons dépassé.

**M. NAYROLES** – De combien l'avons-nous dépassé ?

**M. LE PRESIDENT** – Nous avons dépassé les prévisions d'un peu plus de 20 %. Nous manquions d'expérience au départ. Le programme a été découpé en deux phases : une première phase en ITC et une deuxième phase en nuits longues. Nous n'avions pas d'expérience au niveau de cette organisation. Après les deux premières années, le coût à terminaison de la première phase a été recalé et tenu. Une nouvelle estimation a été faite pour la phase « nuits longues » et il faut que nous tenions cette estimation. Nous avons un mode de financement en fonds propres qui est financé sur la capacité d'autofinancement générée.

**M. NAYROLES** – Il est financé par nos non-augmentations.

**M. LE PRESIDENT** – Il est financé dans le cadre du contrat. Nous avons plusieurs missions à faire dans le contrat. Nous avons les missions de faire rouler les trains et de faire des travaux. Il n'est pas financé par un poste d'exploitation et il faut bien générer du cash pour pouvoir financer ces fonctions.

**M. BAZIN** – Cela ne change rien dans la finalité et l'argent que nous n'avons pas dans notre poche ou que nous n'avons pas sur nos fiches de paie participe à faire en sorte que l'image de marque soit belle.

**M. LE PRESIDENT** – Notre mission est d'avoir un réseau en bon état qui roule et que nous maintenons.

**M. BAZIN** – Tout va bien tant que l'on ne casse pas les salariés. La digitalisation est plus présente et ce poste a forcément beaucoup plus augmenté.

**M. GUILLAUME** – Il a augmenté, mais il coûte moins cher que la communication plus physique. Les populations que nous touchons cette année sont plus sensibles à ce type de communication d'après le diagnostic fait par la communication du projet. La communication digitale coûte un peu moins cher que d'autres types de communication.

**M. BAZIN** – Combien d'applications ont-elles été mises en ligne ?

**Mme AIT AOUDIA** – Nous restons sur les sites maRatp, Next Stop Paris pour les touristes et ratp.fr pour l'application classique. Nous sommes sur l'écosystème RATP. Nous avons également Twitter, Facebook et WeChat pour les Chinois.

**M. BAZIN** – Au vu de ce qui s'est passé récemment dans l'entreprise, est-ce que vous mettez un jour un bémol ou un filtre sur le compte Twitter pour dire stop à cette bêtise ?

**M. LE PRESIDENT** – Nous ne pouvons pas.

**M. BAZIN** – On ne peut pas, mais on autorise l'entreprise et on la laisse faire.

**M. LE PRESIDENT** – Je sais à quel sujet vous faites allusion. Le compte de l'entreprise est géré par des correspondants dédiés et formés à répondre. Vous avez été choqués une fois par une formulation qui était maladroite et un retour leur avait été fait. Pourquoi avons-nous aussi des veilles sur Twitter ? Quand il se passe quelque chose aujourd'hui, l'entreprise est interrogée, voire agressée par des interventions sur le compte Twitter. Des gens répondent et nous ne pouvons pas effacer ces contributions de personnes extérieures.

**M. BAZIN** – La communication d'entrée a plutôt été maladroite.

**M. LE PRESIDENT** – Nous avons eu effectivement un cas, que vous avez signalé, où la communication était maladroite.

**M. BAZIN** – Il ne faut pas oublier que nous sommes sous la loi Savary 2. Si les insinuations portées qui nous salissent ne vous gênent pas, je suis personnellement très attaché à mon entreprise et, quand je la vois salie de la sorte par des gens qui n'y

sont pas et qui se permettent de déverser toute leur haine et le mépris qu'ils pourraient avoir vis-à-vis d'une certaine catégorie de personnel ou simplement de citoyens français, je trouve qu'il y a matière à revoir les standards de qualité et d'expression de l'entreprise sur ces réseaux sociaux.

Tant qu'à faire, puisque l'entreprise surveille ses agents par le biais des réseaux sociaux, elle devrait aussi pondérer sa manière de communiquer et sa soi-disant recherche de la vérité. Elle ne peut pas se permettre de faire le travail à la place de la justice. Quand je vois votre réaction, je me dis que vous me mettez un coup de poignard dans le dos puisque vous ne me soutenez pas et je m'interroge. Je pense que vous comprenez ma position.

**M. LECLER** – Je suis gêné de voir, sur les réseaux sociaux, que l'on mette en avant l'entreprise COLAS pour le RVB. Aucun agent RATP ne figure sur les photos et nous n'y voyons que des salariés de COLAS.

**Mme AIT AOUDIA** – Je ne suis pas d'accord puisque des agents RATP sont également mis en valeur notamment sur les photos de la campagne 2018.

**M. LECLER** – Je vous parle de la campagne de cette année et je trouve cela très gênant.

**M. ROUSSEL** – En matière de sécurité ferroviaire, comme pour tout chantier de déstabilisation de la plateforme des voies, on établit un TIV (tableau indicateur de vitesse). On réduit la vitesse non pas pour éviter le déraillement, mais pour essayer de limiter les conséquences en cas de déraillement. On va affecter les voies et nous verrons forcément des limitations temporaires de vitesse. Nous sommes bien d'accord ?

**M. GUILLAUME** – Oui.

**M. ROUSSEL** - Sur les modalités d'intervention pendant le service voyageur, comment cela va-t-il se passer ? Des visites seront-elles faites pendant le service voyageur et sous quelles conditions ? Si nous intervenons lors du service exploitation, de quelle manière réaliserons-nous cette intervention pour vérifier et notamment contrôler que nous n'avons pas un défaut d'assise avec un risque de déraillement ?

**M. GUILLAUME** – Des visites quotidiennes sont réalisées par la maintenance Voie dans les conditions normales de vérification comme pour d'autres travaux. En l'occurrence, le projet RVB est exceptionnel dans son ampleur, mais il ne l'est pas dans sa nature. Le RVB est une opération que GDI/Voie fait très régulièrement. Des contrôles sont faits le lendemain dans la journée avec cette limitation de vitesse et nous ferons de même pour ce chantier.

**M. ROUSSEL** – Nous aurons donc un arrêt d'exploitation pour faire les mesures complémentaires à pied d'œuvre et s'assurer que nous n'avons pas de défaut ?

**M. GUILLAUME** – Les contrôles se feront dans les mêmes conditions que ceux qui peuvent se faire avec la circulation des trains. S'il y a besoin d'intervenir et d'arrêter le trafic, cela se fera dans les mêmes conditions.

**M. ROUSSEL** – Nous aurons un arrêt d'exploitation pour pouvoir faire les mesures complémentaires ?

**M. GUILLAUME** – Nous l'aurons si nécessaire.

**M. ROUSSEL** - Je vous parle de ce sujet parce que nous avons eu un accident grave de personne et il est important de parler de l'intervention des opérateurs de l'unité concernée notamment en cas de contrôle pour éviter l'accident.

**M. BAZIN** – Mon intervention ne concerne pas la zone dont nous parlons, mais une part de RVB : Torcy avec le dernier déraillement et les voies de réserve sont-ils prévus ? Fera-t-on quelque chose pour ne pas laisser le problème perdurer ?

**M. LE PRESIDENT** – Il existe un programme de changement sur les voies de service. Je ne sais pas exactement où nous en sommes et les gens de la Voie le savent mieux que moi.

**M. BAZIN** – Je connais la ténacité de l'entreprise à tenir les programmes. On fait la part belle à cette expertise et au professionnalisme des agents, mais nous nous rendons compte que des décisions sont prises pour faire durer un peu plus parce que l'on n'a peut-être pas les bons financements au bon moment et cela est franchement déplorable.

**M. LE PRESIDENT** – Je vous répondrai sur les voies secondaires.

**M. LECLER** – Nous avons eu quelques audiences sur le département et il manque une unité qui est l'unité ESO puisque l'audience se déroulera le 28 mai. Je suppose qu'elle est si tardive parce que tout n'est pas encore bien finalisé du côté de l'unité ESO et nous n'aurons la réponse que le 28 mai. Je voudrais faire un petit retour sur l'unité TDE où j'ai participé à l'audience avec M. NAYROLES. Nous n'avons été reçus qu'avant-hier. En résumé, nous nous sommes aperçus que la finalité de l'organisation sur l'unité TDE sera fixée début juin. Il est tout de même assez gênant, pour un tel chantier, d'avoir une organisation à la légère vis-à-vis des agents dans les attachements et de ne pas savoir combien de personnes exactement seront mises à contribution sur des week-ends. Nous avons alerté en disant que cette période est une période de congés. 50 % du personnel est généralement présent à cette période et il sera fait appel à du volontariat. Pour un chantier qui est soi-disant rodé, il y a plus qu'un trou dans la raquette au niveau organisationnel. Tout est peut-être cadré dans vos plannings, mais l'organisation au niveau des unités ne l'est pas. Lorsque nous sommes sortis de la réunion, à part nous dire que le volet social qui avait été négocié à l'époque sera remis en place pour les gens concernés et que l'appel sera fait au volontariat, nous ne savons pas s'ils seront pris à VAFO ou à Nanterre. Il se pose beaucoup de questions et j'ai un peu peur pour l'unité ESO. Il n'est vraiment pas normal que les unités qui sont les plus contributrices techniquement au niveau du RVB soient sollicitées à la veille du chantier. Cette façon de faire est méprisante pour le personnel et pour les gens qui gèrent le personnel parce qu'ils sont un peu à la ramasse. Il n'est pas normal d'avoir des audiences si tardives. Si nous voulons nous retourner vers les agents, l'audience avait lieu avant-hier et nous ne pouvons même pas avoir les renseignements. Les papiers nous sont remis sur table, même si cela n'est pas vrai pour l'unité ESO puisque nous les avons reçus. Nous n'allons pas refaire

le calendrier, mais il faudra que les audiences arrivent bien en amont des mois de mai et juin l'an prochain.

**M. GUILLAUME** – Je l'ai bien entendu. Il existe aussi des raisons objectives à cela particulièrement sur la caténaire. Je disais tout à l'heure, quand je concluais sur le REX globalement, qu'il y a des bases solides, mais il ne faut pas oublier néanmoins que des choses évoluent substantiellement. Le risque caténaire entre complètement dans ce sujet-là. Sur quatre semaines, nous avons beaucoup de temps pour réparer plein de choses. En rendant le lendemain tous les matins, nous avons peu de travaux sur la caténaire, par contre nous voulons couvrir un risque important dans ses conséquences. La probabilité est faible, mais la gravité est importante. L'organisation doit s'insérer dans ce qui se passe ailleurs pour les travaux de voie, la sécurisation du chantier, etc... Tous ces éléments, qui sont des nouveautés cette année, ont pu rendre la définition de l'organisation caténaire plus compliquée. Nous aurons en 2020 l'expérience de 2019 et je n'ai aucun doute sur le fait que nous saurons répondre et l'organiser beaucoup plus tôt.

**M. LECLER** – Nous avons une nouveauté cette année : les agents RATP vont travailler sous la protection de COLAS au niveau du risque électrique. On innove en la matière et la communication a intérêt d'être bonne parce que je connais un peu les agents de chez nous et leur niveau de confiance surtout par rapport à COLAS. Il faudra les travailler au corps et nous avons demandé à l'unité d'avoir une bonne communication et une bonne formation. Nous donnons habituellement les bons et nous faisons la coupure. Nous avons une petite expérience des problèmes qui peuvent se poser avec les sous-traitants. Je ne dis pas que cela est le cas de tous les sous-traitants parce que des gens sont très professionnels. Nous serons en l'occurrence sur une période de vacances. S'agissant de COLAS caténaire, je ne refais pas l'histoire (le boulonnage à la main, le fait de cacher la misère avec de la graisse...). Si nous avons affaire à des électriciens de ce type, j'ai une petite crainte sécuritaire pour mes collègues.

**M. GUILLAUME** – Ils sont des agents consignataires et la qualification n'est pas la même.

**M. LECLER** – Ce fait est nouveau pour nous. Je pense que, quand il va se savoir, il va créer un certain émoi. Ces salariés sont des consignateurs qui sont formés par des agents de notre unité ?

**M. GUILLAUME** – Ils sont formés par le centre de formation de l'unité TDE. Cet élément est inclus dans l'analyse de risque et dans l'ISFT.

**M. BAZIN** – Cela pose un problème. Nous leur transmettons notre savoir et ils viendront faire demain toutes nos consignations. Ils nous diront à la limite qu'ils prendront le travail, ce qui se fait déjà plus ou moins en partie, et nous les regarderons faire. Après, il ne faut pas s'étonner que les agents posent le sac et sont mécontents. Générer l'oisiveté n'est pas une très bonne chose pour l'entreprise qui se dit être pilote dans beaucoup de domaines ou en tout cas au cœur de l'emploi en Ile-de-France. Je trouve ces deux notions antinomiques.

**M. LECLER** – Je ne vais pas vous refaire le couplet sur la mise au carré. Nous n'avons jamais travaillé sous une protection de mise au carré. Il faudrait une formation et nous redemandons que tous les agents du département qui devront intervenir sur ce chantier aient l'information, y compris ceux qui seront susceptibles d'intervenir, pour aller au-devant d'une éventuelle catastrophe. Vous le faites à l'arrache puisque nous le percevons de cette façon et nous découvrons les choses. Nous savions que COLAS allait faire les consignations, mais nous avons découvert le carré il y a très peu de temps. Cela n'est pas normal et je pense que la CSSCT aurait pu être mise dans la boucle largement en amont puisque vous le savez depuis un certain temps. Il me semble essentiel que tout le personnel qui pourrait intervenir sur le chantier ait cette information pour éviter déjà les conflits, et je vous le dis parce que je connais un peu les agents.

**M. NAYROLES** – Nous n'avons pas non plus l'habitude de travailler sans zone neutre et nous avons demandé qu'une information soit faite, le plus gros danger étant que nous ayons à intervenir rapidement le matin pour remettre en service très vite au cas où la grue taperait la caténaire ou un autre problème de ce type. Nous avons appris que nous avions une zone neutre d'un côté et que nous n'en avions pas de l'autre côté. Nous n'avons pas l'habitude d'intervenir de cette façon et nous demandons que tout le monde soit prévenu parce que nous ne savons pas qui va intervenir et sur quel jour cela peut tomber. Nous avons demandé qu'il soit fait quelque chose pour les parkings au niveau de la Gare de Lyon lorsque les agents arriveront avec du matériel et les poids lourds. Je sais qu'un lorry sera stationné en permanence. Nous avons demandé également un coffre de chantier afin d'avoir le matériel et de ne pas avoir toutes les manutentions à faire parce que nous ne savons pas où nous serons garés. Nous aimerions bien que nos demandes aboutissent de façon à le prévoir. Nous avons l'impression que nous nous adaptons chaque année par rapport au retour d'expérience de l'année précédente. Nous voyons globalement que l'on augmente les effectifs, que nous avons de plus en plus de craintes de travailler avec COLAS et qu'on leur donne l'accès aux consignations.

**M. GUILLAUME** – Je ne partage pas cet avis. Le contexte « nuit longue » est un nouveau contexte et il est inévitable qu'il appelle de nouvelles solutions.

**M. NAYROLES** – Cette crainte existe au moins au niveau des agents.

**M. LE PRESIDENT** – J'ai noté que nous devons vous préciser les prises de service des agents RATP, que toute une information est à faire sur les protections des zones de travaux par carré, et qu'il est fait une demande d'information transverse et importante sur les modifications de l'ISF 43.

**M. MORVAN** – Il est étonnant que la CSSCT ne soit pas mise dans la boucle et n'aient pas toutes ces informations au niveau sécuritaire.

**M. LE PRESIDENT** – Tous ces sujets doivent être présentés à la CSSCT.

**M. MORVAN** – Sur la zone neutre, le système de consignation chantier est tout de même assez spécifique. Il est bien un perchage hors gabarit. Nous sommes actuellement le 16 mai, ou vous réunirez les instances toutes les semaines. Quand les

trains entrèrent et sortirent de la zone, il faudra faire évacuer tout le personnel du chantier parce qu'on n'enlève pas la perche comme cela pour faire passer un train.

**M. GUILLAUME** – Je ne vais pas entrer dans la description de la solution technique, mais elle s'inscrit dans un ensemble et je ne vois aucun inconvénient au fait d'en parler ailleurs. Nous savons expliquer comment nous maîtrisons la sécurité, ceci étant tout l'objet de l'analyse de risques. Nous savons que nous touchons à des choses qui sont inhabituelles dans l'entreprise et nous ne l'ignorons pas. Une grosse partie du travail a justement été la suivante : des choses sont juste habituelles, et nous faisons tout le temps certaines choses parce que nous avons des raisons de les faire. Est-ce que nous continuons à les faire parce que nous avons des raisons de les faire ou est-ce que nous faisons autre chose en sachant pourquoi et comment nous faisons autre chose ?

**M. MORVAN** – Nous aimerions bien savoir comment seront protégés les agents du risque électrique en travaillant sans zone neutre.

**M. LE PRÉSIDENT** – Nous sommes en train d'apprendre le fonctionnement du CSE et une séance préalable de la CSSCT aurait été pertinente. Toutes les questions que vous posez sont pertinentes et très précises.

**M. LE SECRÉTAIRE** – Pour conclure sur le sujet, un certain nombre de questions que vous avez listées restent aujourd'hui sans réponse. Je vous propose que les réponses soient amenées au plus tard pour le 20 juin à la prochaine séance du CSE et qu'une commission CSSCT se réunisse entre les deux séances pour évoquer un certain nombre de sujets avec des éléments précis au moins sur l'unité TDE. Nous demandons pour les prochaines fois que les audiences se soient tenues dans toutes les unités du département GDI quand ce sujet est abordé en séance CSE. Il est un peu compliqué d'en parler aujourd'hui parce que nous ne savons pas ce qui se dira à l'unité ESO et cela est dommage. Habituellement, les audiences avaient lieu en amont avant la présentation en instance. Il faudrait que nous restions sur ce format, sinon nous risquons de nous mélanger les pinceaux. Nous avons listé un certain nombre de questions et il faudrait soit organiser une CSSCT supplémentaire sur le sujet, soit l'intégrer dans une séance ordinaire de CSSCT.

**M. LECLER** – Il serait intéressant de joindre au dossier les documents de l'entreprise que nous pouvons avoir dans les diverses audiences afin que nous ayons tous les mêmes éléments. Nous venons en séance avec notre petit dossier et des personnes présentes autour de la table n'ont pas forcément participé aux échanges. Les audiences ayant eu lieu tardivement, nous n'avons pas forcément communiqué. Nous sommes deux ou trois représentants du personnel à travailler aujourd'hui avec nos documents et d'autres personnes présentes autour de la table ne savent pas à la limite de quoi nous parlons.

**M. LE PRÉSIDENT** – Nous l'avons bien noté. Le fait que la séance de la CSSCT ne se soit pas tenue avant la présentation du RVB en séance de CSE est une erreur. Elle était prévue le 2 mai et, son ordre du jour ne comportant qu'un seul sujet, il a été reporté à la séance suivante, mais il aurait fallu la tenir. Le sujet est bien à l'ordre du jour de la CSSCT du 6 juin et les points seront traités. Les réponses vous seront données lors de la prochaine séance du CSE.

L'audience à l'unité ESO est bien prévue le 26 mai. Elle n'aura pas lieu très tôt, mais ils n'avaient pas envisagé beaucoup de changements et ils n'avaient pas forcément perçu que les conséquences des mesures de protection n'étaient pas les mêmes.

## **02 Projet « Déploiement du Centre de Service Ressources Humaines (CSRH) »**

**M. LE PRESIDENT** – Nous accueillons Mme Marie PEYRONNET et M. Raoul MONTEL du département GIS. Ils sont venus nous présenter ce sujet.

**Mme PEYRONNET** – Afin de répondre à un contexte de plus en plus exigeant avec l'ouverture du réseau Bus en 2024 à la concurrence et le renouvellement du contrat IDFM à l'horizon 2020, l'entreprise a lancé un chantier de transformation de ses fonctions supports. Il s'agit du programme DIAPASON qui repose notamment sur trois points clés :

- La réflexion sur le niveau de service et les coûts associés,
- Une approche transversale par filière,
- Un travail sur les processus pour améliorer la qualité de service.

En ce qui concerne plus précisément la filière RH, si nous regardons d'autres entreprises comparables à la RATP, nous nous rendons compte que nous avons un poids moindre de la fonction RH dans ces entreprises. Il est plus centré sur l'accompagnement des parcours et le développement des compétences.

Afin de renforcer l'efficacité opérationnelle de la filière RH, l'entreprise a identifié que le déploiement des organisations en centre de services pour l'EPIC était l'un des leviers du programme DIAPASON.

Dans le cadre de l'élargissement du centre de services RH (CSRH), il a été identifié les objectifs suivants :

- Renforcer la qualité de service associée et proposer une offre de service améliorée et élargie pour les salariés gérés par le CSRH avec le déploiement d'outils digitaux et le renforcement de l'expérience collaborateur.
- Développer les compétences des gestionnaires du CSRH pour accompagner les parcours et la montée en gamme des services proposés par le CSRH.

Le périmètre de déploiement qui est actuellement envisagé pour le projet de déploiement du CSRH est d'intégrer les départements MRF, GDI et SUR à l'horizon mi-2020. Nous passerions, dans ce scénario, de 7000 à 14000 salariés gérés au CSRH.

Ce projet fait l'objet d'un dialogue social et l'objet de ce dossier est de vous présenter les conditions dans lesquelles ce projet serait déployé.

**M. MONTEL** – En ce qui concerne le CSRH tel qu'il est organisé aujourd'hui, il emploie 51 salariés dont 46 gestionnaires en charge des tâches que je vais vous décrire. L'organisation est définie autour de trois équipes :

- Une équipe de gestionnaires formation en charge de la saisie du plan et de l'inscription des salariés aux formations ;
- Deux équipes de gestionnaires administratifs, pointage, carrières et paie qui ont la même activité sur des départements différents de gestionnaires administratifs, pointage, carrières et paie.

Les gestionnaires du CSRH ont pour particularité d'être polyvalents sur leur activité pour les gestionnaires administratifs paie, carrières, pointage et gestion administrative puisqu'ils mènent toutes les actions de bout en bout qu'elles soient de l'affectation, de la gestion des temps, du pointage, de la paie (par exemple le contrôle de paie que nous faisons tous les mois), et des carrières pour une large partie d'entre eux. Les activités que nous gérons proviennent pour l'essentiel d'outils qui nous permettent de répertorier les demandes qui nous sont formulées. Nous avons un outil qui permet aux salariés de nous adresser des demandes en direct. Ces demandes sont gérées par un accueil, et cette organisation diffère des organisations RH que nous pouvons trouver dans les unités. Cet accueil va qualifier les demandes et les orienter vers les gestionnaires qui vont les traiter.

**M. MORVAN** – Est-il un accueil humain ?

**M. MONTEL** – Il s'agit d'un accueil humain puisque deux gestionnaires se relaient. Ils tournent selon un roulement et tous les gestionnaires passent à l'accueil où ils accompliront ces tâches. Je vais me focaliser un peu plus sur cet accueil qui est une nouveauté par rapport à notre organisation RH classique telle que vous pouvez la connaître en unité ou en département. Cet accueil a pour vocation d'accueillir physiquement les personnes. Les personnes qui viennent au CSRH sont accueillies par des gestionnaires qui sont en mesure de prendre en compte leurs demandes et, dans la plupart des cas, d'y répondre directement. Ils assurent aussi l'accueil téléphonique soit pour répondre directement à une simple demande de renseignement, soit pour faire basculer la demande en back-office vers un gestionnaire qui prendra le temps de la traiter, ou ils reçoivent des demandes par mail ou via d'autres portails CSRH. Ils vont qualifier la demande, de quelle nature est la demande, de quel sujet traite la demande formulée par le salarié, et l'orienter ensuite vers l'équipe qui prendra en charge la demande pour la traiter. Il s'agit un peu de notre traitement de dépêches qui nous permet d'avoir une vision globale de l'activité. Cette organisation permet aussi de lisser l'activité sur l'ensemble des gestionnaires.

**M. MORVAN** – Je présume que l'accueil n'est pas ouvert la nuit ?

**M. MONTEL** – L'accueil n'est pas ouvert la nuit. En revanche, les demandes peuvent être formulées à n'importe quelle heure du jour et de la nuit et elles sont prises en compte à l'ouverture du CSRH par les gestionnaires.

**M. LAMBERT** – Les demandes sont-elles faites directement par les agents ou par leurs managers ?

**M. MONTEL** – Nous avons des demandes venant directement des salariés. Par exemple, un salarié qui nous informe de son changement d'adresse formule sa demande à n'importe quel moment et nous la traitons dès que nous la recevons, ou il

peut s'agir de la demande d'un manager pour une correction de pointage d'un salarié ? par exemple.

**M. LAMBERT** – Avant, les gens qui faisaient le pointage se trouvaient en local et les agents pouvaient leur parler de leur cas personnel et de choses un peu intimes. Ils se retrouveront à s'adresser à des personnes qu'ils ne connaissent pas, dont ils n'ont pas l'habitude, et cela risque d'être un peu difficile.

**M. MONTEL** – Je peux faire un parallèle avec l'organisation que nous avons mise en place à M2E qui est un autre département de maintenance. Nous conservons la proximité des secrétariats RH, qui ne sont pas que RH et qui assurent souvent d'autres fonctions, qui reçoivent ce type de demandes plus personnelles et qui permettent ainsi de faire un filtre et de trouver des solutions localement. Je pense que nous conserverons les relais locaux afin de remonter ce type d'informations en sachant que toutes les décisions managériales ne sont pas prises au CSRH et demeurent dans les départements. Nous avons aussi une activité de gestion administrative de la formation qui consiste à enregistrer les plans de formation des départements et, sur les formations internes et inter entreprise, d'inscrire les salariés aux formations prévues au plan ou aux demandes ponctuelles qui peuvent nous être formulées par les départements.

**M. LE SECRETAIRE** – Je veux revenir au début parce que nous entrons dans des sujets un peu plus précis tels que la formation que nous verrons tout à l'heure et nous aurons un certain nombre de questions pour savoir si nous continuerons demain à travailler comme nous travaillons aujourd'hui. Nous voyons d'un mauvais œil cette organisation en CSRH. Il suffit de prendre la dernière page du dossier pour voir qu'il est annoncé -35 % des postes à terme lors de la mise en place. Nous sommes donc uniquement sur un dossier de productivité avec deux éléments qui interpellent :

- La comparaison, mais la comparaison avec qui et avec quoi ? Nous posons la même question à chaque fois que l'on nous parle de comparaison avec d'autres entreprises. Nous n'avons pas, dans le document présenté aujourd'hui, ladite comparaison et il est un peu compliqué de s'en faire une idée.
- La qualité, et il est assez étonnant de l'écrire en disant « renforcer la qualité ». Comment pouvez-vous estimer que la qualité n'est pas au rendez-vous aujourd'hui à GDI ? Je pense que cette qualité sera plutôt dégradée que renforcée. Comment pouvez-vous dire aujourd'hui qu'elle n'est pas au niveau ? Je suis assez étonné de le voir écrit de cette façon parce que je pense que la qualité est à un certain niveau aujourd'hui. Un certain nombre de personnes sont derrière les pupitres et rendent service à l'ensemble des agents. Je suis assez interloqué par cette phrase. La mise en place de cette forme de périmètre déshumanise et je ne suis pas certain qu'elle renforce la qualité. Par contre, on renforce l'activité et le temps qui sera donné. On va transposer un certain nombre de tâches qui étaient faites avant par la fonction RH soit aux managers, soit aux agents. Vous avez dit vous-même que vous alliez digitaliser. Les manipulations qui étaient faites avant par ces services seront faites demain par les agents ou par les managers avec un rôle clé des managers qui sont parfois en difficulté aujourd'hui. Ils relaient déjà auprès des services RH leur difficulté de réponse et je crains que l'on augmente ce genre de situations. Je

souhaitais revenir sur ces trois premiers éléments contextuels qui chapeautent le dossier :

1. Le fait de voir écrit dans le dossier « renforcer la qualité » m'a un peu interpellé parce que je pense que la qualité est aujourd'hui au rendez-vous. Elle peut toujours s'améliorer, mais je ne suis pas sûr que vous renforciez la qualité en supprimant des postes.
2. La comparaison est faite avec qui et avec quoi ?
3. Le premier but de ce dossier est de faire de la productivité alors qu'il apparaît seulement en fin de dossier.

**M. MONTEL** – Sur la qualité, le terme « renforcer » ne signifie à aucun moment que la qualité des prestations n'est pas présente aujourd'hui pour les ressources humaines à GDI et cette idée n'est absolument pas celle qui est mise en avant dans le dossier. Il ne s'agit pas d'un déclencheur de la mise en place du CSRH sur le département. Nous avons évoqué tout à l'heure le renforcement au travers d'outils en self-service qui sont déjà connus à GDI puisqu'un grand nombre de personnes utilisent déjà ces outils ne serait-ce que Colisé. Colisé n'est rien d'autre qu'un outil en self-service que la plupart des salariés de GDI utilisent, même s'ils ne l'utilisent pas tous, pour saisir une information qui sera ensuite déversée dans l'outil de pointage de manière automatique.

**M. LE SECRETAIRE** – Je ne partage pas tous vos propos, mais je vous entends. Nous n'avons pas ces éléments quand vous dites que tous les agents n'ont pas Colisée. Il faudra, à un moment donné, détailler tous ces éléments, dire que le département GDI a tant d'agents, que tant d'agents accèdent aujourd'hui à Colisé, et j'espère que la mise en place du CSRH ne s'arrête pas simplement à poser des RTT et des CA. Il ne faudrait pas noyer le poisson dans ces sujets-là même s'ils sont importants alors que le premier élément du dossier indiqué en fin de dossier est bien la productivité. Il faudra que nous ayons, à un moment donné, des éléments de contexte que nous n'avons pas aujourd'hui, mais peut-être plus tard, parce que ces sujets sont ceux qui inquiètent aujourd'hui les services RH à GDI et sûrement à MRF et à SUR.

**M. MONTEL** – Ils arriveront un peu plus tard parce qu'ils sont en cours d'étude avec les ressources humaines du département. Nous n'avons pas de chiffres précis sur tel ou tel département et nous avons un chiffre global qui est annoncé non pas sur chacun des départements au chapitre 5, mais globalement sur les trois départements dont les activités transactionnelles RH seront intégrées au CSRH. La mise en place du CSRH ne se limitera pas qu'à la saisie des congés et tout un grand nombre d'autres tâches pourront être faites en self-service. Elles sont déjà faites par des agents aujourd'hui qui remplissent un bulletin papier qu'il soit un formulaire de changement d'adresse ou un formulaire de changement de situation familiale. Ils le feront directement demain dans un outil adapté qui ne nécessitera pas, comme cela est encore le cas aujourd'hui, une ressaisie de cette information. Nous sommes plutôt sur ce genre de tâches que nous voulons éviter désormais de dupliquer.

Sur l'organisation du CSRH, nous réalisons l'activité formation concernant l'implémentation du plan dans les outils et les inscriptions aux formations sont faites ensuite par les gestionnaires du CSRH en relation avec les managers ou les agents lorsque cela nécessite d'être le cas. Nous ne pilotons en aucun cas la décision du plan, en quoi va consister le plan et de quoi il sera composé, cela n'étant pas l'objet de notre activité.

**M. HARDY** – Je travaille en équipe d'intervention et en service 3x8. Aujourd'hui, ce genre de sujet se discute avec notre RFL qui l'adapte aux roulements. Je viens d'apprendre que la fonction RFL pour MCBT va disparaître et vous êtes en train de me dire que des gens situés quelque part en Ile-de-France vont décider de m'envoyer en formation à telle date sans prendre en compte mon rythme de travail, la période dans laquelle je suis, etc... Cela se présente très bien sur le papier, mais cela sera beaucoup plus compliqué dans ma vie personnelle. L'ordre du jour de la séance comporte en point 4 les réalisations du plan de formation 2018 du département, et je pense qu'elles vont chuter quand vous mettrez des agents sur des formations de façon arbitraire sans prendre en compte les rythmes de travail, et je parle principalement pour les services 3x8 étant donné que je suis en 3x8 7/7. Il s'agit d'une fonction qui vous est attribuée et qui prête à débat tout au moins dans ces conditions-là. Pour un agent qui travaille du lundi au vendredi, le fait que vous le mettiez en formation du lundi au vendredi ne change pas grand-chose et il change juste le lieu sur lequel il va se déplacer. Cela sera plus compliqué dans mon cas.

**M. MONTEL** – Nos deux réponses sur le sujet sont les suivantes :

1. Parmi les ajustements que j'ai évoqués tout à l'heure au chapitre 5, l'arbitrage de la façon dont nous prenons en charge la formation ou pas est aussi une question en débat avec les RH de département qui ne manquent pas d'ailleurs de remonter les situations similaires à celle que vous avez évoquée et que nous devons prendre en compte pour la proposition du service RH. Est-ce que nous intégrons ou pas la formation ? Il s'agit d'une question et nous ne sommes pas dogmatiques sur le sujet. Nous reviendrons auprès de vous et auprès des deux autres départements sur la façon dont nous la prendrons en charge.
2. Pour faire un parallèle avec un autre département de maintenance où nous avons intégré la formation, nous n'inscrivons pas d'autorité les personnes sur une formation tel jour et à telle heure. Il est fait nécessairement des propositions au manager qui nous dira, en fonction de la planification de son activité, que la formation est possible ou pas. Nous n'envoyons pas une convocation directement au salarié dans son attachement de maintenance en lui disant qu'il devra se rendre demain à son recyclage sur tel sujet. Nous ne fonctionnons absolument pas de cette façon.

**M. BAZIN** – Elle n'est plus une invitation, mais une convocation.

**M. MONTEL** – Nous faisons une proposition dans un premier temps et nous nous mettons d'accord avant d'en arriver au document convocation/invitation.

**M. HARDY** – Vous allez faire en fait reposer sur mon manager une fonction qu'il n'avait pas par le passé. Le RFL était un soutien aussi bien dans les équipes MCBT qu'à EPI et la personne savait lire un roulement. Elle avait accès à mon roulement de travail et elle savait déjà à quel moment elle pouvait me mettre ou pas et elle ne le demandait pas à mon manager.

**M. LE PRESIDENT** – Ce point est en débat.

**M. HARDY** – J'apporte des éléments au débat. A force de rajouter des activités sur les managers de proximité, il arrivera un moment où il faudra lever le pied sur les fonctions qui seront demandées à ces personnes parce que même s'ils sont des managers, ils n'ont peut-être pas à assumer certaines fonctions. A force d'en rajouter, nous arriverons à un moment à une situation de blocage.

**Mme PRALONG-RICHY** – Vous abordez deux sujets : l'organisation propre à TDE et le transfert de l'activité RH au CSRH. Ils sont, pour moi, deux sujets différents. Pour autant, la formation est un point qui est en débat. Pourquoi ? Je vous rejoins sur ce point : dans un département comme le nôtre où la façon de travailler est très différente par rapport à un département dit fonctionnel, cela a aussi un impact sur la formation. La formation est intimement liée à la commande de service et nous avons aussi des échanges avec nos collègues de GIS et une certaine forme de négociation si je puis m'exprimer ainsi.

**M. LE PRESIDENT** – Il ne s'agit pas vraiment d'une négociation, mais il faut trouver un système qui fonctionne. Il faut que nous regardions comment faire la planification et il intervient derrière des tâches administratives pour passer la commande, la suivre, etc... Il faut réfléchir sur ce point pour voir ce que nous pouvons faire.

**Mme PRALONG-RICHY** – En fait, nous discutons pour savoir quelle est la meilleure solution pour garder cette proximité et offrir une formation adaptée et liée à la contrainte de service.

**M. BAZIN** – Je peux vous donner une réponse tout de suite : nous restons comme nous sommes.

**Mme PRALONG-RICHY** – Sur l'utilisation du terme convocation ou invitation, j'entends ce débat dans l'entreprise depuis des années. Quand elle est liée au poste de travail et quand elle a une dimension sécuritaire, la formation est obligatoire. Le salarié qui n'y va pas est fautif.

**M. BAZIN** – Il ne reste plus que celle-là !

**M. HARDY** – Accessoirement, je vous rappelle que l'employeur ne peut pas imposer à un salarié de passer d'un horaire continu à un horaire discontinu. Il faut qu'il soit demandé. Quand je suis prévu de 6 h à 14 h sur mon service et quand vous m'imposez un horaire 6h-12h et 13h-18h, je peux vous dire non.

**M. BAZIN** – Il est mieux de recevoir une invitation qu'une convocation.

**M. LECLER** – Je souhaiterais avoir des éclaircissements sur trois points :

1. Avec la séparation des comptes, on est en train de tout cloisonner dans l'entreprise entre le GI et l'OT et nous nous apercevons qu'une activité va partir de l'autre côté. J'aimerais avoir des précisions pour savoir comment elle sera transposée. Aurons-nous des conventions ?
2. J'entends que beaucoup de points restent à finaliser. Par contre, le nombre de postes est bien finalisé. On dégraisse déjà le mammoth et nous aurons après l'organisation complète. La logique aurait été de voir en premier l'organisation que l'on veut mettre en place, puis de faire éventuellement des moins après.
3. J'entends parler des postes informatiques. Beaucoup de personnes autour de la table ont un bureau et un ordinateur, mais nous avons, dans les attachements, une dizaine d'ordinateurs au mieux, voire beaucoup moins, pour 50, 60 ou 100 agents. Cette gestion sera-t-elle prise en compte ? Va-t-on augmenter le parc informatique ? Quand vous arrivez en attachement, les activités sont distribuées, puis vous partez en intervention et, quand vous revenez, il faut saisir les données sur l'ordinateur. Quand un agent a besoin d'accéder à un poste informatique pour poser ses congés ou autres, il fait la queue en attendant que tout le monde ait fini de saisir les activités.

**Mme PEYRONNET** – Sur le modèle de facturation et la séparation GI/OT, le sujet est en cours d'étude de notre côté notamment avec CGF puisque nous devons être en mesure d'établir un modèle de facturation qui respecte cette étanchéité si les activités RH de GDI sont reprises demain par le CSRH. Nous y travaillons avec CGF et le modèle est en cours de construction.

**M. LE PRESIDENT** – Quand nous regardons ce qui se passe ailleurs, ce sujet ne pose pas des problèmes de principe et des centres de services peuvent être partagés. Nous pouvons trouver ce type d'organisation dans d'autres entreprises et dans d'autres gestionnaires d'infrastructure. Il faut simplement que tous les flux soient tracés et ils seront traités par une convention.

**M. BAZIN** – Vous faites des études et des benchmarks avec d'autres entreprises pour nous les présenter et pour venir en fin de compte nous imposer les résultats que vous avez analysés pour vous sans jamais nous présenter ni les entreprises qui ont été utilisées pour le benchmark, ni le pourquoi du comment et cette finalité que vous choisissez puisque cela reste un choix.

**M. LE PRESIDENT** – Des présentations seront faites sur le CSRH. Si je prends mon cas particulier, le point sur lequel je passe toute mon énergie en ce moment, et qui n'a strictement rien à voir avec ce sujet-là, porte sur les modèles d'organisation des différents GI en relation avec les Autorités. Il ne s'agit pas d'une préoccupation quotidienne contrairement au fait de savoir comment je pose mon bon de congé et il ne bouleversera pas mes vacances, mais nous avons des sujets d'ordre différent qu'il faut vous présenter et je vous présenterai ce sujet-là.

**M. MURATI** – Comment réussirez-vous à faire la part du GI et de l'OT ? Le ferez-vous en fonction du nombre de dossiers ? Chaque dossier sera-t-il chronométré ? Les gens auront-ils des quotas ? Comment le gérez-vous déjà actuellement ?

**M. MONTEL** – Pour l'instant, nous n'avons pas encore arrêté les modalités. Il faudra que nous ayons des modalités qui permettent d'évaluer, de la manière la plus précise possible, les ressources mises à disposition du traitement transactionnel RH au CSRH pour le gestionnaire d'infrastructure.

**M. MURATI** – Il est très compliqué de le mesurer en appliquant des méthodologies un peu particulières.

**M. MONTEL** – Nous pouvons regarder les effectifs gérés et faire des ratios sur ces effectifs. Nous avons un outil qui nous permet d'historiser les demandes en fonction de leur arrivée et de voir de quel département viennent les demandes que nous recevons. Nous avons des moyens qui nous donnent, si ce n'est à la demande ou à la minute près, une image assez fidèle de l'activité que nous apporte le département avec lequel nous travaillons.

**Mme CASSOU** – Je voudrais rebondir sur les ratios dont vous parlez. Dans le document, vous nous parlez seulement d'effectifs et non pas d'ETP. Il ne s'agit pas vraiment de la même chose puisque nous avons beaucoup de temps partiel. Les chiffres sont déjà erronés. En partant d'un bon calcul, nous sommes sur une moyenne de ratio moyen de 113 agents si nous prenons la moyenne entre MRF, GDI et SUR en sachant que nous sommes à 126 à GDI, et l'objectif dans un premier temps serait de le ramener à 195 au niveau du CSRH. En revanche, si nous prenons les bons chiffres en ETP et non pas les effectifs, nous serions à 208. Pour une personne qui va d'un ratio 113 à 208, cela n'est pas vraiment la même chose au niveau de la charge de travail. Il faut voir déjà si nous sommes d'accord sur les chiffres.

**Mme PEYRONNET** – Nous avons pris un calcul de ratio sur la base des ETP du CSRH au regard des salariés qui seraient gérés demain par le CSRH pour le département GDI. Nous sommes effectivement à 1,526 et il faudrait refaire les calculs.

**Mme CASSOU** – Nous les avons refaits et nous avons une difficulté au niveau des calculs. Il s'agit déjà d'un premier point au niveau des ratios. Au niveau de GDI, nous serions sur un -6. RATP Infrastructures a-t-il été pris en compte dans ce dossier ? Après le rapprochement entre ING et GDI, nous n'aurons plus la même population. Une partie de la formation ING est déjà au CSRH si je ne me trompe pas. Comment cela va-t-il se passer ? Nous n'en voyons nulle part la couleur.

**M. MONTEL** – Sur la façon dont nous organiserons la formation, je vous fais la même réponse que précédemment : ce sujet fait partie des questions que nous sommes en train de regarder. Avec le projet de rapprochement et l'intégration d'une partie de l'ingénierie du département ING au Gestionnaire d'Infrastructure, nous traitons les inscriptions et la saisie du plan de formation. Le plan étant un plan de département, la question se pose. Quant aux activités, tout dépendra de la façon dont elles seront organisées et des réponses que nous serons en mesure d'apporter au Gestionnaire d'Infrastructure pour la prise en compte de tout ou partie des inscriptions en formation. Pour l'instant, nous n'avons pas de réponse packagée à vous fournir sur le sujet.

**Mme CASSOU** – GDI ferait -6 au niveau des effectifs dont 2 opérateurs. Quel est le devenir pour ces opérateurs ?

**Mme PEYRONNET** – Nous sommes restés sur une évaluation et une estimation de la productivité globale sur les trois départements.

**Mme CASSOU** – Ces chiffres figurent dans le dossier.

**Mme PEYRONNET** – Le chiffre est donné sur la catégorie des opérateurs globalement. Ce point est plutôt évoqué à la fin du dossier en termes d'accompagnement, et je vous propose de le traiter maintenant. Au niveau du CSRH, l'ensemble des gestionnaires RH sont polyvalents puisqu'ils sont à la fois GA, GT, GAP, GAC et gestionnaires formation pour les autres. Nous n'avons aujourd'hui que des agents de maîtrise au CSRH. Dans le cas du transfert d'activité, certains opérateurs auront à être traités dans le cadre d'un redéploiement. Ce point est assez peu détaillé aujourd'hui dans le chapitre 6 « Accompagnement du projet » puisqu'il fait partie des dispositions d'accompagnement et du dispositif de mesures qui accompagneront le projet dans le cadre de l'accord GPEC et qui seront négociés au quatrième trimestre 2019. Nous sommes aujourd'hui en avance de phase pour vous répondre précisément sur toutes ces mesures. Cette question est évidemment primordiale pour GDI et pour les autres départements aussi.

**Mme CASSOU** – Nous sommes aujourd'hui en CSE GDI.

**Mme PEYRONNET** - Elle est une question transversale pour nous qui a toute son importance. Je ne peux pas m'avancer sur le dispositif d'accompagnement puisqu'il n'est pas encore négocié. Nous pouvons seulement vous répondre dans les grandes lignes sur les dispositions prévues dans l'accord GPEC, sur les aspects formation, indemnités kilométriques pour les déplacements, etc... Il serait prématuré de vous répondre sur cette question. Nous savons qu'elle est une question primordiale et nous nous attacherons à la traiter le mieux possible.

**M. BAZIN** – Une réponse ne peut-elle pas être apportée au regard de ce qui s'est fait dans les autres départements qui ont rejoint le CSRH ?

**Mme PEYRONNET** – Nous pouvons répondre pour M2E puisque l'opération vient d'être faite.

**M. MONTEL** – Nous sommes sur une échelle un peu différente et une ampleur de traitement à mettre en œuvre d'une autre nature. Le projet sera mené pour cette raison au niveau de l'entreprise pour le redéploiement de ces personnels. Au niveau de M2E, 4 opérateurs devaient retrouver un poste et des solutions ont été trouvées pour chacune des 4 personnes avant le 31 décembre, donc avant le transfert des activités, en interne avec des redéploiements internes au département, en externe avec des mobilités vers d'autres départements ou des choix personnels de réorientation de carrière. Le projet étant d'une autre ampleur avec trois départements et l'effectif étant plus important, nous souhaitons mobiliser des ressources plus importantes pour les traiter et trouver des solutions. Il faudra mobiliser l'ensemble de l'entreprise pour trouver des solutions.

**M. LECLER** – Je souhaiterais avoir des réponses à mes questions. Vous nous annoncez un nombre d'agents qui va disparaître en termes d'ETP pour l'instant. Quelle sera l'organisation mise en place dans les attachements pour pallier un problème logistique ?

**Mme PEYRONNET** – Nous travaillons avec le département GDI sur la base d'une co-construction. L'idée n'est pas de détériorer le processus actuel qui fonctionne bien du côté RH GDI, mais de travailler ensemble pour réussir ce transfert d'activité sans dégrader et en améliorant la qualité de service. Nous travaillons notamment à l'organisation cible en termes de ressources qui resteront dans les unités du département GDI. L'objectif est de laisser des relais locaux pour que vous ayez toujours un interlocuteur et que le CSRH ait aussi un relais local qui lui remonte des informations. Cela peut être vrai pour la saisie des primes à l'acte. Nous ne pouvons pas tout transférer en termes d'activités au CSRH. Des activités resteront faites au plus au plus près du terrain. Nous sommes en train de faire ce travail avec le département GDI.

**M. LAMBERT** – Qui sera exactement ce relais local ? Sera-t-il une personne présente sur le site ?

**Mme PEYRONNET** – Nous n'avons pas traité l'état des lieux des équipes RH actuelles, mais le relais local sera un équipier RH qui restera en unité.

**M. LAMBERT** – Il y restera à temps complet ?

**Mme PEYRONNET** – Oui.

**M. LECLER** – Il pourra par exemple traiter les arrêts maladie. Il s'agit d'un souci que nous avons découvert il n'y a pas longtemps. Nous avons un agent qui avait un problème de santé important. Son épouse ne savait pas forcément à quel LAC ou à quelle entité elle devait envoyer le document. Elle l'a envoyé à Gare de Lyon. Tous ces points vont-ils être travaillés et améliorés ?

**Mme PEYRONNET** – Je ne sais pas vous répondre à ce niveau de détail aujourd'hui, mais ces sujets seront étudiés avant le transfert.

**M. MONTEL** – Le problème que vous évoquez n'est pas exclusif à GDI puisque nous l'avons rencontré de la même façon à M2E. Nous avons déjà fait deux campagnes de communication auprès des salariés en sachant qu'en l'espèce, nous n'avons pas changé le point vers lequel il faut envoyer son volet 3 et où il faut appeler pour prévenir de son arrêt. Malgré cela, nous avons eu effectivement, sans doute avec la volonté de bien faire, des salariés qui nous ont envoyé le volet 3 directement. L'attachement ne l'avait plus et il n'avait pas l'information alors que l'information doit arriver en premier à cet endroit. Nous avons convenu dans une réunion bilatérale avec M2E que nous allions réitérer une information auprès des salariés pour bien préciser, entre autres, que le point de contact pour ce type de situation est l'attachement.

**M. LECLER** – Une autre question portait sur les moyens techniques.

**Mme PEYRONNET** – Nous avons un état des lieux des systèmes d'information pour le département GDI notamment. Nous avons déjà fait un état des lieux en termes d'équipements avec le RDSI. Le transfert doit évidemment s'accompagner du reste. Si nous digitalisons demain des processus et si nous ne donnons pas les moyens pour que les salariés puissent accéder aux supports informatiques pour les utiliser, le système ne fonctionnera pas. Ce point sera travaillé et il sera optimisé pour que chaque salarié puisse accéder à une ressource informatique. Il ne me semblait pas que le problème était forcément très compliqué pour vous dans la mesure où vous posez déjà, pour la plupart d'entre vous, vos congés sur Colisé. Nous imaginons que vous avez déjà ce type d'accès d'un point de vue global aujourd'hui.

**M. LECLER** – Si vous ajoutez des tâches à faire sur les postes informatiques, elles nécessiteront plus de temps et nous solliciterons plus ces postes.

**M. HARDY** – Pour les différentes applications qui seront mises en place, vous le ferez sur le même modèle que Colisée avec des interfaces web. Par conséquent, nous pourrons nous y connecter de n'importe où ?

**M. MONTEL** – Il s'agit de la demande, y compris d'un téléphone mobile.

**M. BAZIN** – Ce dossier s'inscrit dans le cadre du projet DIAPASON. Avec toutes les réorganisations qui ont déjà été réalisées par exemple à l'unité TDE et qui concernent les fonctions RH, le mal a déjà été fait. On charge un peu plus la mule pour ceux qui sont restés, et ceci complique encore plus les choses pour ces personnes. D'après l'état des lieux que vous avez fait, vous nous dites que tout se passe bien pour vous, qu'il n'y a pas de souci particulier et que tout va bien à GDI. Je ne sais pas si toutes les informations remontent jusqu'à vous dans ce sens-là, mais les personnes qui sont impactées par ces réorganisations souffrent déjà d'une surcharge de travail qui n'est pas des moindres. Cette histoire la complexifiera encore plus et vous ajouterez encore un peu plus de tâches à ceux qui resteront en unité ou une fois qu'ils seront éventuellement transférés au CSRH.

**Mme PEYRONNET** – Non.

**M. BAZIN** – Je vois mes chers collègues qui assument le pointage et font d'autres tâches dans mon unité. Ils ont tous été regroupés à Toul, mais tous ceux qui étaient dans les centres MCBT et qui ont été transférés à Toul ont déjà un volume de travail important et d'autres activités leur sont en plus demandées. Cela vous semble anodin, mais elles sont, pour ces personnes, du travail qui a été rajouté.

**Mme PEYRONNET** – Une partie dans le périmètre GA, GT, Paie et Carrières, qui concerne plus le Central, sera transférée demain. L'objectif est qu'une partie de ces activités soit transférée au CSRH et que ces activités soient faites au niveau du CSRH. Je ne vois donc pas le report de charges sur les personnes qui resteraient en unité puisque l'activité suivra.

**M. BAZIN** – L'activité ne restera pas forcément dans les unités et elle suivra effectivement le transport, ou vous surchargerez les personnes qui sont déjà au CSRH. Si vous ne surchargez pas les uns, vous surchargerez les autres, mais le fait que vous surchargiez les uns ou les autres ne vous pose pas de problème.

**M. MONTEL** – Nous aurons un transfert de ressources vers le CSRH pour traiter les personnes que nous aurons en plus.

**M. BAZIN** – Vous nous dites qu'il y avait, lors du transfert M2E au CSRH, 4 opérateurs qu'il a fallu reclasser parce qu'un poste n'a pas pu leur être proposé au sein du CSRH. Vous en pointez 6 pour le moment, mais il apparaît tout de même un chiffre de -35 dans votre dossier. Vous n'allez pas me dire que vous allez trouver une place dans l'entreprise pour ces 35 personnes.

**M. MONTEL** – Vous évoquez le sujet du reclassement. Sur le sujet M2E, nous avons intégré 7 gestionnaires du côté de la gestion paie, carrières et pointage et 2 gestionnaires du côté de la formation pour accomplir les tâches sur les 1500 salariés qui sont arrivés en gestion. En l'occurrence, toutes les personnes de M2E qui étaient susceptibles de nous rejoindre nous ont rejoints.

**M. BAZIN** – Même si vous faites un apport de ressources, elles ne sont pas au nombre puisque DIAPASON consiste à faire du moins dans l'entreprise.

**M. LE PRÉSIDENT** – Après, nous aurons moins de personnes qu'avant. Ce projet est un projet de productivité et un projet de productivité est fait pour que la structure coûte moins cher qu'avant.

**M. NAYROLES** – Il faut voir sur quelle base cela fonctionne. Nous étions déjà en désaccord en 2007 et nous le sommes toujours aujourd'hui. Si j'ai bien compris, vous deviendrez demain nos sous-traitants. Nous aurons un rapport de facturation qui fera que nous pourrons nous adresser à quelqu'un d'autre et nous pourrons aussi vous mettre en compétition. Nous ne voulons pas de ce système. Vous nous parlez de Colisée. Nous utilisons Colisée, mais est-ce que nous aimons Colisée ? Nous n'aimons pas Colisée. Cette réponse n'est peut-être pas valable dans tous les secteurs, mais nous étions hier dans un attachement qui s'appelle République et la première revendication des agents de République était de voir leur RH. Aujourd'hui, on coupe le lien social et l'expression qu'il peut y avoir. On a supprimé les pointeaux et on supprime globalement tous les liens que les agents peuvent avoir. Quand l'agent a un petit souci ou quand il veut discuter avec quelqu'un, tout ce lien est supprimé. Vous faites de la productivité un peu n'importe comment et il se pose le même problème que les tablettes. Vous nous fournissez des tablettes, mais le système ne fonctionne pas très bien, nous ne savons pas très bien ce que nous y mettrons, mais nous aurons des tablettes et une façon de communiquer avec le CSRH demain.

Je suis un peu étonné de la manière dont on amène les choses. J'imagine qu'une audience ou une intersyndicale a eu lieu en transversal. Je ne comprends pas pourquoi nous avons une présentation en CSE alors que nous n'avons même pas eu une négociation et nous n'avons même pas pu nous exprimer. Il est fait un mélange quelque part. Vous allez nous dire que le dossier a été négocié en transversal, mais je ne suis pas forcément dans les autres départements et je ne sais pas comment cela fonctionne. Je connais le besoin de GDI et je ne connais pas le besoin des autres. Quelle fenêtre aurons-nous demain pour négocier ? Supprimer le personnel n'est pas ma vocation et je pense que nous pouvons fonctionner. A l'heure actuelle, le service fonctionne plutôt bien et, à chaque fois que l'on en rajoute un peu plus, nous pouvons remarquer que des petits dysfonctionnements apparaissent. Vous ne mesurez pas le

ras-le-bol des agents sur le terrain et nous ne vous avertissons pas pour la première fois de formes d'actions et de réactions qui peuvent se produire par rapport à tous ces problèmes. Il arrive un moment où la coupe est pleine. Nous sommes effectivement dans une phase de changement, de mutation de l'entreprise en entreprise comme les autres, mais la pente commence à devenir un peu raide, DIAPASON étant la boîte à fourre-tout.

**M. LE SECRETAIRE** – Je pense qu'il manque un niveau dans votre dossier qui comporte une erreur dans le dialogue social qui n'a pas été faite pour la transformation des ingénieries. Il est aussi un dossier assez complexe. Des négociations ont lieu en transverse, mais il est fait un retour dans les départements. En l'occurrence, nous avons l'impression que la négociation, les discussions et les concertations se font en transverse et le dossier passe après devant les instances. Il n'est prévu à aucun moment dans le dossier qu'il soit fait au moins une présentation aux organisations syndicales représentatives des départements concernés alors qu'elle est prévue pour le dossier de transformation des ingénieries.

**M. LE PRESIDENT** – Il s'agit pour l'instant d'un dossier transverse. Nous nous l'approprierons et nous le ferons.

**M. LE SECRETAIRE** – Elle a été intégrée dans le calendrier pour le dossier de transformation des ingénieries et elle n'est pas intégrée dans le calendrier pour ce dossier. Nous posons un certain nombre de questions, mais je pense qu'il y a tout de même des détails à avoir sur ce dossier. J'invite les organisations syndicales présentes autour de la table et les RS à faire une demande d'audience pour que ce dossier soit présenté au niveau des organisations syndicales avant qu'il reparte au niveau transverse en tout cas pour GDI. Un certain nombre de choses y sont écrites et il est fait des annonces sur toute la partie formation. Nous avons aujourd'hui, au niveau de la formation, un RFD, des RFU et des RFL. Nous avons en plus un fonctionnement avec des présentations en commission et en séance. 90 % du dossier concerne la disparition de certaines fonctions. Ces discussions devraient avoir lieu avec les organisations syndicales et être rapportées ensuite au niveau de la séance du CSE. Il manque actuellement cette partie. Ce manque est assez surprenant et il doit être volontaire parce qu'il n'est pas possible qu'il ne le soit pas. Le dossier sur la transformation des ingénieries n'a pas été traité de cette façon et il a eu au moins le mérite d'être présenté auprès des organisations syndicales locales de chaque département concerné. Ce dossier devrait être au moins traité de la même façon et avoir la même colonne vertébrale que ces autres dossiers. Il faudra après que nous abordions tous ces sujets et notamment quels sont les liens entre les deux dossiers parce que les liens sont assez proches.

Vous avez dit vous-même que ce dossier est un dossier de productivité. Il n'y aura plus personne dans les attachements et il faudra contacter les gens par téléphone ou par mail. Les agents peuvent effectivement se déplacer, mais vous savez très bien que cela est compliqué pour les agents de nuit ou en 3x8 et que cela ne se fera pas. Les échanges pourront se faire sur des sujets bien précis et délicats, mais il faudra relever l'agent pour se déplacer, le relever de son service pour pouvoir y aller et nous tomberons dans des discussions à n'en plus finir entre une relève de 2 h et non pas pendant tout le service... Tous ces points paraissent peut-être minimes de votre côté, mais ils sont d'une grande importance du côté des agents. Il faudra discuter de tous

ces sujets. M2E est peut-être proche de nous dans sa façon de fonctionner, mais je ne suis pas sûr que les autres départements comme MRF, où le métier est à peu près identique dans chaque atelier, le soient. Nous n'avons pas du tout la même situation au département GDI puisque nous pouvons trouver dix métiers différents dans une même unité. Je vous dis bienvenue à GDI parce que même ceux qui sont en interne à GDI ont du mal à comprendre le fonctionnement entre chaque unité, chaque fonctionnement étant différent. J'ai une crainte forte à ce niveau et il serait bien qu'il soit fait une présentation aux organisations syndicales sur ce sujet avant qu'il reparte en transverse pour lister un certain nombre de questionnements comme l'évoquait tout à l'heure David LECLER. La priorité d'utilisation des postes informatiques dans les centres est de faire l'activité et non pas de poser ses congés. Nous savons bien que SIT ne rajoute des postes informatiques que si nous avons des effectifs en plus, ce qui n'est pas le cas, ou si une réorganisation a été faite. Est-ce que la mise en place des tablettes individuelles y palliera ? Il reste encore un certain nombre de questionnements sur ce dossier avant de le mettre en place.

**M. BAZIN** – Des points sont tout de même clés, notamment la qualité de service que vous évoquez ou en tout cas les relations sociales avec la fonction RH. Nous sentons de plus en plus que l'on dénature les choses et on leur enlève du sens. On vient nous vanter dans les instances l'existence un bon dialogue social, mais la température du dialogue social se mesure par ce lien qui est fait avec les fonctions RH et plus ça va et plus on enlève tout. On déstructure l'entreprise, on nous prône que cette déstructuration est la meilleure des choses qui puisse arriver dans ce monde concurrentiel, mais tout est fait pour écœurer les agents et pour faire en sorte que nous ne nous sentions pas bien dans notre entreprise et qu'il vaudrait peut-être même mieux aller voir ailleurs ce qui se passe en pensant que c'est bien. J'entends que vous faites des benchmarks et vous en avez peut-être besoin pour piloter tout un tas d'indicateurs, mais la seule conséquence pour nous en tant qu'agents de l'entreprise est de nous faire du tort. On enlève du personnel là où nous en avons besoin, on finit par appauvrir l'entreprise de cette force qui était la sienne, on dit après que l'on n'est plus en mesure de faire et on donne toutes ces activités à des entreprises privées qui vont nous vendre un service. Il me semble que nous étions à la base une entreprise de service public totalement intégrée. On enlève tout ce qui faisait le lien et tout ce qui faisait du bien. Je ne vois pas ce qu'il y a de valorisant là-dedans. On déstructure l'entreprise RATP et on nous parle de groupe, mais je ne me sens pas à l'aise dans ce groupe. Je suis un agent de l'EPIC et ce groupe me fait peur. Il se prend pour un requin dans un monde de requins, mais il est un bébé et il ne fera rien d'autre que de se faire manger par d'autres.

**Mme CASSOU** – L'inquiétude est la déshumanisation de la fonction RH et cette cassure du lien entre les RH et le terrain qui est pourtant un besoin fort dans notre département. Aurons-nous, dans la mise en place cible, des intervenants ou plutôt des personnes privilégiées pour les agents qui auraient un problème personnel ? Si un agent a un souci personnel, il ne va pas raconter à chaque fois sa vie à la personne du CSRH qu'il a au téléphone. Des personnes seront-elles des référents privilégiés pour que l'agent n'ait pas à raconter sa vie toutes les deux secondes au téléphone ? Je ne le sais pas du tout parce que nous n'avons pas trop de cible au niveau de l'organisation.

Il est dommage que nous n'ayons pas de REX de M2E et surtout le ressenti des agents parce qu'il aurait été utile de le savoir. Nous parlions tout à l'heure de qualité de service. A-t-elle été mesurée avec le CSRH avant pour voir s'il n'y a pas une baisse de la qualité ? Nous avons aujourd'hui la qualité et nous l'avons dit plusieurs fois, mais l'aurons-nous encore demain ? Il est très important d'avoir ce REX et le ressenti des agents.

La crainte des agents qui sont en poste est la perte de compétence et le manque de perspectives professionnelles. Que sera-t-il mis en place pour y pallier ? Aurons-nous beaucoup de changements de fiches de poste ? Je sais que nous sommes au début du dossier, mais il aurait été bien d'avoir ces éléments qui sont importants. Il semble devoir être plus étayés. Il me semble qu'une étude ergonomique est prévue si je ne me trompe pas.

**M. MONTEL** – Elle est même en cours.

**Mme CASSOU** – Nous aimerions bien avoir ces informations. Une étude ergonomique a été commandée pour toute la partie bureautique. Est-ce que l'évaluation de la charge sera bien prise en compte ? Pourrions-nous avoir un jour le cahier des charges avec les demandes formulées concernant l'étude ergonomique ? Plus que la bureautique, je pense que le plan de charge est important surtout quand nous voyons le ratio à venir. J'espère que nous aurons une présentation au niveau des organisations syndicales avec plus de précisions.

**Mme PRALONG-RICHY** – Aujourd'hui, la venue de Mme PEYRONNET et de M. MONTEL devant le CSE a pour objectif de faire une première information macro. Pour autant, nous entendons vos remarques, à savoir que les salariés peuvent s'interroger et avoir peur. Je parle non seulement des salariés qui seront concernés par le projet, mais aussi les salariés qui seront clients du projet et les organisations syndicales.

Nous en discutons avec le Directeur. Nous proposons de voir comment nous pouvons nous insérer dans votre dialogue social transversal et avoir des échanges en local avec les organisations syndicales soit sous forme d'audiences, soit sous forme de réunions collectives. Cela dépendra aussi du calendrier et, si nous pouvons faire les deux, nous le ferons.

**M. LE PRESIDENT** – Ce dossier est un projet de productivité et il n'est attendu par personne des deux côtés. Nous sommes responsables du fait que ce projet ne touche pas la qualité de service. En même temps, j'entends vos remarques et je le vois bien sur tout un tas de sujets. Il existe des tensions fortes entre l'entreprise qui est dans le monde de requins de M. BAZIN, et mon appréciation diverge de la sienne : nous ne choisissons pas la piscine dans laquelle nous nageons. Des contraintes s'imposent à nous. Nous pourrions rêver les refuser, mais je pense que nous ne pouvons pas les refuser. Il faut donc que nous le fassions et que nous travaillions pour regarder ces points. A M2E, nous l'avons fait en deux étapes. Nous avons fait une première étape où nous avons centralisé en faisant une espèce de CSRH au niveau du département pour tester la machine et voir un peu comment elle fonctionnait. Nous avons eu de la productivité qui n'avait pas été populaire non plus. Je sais qu'elle n'est jamais populaire pour vous, mais elle n'est pas un gros mot pour moi si les gens sont bien traités et si nous conservons le même niveau de service après. Nous ne serons jamais

d'accord sur ce point, mais l'objectif de garder des effectifs à faire des tâches qui n'ont pas de valeur ajoutée spécifique (par exemple la ressaisie d'un formulaire qui a déjà été saisi) n'est pas le nôtre.

Nous faisons aujourd'hui une information générale sur ce projet. Nous nous inscrivons dans ce projet de productivité et nous sommes en divergence sur ce point. Il faut que nous le fassions bien et, pour le faire bien, il faut que nous organisions des audiences et que nous prenions le temps d'en parler. Nous ne serons pas forcément d'accord à la fin, et nous ne serons même d'accord sur rien puisque ce dossier comporte une productivité que vous ne voudrez pas. Dans un certain sens, l'opération était plus facile à M2E qui a beaucoup moins de travailleurs de nuit. Il y a quelques permanents de nuit à BGC, mais la proportion de travailleurs de nuit n'est pas la même. Les habitudes de travail ne sont pas non plus les mêmes. Ils font plus de travail à agent seul et les gens ont l'habitude de travailler sur des opérations.

**M. BAZIN** – Toute habitude n'est pas forcément une bonne chose.

**M. LE PRESIDENT** – Nous ne sommes pas sur le même domaine d'intervention. Nous nous inscrivons très fortement dans le projet d'entreprise. Nous prendrons le temps de le faire et nous nous en occuperons pour que l'organisation fonctionne. Vous ne vous intéressez pas à la tendance globale et vous posez les questions qui vous intéressent, à savoir les changements amenés par cette nouvelle organisation, comment vous pourrez poser vos congés, si vous allez perdre votre collègue, etc... Nous vous disons aujourd'hui que vous pouvez dormir tranquille, mais nous ne vous répondons pas. Il faut que nous nous organisions pour vous répondre.

Il ne s'agit pas du tout d'un reproche, mais vous le présentez de cette façon et vous nous demandez de revenir vous voir quand nous serons prêts. Nous nous préparons et nous reviendrons vous voir.

**M. BAZIN** – Nous continuons à vous solliciter en vous questionnant et en faisant en sorte de donner du sens à cette inquiétude pour que vous compreniez bien. On se plaint de plus en plus dans ce pays d'un nombre considérable de chômeurs. Des personnes qui sont aujourd'hui dans l'entreprise ont un travail ou en tout cas une activité professionnelle quelle qu'elle soit. Le fait qu'elles s'y épanouissent ou pas n'est peut-être pas secondaire, mais il passera sur un second plan. Ceci étant, fabriquer des gens qui deviennent oisifs, et auxquels on demandera demain matin de quitter l'entreprise parce qu'ils n'entrent plus dans le monde de requins où on veut les faire évoluer car cela ne les intéresse pas, n'est pas bon. Je pense que l'entreprise a tout intérêt de s'intéresser à l'améliorer. La qualité de vie au travail, et non pas seulement la qualité de service, est importante et il faut s'y attacher également. Proposer de l'améliorer en faisant du moins est un prisme qui n'est pas le mien et vous ne me convaincrez pas de ce côté-là. Je n'arriverai pas non plus à vous convaincre, mais je sens bien que vous vous attachez aux idées qui ressortent, et c'est tant mieux, mais cela ne peut pas suffire. On ne peut pas dire que l'entreprise RATP, qui est un employeur important dans le bassin d'emploi de l'Île-de-France deviendra demain matin une entreprise comme une autre, fera des plans sociaux à tour de bras, entrera dans des projets comme DIAPASON qui n'ont de sens que pour le monde concurrentiel. Cela n'est pas entendable pour l'agent RATP que je suis. J'ai besoin de mon collègue RH. Je ne parle pas de la manière dont il me parle et les arrière-pensées

qu'il peut avoir vis-à-vis de moi parce que cet élément n'est pas celui qui compte pour le moment, le plus important étant qu'il soit là. Il a un travail qui est garanti et qui me permet de bien me sentir dans l'entreprise.

**Mme PRALONG-RICHY** – Nous n'allons pas faire le débat aujourd'hui, mais nous en sommes conscients. Nous avons, dans tout changement, une appréhension et aussi des opportunités pour les salariés.

**M. BAZIN** – Quelles sont ces opportunités ? Leur offrez-vous un futur contrat en tant qu'autoentrepreneur ?

**Mme PRALONG-RICHY** – Vous avez aussi des salariés qui partent à la retraite et que nous pouvons ne pas remplacer.

**M. BAZIN** – Ils reviendront en tant que prestataires de services.

**Mme PRALONG-RICHY** – Je vous propose que nous en débattions dans un autre lieu.

**M. LE PRESIDENT** – Un point est important et j'ai aussi entendu la remarque de Monsieur NAYROLES. Je trouve que nous manquons de dynamisme sur un certain nombre de sujets qu'il faudra que nous traitions.

**M. LAMBERT** – Quand vous présentez un tel projet, vous générez le débat.

**M. LE PRESIDENT** – Je l'entends bien et je ne l'évite pas. Il faut après que cela soit fait. Nous divergeons fortement sur ce point puisque je pense que nous n'avons pas le choix et vous pensez que nous pouvons refuser. Nous sommes dans une dynamique qui est imposée par l'extérieur et nous avons, à partir de là, un certain nombre de leviers. Je sais que nous ne sommes pas d'accord et ce désaccord impose des débats. Il faut maintenant que nous les traitions proprement. Cela est compliqué et nous avons des progrès à faire sur la façon de les traiter.

**M. PAROT** – Vous avez parlé de productivité, de qualité de service et de bien-être des agents. Le dernier dossier de productivité fait à la RATP concerne la CCAS. Avant, si vous aviez un problème, vous pouviez aller à la CCAS à Championnet, mais ce service n'existe plus. Si vous allez à Gare de Lyon le lundi, vous attendez, vous faites la queue, puis on vous dit qu'ils ne consultent pas le lundi et qu'il n'y a personne. Il faut venir le mardi, le mercredi ou le jeudi et les consultations ont lieu de 10 h à 13 h et de 14 h à 17 h. Il faut le savoir ! Sinon, on vous donne un petit dépliant, vous retournez dans votre département et il faut prendre rendez-vous. Si je dois aller à la Chambre de l'Agriculture qui dépend de mon domicile, je ne suis pas agriculteur et je suis gêné d'aller voir des agriculteurs qui s'occupent de la CCAS. Vous allez gagner de l'argent, mais les agents n'y gagneront pas en bien-être. Je ne sais pas comment font les agents pour prendre rendez-vous et y aller. Si vous prévoyez de faire ce genre de restructuration, cela sera compliqué pour les agents. Je vous conseille de faire mieux pour le CSRH parce que la situation au niveau de la CCAS est catastrophique.

**M. LECLER** – Il est vrai que nous critiquons souvent GIS dans cette instance et, pour une fois que nous avons des personnes de GIS face à nous, nous en profitons. Vous ne vous en rendez peut-être pas compte et, vu de Bercy, l'entreprise est bonne. Quand nous y allons, nous voyons les conciergeries où nous pouvons commander notre Nescafé, l'US Métro qui vient donner des cours... Nous recevons des messages de la COM et nous pouvons nous faire prendre en photo pour le trombinoscope, mais la situation n'est pas du tout la même dans les attachements. Quand vous arrivez en vêtements civils à votre attachement, vous vous asseyez sur la même chaise que votre collègue qui est en bleu de travail. Cela se passe de cette façon dans tous les attachements de maintenance y compris à MRF. Vous arrivez après avec vos bonnes idées et je ne vous fais pas de procès d'intention parce que vous ne vous en rendez pas compte. Il arrive un moment où il faut redescendre un peu et tout ne se fait pas en claquant des doigts. J'entends le Directeur dire que nous n'avons pas le choix, mais nous avons le choix de nos convictions.

**M. LE PRESIDENT** – Nous remercions nos intervenants d'être venus.

**M. LECLER** – Je me mets à la place de certains de mes collègues de Nanterre ou de Bourg-la-Reine qui habitent en province et qui viennent très rarement sur Paris sauf pour les rendez-vous médicaux. Nous allons dans tous ces endroits et nous voyons bien comment cela se passe. Si l'ensemble du personnel voyait déjà comment cela se passe à Gare de Lyon avec une belle cantine rénovée et autres, il se poserait des questions. Je vous invite à venir dans les attachements voir l'état des réfectoires.

**M. MONTEL** – Vous avez posé un certain nombre de questions auxquelles nous essayerons d'apporter quelques réponses aujourd'hui et, si nous n'avons pas toutes les réponses, nous vous les apporterons. Vous avez tout d'abord évoqué le niveau de qualité perçue. Nous menons une enquête tous les deux ans auprès des salariés et de nos partenaires RH en département sur le sujet. Nous l'avons faite récemment au début de l'année 2019 et nous arrivons à un taux de satisfaction de 78 % avec 15 ou 16 % de gens qui ne se prononcent pas.

**M. BAZIN** – Vous le faites au niveau des RH ?

**M. MONTEL** – Nous le faisons au niveau des salariés. Nous avons interrogé un peu plus de 5000 salariés.

**M. BAZIN** – Je nuancerais ces éléments.

**M. MONTEL** – Certains salariés sont mécontents. Pour l'étude ergonomique, nous faisons appel à un ergonomiste. Nous avons déjà fait appel à lui pour l'aménagement du CSRH actuel et nous refaisons appel à lui pour l'aménagement de nos locaux où nous devons évoluer puisque nous avons un projet de déménagement à Neuilly Plaisance. Nous solliciterons également GIS/PST pour faire cette étude.

**M. BAZIN** – Le CSRH sera-t-il assujéti au Flex office ?

**M. MONTEL** – Aujourd'hui, notre organisation de travail fait que nous ne serions pas dans ce type d'organisation puisque nous sommes sur un plateau ouvert. Je ne sais pas si vous étiez venus le visiter.

**M. BAZIN** – Nous ne sommes pas conviés à grand-chose.

**M. MONTEL** – Je fais des audiences dans le CSRH pour montrer aux partenaires sociaux comment il fonctionne. Nous sommes organisés par pôles et par départements. Il est difficile de fonctionner comme vous l'avez évoqué en ayant des bureaux qui ne soient pas répartis.

**M. BAZIN** – Il y a moins de bureaux que de personnels.

**M. MONTEL** – Nous ne sommes pas pour l'instant sur cette réflexion.

**M. MURATI** – Vous parlez d'outils digitaux. Est-ce que les outils digitaux existent déjà ou seront-ils créés ? Nous avons déjà vu des réorganisations qui ont été mises en place alors que les outils informatiques n'existaient pas encore. Avez-vous anticipé toutes ces demandes vis-à-vis des logiciels et leur mise en place ?

**Mme PEYRONNET** – Certains outils digitaux sont déjà en place et fonctionnent actuellement au CSRH. Des outils arrivent en fin de marché et seront renouvelés. D'autres outils seront renouvelés et améliorés. Une démarche achat est en cours. Ils seront de toute façon déployés avant la date prévisionnelle d'intégration des départements MRF, GDI et SUR.

Nous sommes à la fois sur un renouvellement d'outils existants et sur l'amélioration d'outils dans le cadre d'une démarche achat et d'une mise en place dans le courant de l'année 2020.

**M. MURATI** – Ma deuxième question porte sur l'effectif qui administre les salariés : quelle a été la progression de cet effectif au fur et à mesure de l'intégration des 3600, 5500 salariés et enfin 7000 salariés à la fin ? Dans quelle proportion a-t-il augmenté ?

**M. MONTEL** – Les chiffres ont été demandés à l'époque de la négociation avec M2E. N'ayant pas ces chiffres avec moi, je ne veux pas vous donner des chiffres inexacts, mais nous disposons de cette information et nous pourrions la porter à votre connaissance.

**M. MORVAN** – Vu l'intitulé sur l'ordre du jour, je pensais que le projet était plié et que nous n'en parlions plus, mais vous venez de confirmer que cela n'était pas le cas. J'ai entendu dire que vous n'aurez pas de Flex office, mais aurez-vous des open-spaces ? Dans ce cas, quid de la confidentialité ?

**M. MONTEL** – Nous sommes tous tenus, au niveau des ressources humaines, au même niveau de confidentialité sur les informations que nous entendons ou que nous voyons sur les écrans. Aujourd'hui, tout le monde n'entre pas au CSRH, ou une personne entre parce qu'elle est accompagnée par un gestionnaire et vient pour un sujet bien particulier. Entre nous, dans la mesure où nous sommes sur un mode de fonctionnement différent et mutualisé, tout le monde est susceptible d'intervenir sur tout type de demande. Lorsque nous passons sur des niveaux très confidentiels de situations un peu particulières, si le gestionnaire est au courant, il évoque inévitablement le sujet avec les RH de proximité parce qu'ils sont souvent des problèmes personnels de proximité. En l'occurrence, nous remontons d'un cran et

nous nous retournons plutôt vers le département pour qu'il soit fait un traitement plus personnalisé de la situation.

**M. MORVAN** – Si j'ai bien compris, vous aurez plutôt un open space ou un plateau ouvert. Si l'étude ergonomique vous propose des cloisons phoniques, je pense qu'elles seront envisagées puisque j'ai cru comprendre que ce système serait mis en place le plus souvent possible dans les open spaces pour éviter la problématique du bruit pour les agents.

**M. MONTEL** – Nous nous sommes attachés les services d'un ergonome parce que ce point est important à traiter. Nous avons déjà fait des adaptations au CSRH par rapport à l'aménagement que nous projetions et que nous avons fait dans le cadre de l'arrivée de M2E. Il fait partie des points importants que les gestionnaires ne manquent pas de nous remonter. L'ergonome ne travaille pas seul. Il n'a pas d'encadrement avec lui, mais il a des gestionnaires autour de lui qui lui remontent leurs souhaits et leurs conditions de travail. Il les prend en compte et ce point remonte régulièrement.

**M. BAZIN** – Vous le faites même après avoir vu le reportage de TF1 avant-hier soir ?

**M. MONTEL** – Je l'ai vu avant-hier. Je trouve que le CSRH est mieux organisé que dans le reportage que j'ai vu, mais je suis subjectif sur le sujet.

**M. MORVAN** – L'action sera plus axée sur GDI, mais nous aurons un impact sur les équipes qui reprendront quelques tâches des RH qui partiront. Ma question arrive peut-être en avance de phase, mais je vous invite tout de même à engager l'analyse RPS sur l'impact de ce projet sur les agents qui récupéreront une partie des activités.

**Mme PRALONG-RICHY** – Marie PEYRONNET a essayé de vous l'expliquer, mais vous êtes allés tout de suite sur des considérations de principe et votre refus de la productivité. La lecture que vous en faites est plus de travail pour les salariés qui partent au CSRH et plus de travail pour les salariés qui restent, mais il n'y en aura pas forcément. Le travail sera organisé différemment. Nous analyserons les RPS s'il y a plus de travail, mais le CSE n'est pas forcément la bonne instance. Ces évolutions de postes et ces transferts soit vers le CSRH, soit vers les salariés qui restent dans le département, peuvent constituer des opportunités professionnelles, des évolutions de tâches et de métiers.

**M. MORVAN** – Il n'empêche que ce dossier est un dossier de productivité et vous n'avez pas le choix puisque l'analyse des RPS est obligatoire.

**Mme PRALONG-RICHY** – Je ne suis pas en train de vous dire que nous ne ferons pas d'analyse RPS. Nous avons, dans toute action de changement, une part d'inconnu et donc une part de peur. Mais, toute action de changement, quand bien même elle emporte aussi des mesures de productivité, n'est pas synonyme de conditions de travail moins bonnes pour les salariés.

**M. MORVAN** – Le REX nous le dira au bout d'un an.

**Mme PRALONG-RICHY** – Venant d'un département où l'équipe RH était déjà en lien avec le CSRH, je peux vous dire que les fonctions RH restent les mêmes que vous soyez à ING ou ailleurs quand vous êtes relié au CSRH. Des salariés étaient fort heureusement épanouis.

**M. BAZIN** – Par contre, l'entreprise montre bien qu'elle a du mal avec le fait que des petits travaux ou des petites choses qui n'ont pas trop de valeur ajoutée restent au sein de l'entreprise et il peut être inquiétant d'imaginer le monde de cette façon. Ces petites choses sont peut-être derrière, mais elles font finalement tout parce qu'elles finissent par combler les trous et créent du lien. Comme il faut les externaliser et les mettre ailleurs, on ne veut pas voir les petites mains qui les font à l'intérieur même de l'entreprise. Ce prisme est plutôt bizarre.

**Mme PRALONG-RICHY** – J'ai répondu à M. HARDY tout à l'heure que ce projet de déploiement au CSRH à GDI est différent de celui que nous pouvons trouver ailleurs et notamment à ING parce que les populations ne sont pas les mêmes. C'est pour cette raison que nous itérons en permanence pour essayer de trouver la meilleure solution afin que les salariés en unité continuent à avoir ce lien.

**M. BAZIN** – Je vous donne ma réponse, mais elle ne semble pas trouver d'écho.

**Mme PRALONG-RICHY** – L'idée est de trouver la meilleure façon d'avancer.

**M. LE PRESIDENT** – Nous remercions Mme PEYRONNET et M. MONTEL d'être venus nous présenter ce dossier.

### 03 Promotion Interne Encadrement GDI

**M. TODESCO** – Concernant l'accès Maîtrise CESI dans le cadre d'un diplôme qui est un titre de niveau 3 de management de proximité, deux promotions sont actuellement en cours :

- La promotion 2018/2019 : la sélection a été faite en 2018. Ils ont commencé leur formation mi-octobre 2018 et ils termineront au mois de juin. Nous avons, l'an dernier, 5 places en termes de promotion sociale pour des accès agent de maîtrise avec 2 places à CT, 2 places à TDE et 1 place à la Voie. Le cursus se terminera les 3 et 4 juin par la soutenance de leur mémoire. S'ils réussissent, ils seront nommés agents de maîtrise sur des postes qui ont déjà été prédéterminés dans les unités.
- La promotion 2019/2020 débute actuellement et nous avons déjà entamé la présélection. Nous avons lancé des appels à candidatures au mois de janvier pour 4 places : 1 place à la Voie, 2 places à TDE et 1 place à ESO, l'unité CT n'ayant pas de besoin particulier sur cette session. L'idée est d'avoir les 4 unités sur ce dispositif. Quand nous avons relancé CT, il n'y avait pas de besoin sur cette session, mais CT s'y engage sur la session suivante. 9 candidats se sont déclarés pour ces 4 places et se sont présentés à la sélection de GIS puisqu'il est fait une présélection au niveau de GIS. Un classement a été fait et 6 candidats ressortent positivement de cette sélection pour continuer le processus au travers de la soutenance d'un mémoire professionnel. Le candidat doit faire une présentation de

son parcours et de son projet professionnel. Cette présentation aura lieu les 13 et 14 juin. A l'issue de cette présentation de mémoire professionnel, ils seront pris ou ne seront pas pris en fonction du résultat pour alimenter les 4 places : 2 places à TDE, 1 place à la Voie et 1 place à ESO.

**M. HARDY** – Nous avons donc 6 candidats qui sont dans un processus de soutenance de projet professionnel. Par contre il ne reste que 4 places et vous ne formerez que 4 personnes. 2 personnes resteront sur le carreau.

**M. TODESCO** – Le processus s'est toujours déroulé de cette façon. Nous avons l'an dernier 5 places et 8 candidats susceptibles d'y aller. Pour les personnes qui ont réussi la première phase de test, il serait dommage de limiter le nombre aux seules places disponibles pour une question d'équité.

**M. HARDY** – Si nous avons 6 candidats pour 4 places, nous ne sommes pas à l'abri qu'un agent rate l'examen ou, quand il entre dans le système, tout est déjà fait et cela me dérange un peu.

**M. LE PRESIDENT** – Ces formations sont faites avec des gens qui sont sélectionnés. Par expérience, tous les gens que j'ai vu entrer dans ce processus en sont sortis avec plus ou moins de difficultés. Il vaut mieux mettre un filtre à l'entrée, même s'il est un peu désagréable, pour éviter de partir dans une formation qui est lourde et longue et d'avoir des gens qui doivent redoubler ou qui ne sortent pas avec le diplôme.

**M. HARDY** – Je suis d'accord avec vous. Ces gens passent un diplôme qui est reconnu ?

**M. LE PRESIDENT** – Il passe un diplôme qui est reconnu.

**M. HARDY** – J'avais déjà fait cette remarque en commission de classement : des agents sont passés agents de maîtrise par ce dispositif et, quand nous regardons comment ces agents sont entrés dans la catégorie maîtrise en commission de classement, leur diplôme devrait apparaître dans la petite case alors que cela n'est pas le cas. J'ai des agents qui sont entrés dans la maîtrise avec un CAP. Je pense que le système est bon, mais il serait bien de le reconnaître et qu'il ne reste pas entre quatre yeux. Je ne retrouve pas trace de ce diplôme dans les documents RH qui m'ont été fournis et cela est dommage.

**Mme PRALONG-RICHY** – Je regarderai la question.

**M. LE PRESIDENT** – Le sujet que je connais, et qui est un peu compliqué, est celui des agents qui passent un diplôme reconnu sans accord de l'entreprise. Ils reviennent avec un diplôme en disant qu'ils doivent passer sur un poste de cadre puisqu'ils ont leur diplôme et l'entreprise leur dit que cela n'est pas automatique. Nous sommes en l'occurrence dans un système de promotion où il est mis des filtres au début et il est fait une sélection. Nous en parlons et un engagement est pris par l'entreprise de les mettre sur un poste de la catégorie supérieure.

**M. BAZIN** – Pourriez-vous, Monsieur le Directeur, parler en ce sens à GIS pour faire en sorte que le diplôme accolé au nom de la personne soit bien mentionné pour tous les agents de l'encadrement aux opérateurs qui figurent sur les listes de proposables dans les commissions de classement ? Chaque agent est entré dans l'entreprise avec au minimum un diplôme et il n'apparaît nulle part. Je pense peut-être à tort à ce petit regard qui est jeté sur ces fichiers en disant que tel agent est un choix, on ne sait donc pas ce qu'il vaut et on n'accorde pas vraiment d'importance au cas de la personne. Il peut être pénible pour les agents de se voir systématiquement refuser une quelconque promotion ou en tout cas être retardés dans une promotion parce qu'ils sont repris choix.

**M. LE PRESIDENT** – Ce sujet n'est pas celui présenté aujourd'hui, mais nous le regarderons.

**M. LECLER** – J'étais déjà intervenu sur le sujet il y a plusieurs années. La sélection consistant à ne plus pouvoir se présenter au bout de deux fois à la PIE est-elle toujours en place ?

**M. TODESCO** – Elle est toujours en place et l'agent peut se présenter trois fois.

**M. LECLER** – Si vous prévoyez 5 places pour 4 candidats et si le cinquième agent a une note de 17, est-il recalé ?

**M. TODESCO** – Le test de GIS est un test logico-mathématique qui permet de faire un pronostic sur un potentiel à devenir agent de maîtrise. Des notes sont données et ces notes ne sont pas forcément très linéaires parce qu'un logiciel les traduit. On considère, à partir d'un certain seuil, que le gap est trop important et nous ne les faisons pas poursuivre la sélection. Par contre, si nous avons 5 places et 10 ou 12 candidats qui sont au-dessus, ils vont poursuivre la sélection parce que nous considérons qu'ils ont le potentiel. Ils passeront après par le deuxième filtre qui est la soutenance du projet professionnel et nous serons limités par le nombre de places proposées par les unités.

**M. LECLER** – Comment cela se passe-t-il pour les recalés ? Sont-ils limités également dans le nombre de présentations ?

**M. TODESCO** – Ils ont trois possibilités de passer le test de GIS. Si l'agent ne réussit pas sa soutenance, il a la possibilité de se représenter une fois et il bénéficie des tests de GIS. Il ne repassera pas la totalité du processus de sélection. Il s'agit d'un processus qui est structuré et construit par GIS et dans lequel l'ensemble des départements s'inscrivent.

**M. LECLER** - Nous avons pu voir par le passé des agents qui ont échoué et tout était terminé pour eux. Ils évoluent après en opérateur lambda technicien et leur carrière est finie. Ils avaient pourtant ce potentiel et ils ne sont pas reclassés sur du choix.

**M. LE PRESIDENT** – Je ne sais pas et nous regarderons le sujet. Par expérience, les agents qui échouent à la soutenance sont repêchés la plupart du temps l'année suivante. Ils nécessitent de l'accompagnement et ils s'investissent. Je ne sais pas de combien de personnes nous parlons.

**M. LECLER** – Nous ne parlons pas de beaucoup de personnes. La PIE est un choix à un niveau différent, mais elle reste un choix puisqu'il faut être validé par son manager pour être candidat. Une personne a estimé que l'agent était capable, il a obtenu une notation suffisante, mais elle n'est pas assez élevée pour qu'il soit au-dessus du lot et cet agent est remis dans le vivier.

**M. PAROT** – Je vois qu'il est prévu, pour ce dispositif, un certain nombre de personnes et de places, des places à ESO, à TDE et à la Voie. Avec une seule place à l'unité Voie, 2 personnes sur 3 ne seront pas prises même si elles sont très bonnes et meilleures que les autres personnes.

**M. LE PRESIDENT** – Elles ne seront pas retenues, à moins qu'elles veuillent changer de métier.

**M. PAROT** – Il vaut mieux, à la limite, être à l'unité TDE qui a 2 places pour 2 personnes parce qu'ils ont potentiellement plus de chance d'être pris.

**M. LE PRESIDENT** – Les places sont ouvertes en fonction des besoins. Nous essayons de répondre aux désirs louables de promotion des agents, mais nous ne créons pas des postes parce que les agents ont envie d'avoir de la promotion.

**M. PAROT** – Les agents passent déjà un premier filtre par rapport à leur encadrement qui les propose à la PIE. Ils ont ensuite un deuxième filtre avec les tests de GIS et un troisième filtre avec la soutenance. Si leur soutenance a été bonne, seront-ils pris d'office la prochaine fois ou pas ?

**M. LE PRESIDENT** – Non.

**M. PAROT** – Elles ont peut-être loupé leur soutenance, mais ces personnes sont très bonnes.

**M. LE PRESIDENT** – En l'occurrence, le système est totalement transparent puisque les agents ont également cette information que vous avez. Ils savent en partant qu'ils sont 2 candidats ou 4 candidats pour 2 places. Ils savent qu'à TDE, ils ont plus de postes ouverts et moins de candidats.

**M. TODESCO** – Du côté du jury, si nous avons par exemple 2 places et 3 candidats qui sont bons, nous sommes forcément limités à 2 promotions. Nous ferons remonter l'information que le troisième candidat était bon et nous veillerons à faire en sorte qu'il puisse se représenter l'année suivante pour ne pas l'oublier.

**M. LE PRESIDENT** – J'ai vécu ce dispositif à la RATP et ailleurs. Il est toujours délicat de filtrer et de dire non à des personnes qui candidatent, mais je pense qu'il faut le faire. Cela n'est pas facile et il vaut mieux le dire tôt que de le dire tard. Il faut pouvoir l'expliquer et, quand il ne manque pas grand-chose, il faut aider les gens pour qu'ils puissent se représenter. Le sujet est compliqué et nous le reprenons dans le SDRH.

La séance est interrompue de 12 h 45 à 14 h 05.

#### 04 Réalisations du plan de formation 2018 du département GDI

**M. TODESCO** – Je remercie les membres de la commission Formation pour le travail et la richesse des échanges qui ont eu lieu vendredi dernier. Je vais vous présenter tout d'abord les chiffres clés et les généralités. Puis, nous regarderons les objectifs de façon plus détaillée et notamment les objectifs où nous pêchons un peu en termes de réalisations en essayant de justifier pourquoi. Nous évoquerons de façon macro les réalisations par unité et nous verrons tous les autres dispositifs qui contribuent à la formation et au développement des compétences.

##### Les chiffres clés

Nous avons fait, en fin d'année dernière, un bilan à mi année du plan de formation 2018 et nous constatons à cette époque que nous avons du retard puisque nous étions à 46 % de réalisation et nous avons évoqué un point de sortie à 88 % au mieux par rapport à la réalisation en fin d'année. Nous avons évoqué un ensemble de problématiques qui faisaient que nous étions en retard. Le taux de réalisation n'est pas de 88 % comme nous l'avions estimé puisque nous sommes à 91 % pour un niveau de réalisation de 74.701 heures avec :

- Un nombre de salariés formés de 1616. Nous sommes à peu près au même niveau que l'an dernier avec un taux d'accès de 82 % alors que nous étions à 83 % l'an dernier.
- Une durée de formation par agent formé de 46 heures et nous étions l'an dernier sur le même ratio avec, si nous le rapportons à l'effectif, 38 heures de formation alors que nous étions à 39 heures l'an dernier. Nous sommes globalement à peu près sur le même niveau : 35 heures pour les cadres, 35 heures pour les agents de maîtrise et nous sommes pour les opérateurs, si nous excluons les formations qualifiantes à l'embauche, à 49 heures.
- L'absentéisme s'élève à 4,7 % en heures, 5,33 % en nombre de stagiaires. Il est en augmentation de 1 % par rapport à l'an dernier en sachant que l'absentéisme avait fortement baissé les deux années précédentes.
- Sur le coût pédagogique, nous avons investi 812 k€. Sur le temps de travail alloué à la formation, nous sommes à 2,42 %, soit 48 ETP tous les jours en formation. Cela était déjà le cas l'an dernier.
- La masse salariale allouée à la formation est de 5,91 % pour un montant de 5,77 M€. Quand nous parlons de masse salariale allouée à la formation, nous comptons tout puisque nous comptons les salaires des formés, des formateurs, les ressources mises à disposition, les coûts pédagogiques, etc...

Si nous regardons la répartition entre les formations réalisées en interne et en externe, 66 % des formations sont réalisées en interne, 17 % des formations sont réalisées en intra et 17 % des formations sont réalisées en externe. Cette situation est globalement stable depuis quelques années. A GDI, nous privilégions les centres de formation internes et nous avons des centres de formation internes à GDI. Si nous regardons la

masse salariale allouée à la formation depuis la création du département, nous voyons bien qu'elle a régulièrement baissé et nous sommes plutôt sur un plateau aujourd'hui.

Sur les grands équilibres, je considère que ces éléments sont importants puisqu'ils reflètent les actions mises en place par le département en matière de formation au regard des compétences et des métiers du département. Notre département étant un département de maintenance, il faut bien évidemment allouer des efforts pour former nos mainteneurs, mais nous sommes en même temps dans un département qui a des problématiques de sécurité, de sécurité ferroviaire, etc... Une partie importante des formations est donc allouée à la sécurité. Nous formons dans beaucoup d'autres domaines et nous avons une part dans les autres domaines. Nous avons des ratios qui sont de l'ordre de 50 % pour la maintenance, de 30 % environ pour la sécurité et de 20 % pour le reste. Nous avons un bon niveau de réalisation avec 99,8 % de taux de réalisation en maintenance.

Par contre, nous sommes en retrait sur la partie sécurité par rapport à l'objectif que nous nous étions fixé. Pour rappel, nous étions au-delà des 30 % en termes de prévisions parce que nous avons prévu une enveloppe et cette enveloppe n'a pas été réalisée parce que nous ne sommes pas encore dans l'accompagnement du décret SECUFER qui n'a pas encore été validé.

Sur le taux d'accès à la formation, nous restons à un niveau au-delà des 80 %. Pour l'entreprise, le niveau moyen est de 75 à 77 %. Nous sommes donc au-dessus, mais cela s'explique par des formations pour des métiers divers et variés, des problématiques de sécurité, etc... Sur deux ans, le taux d'accès passe à 93 %. Je n'aime pas trop faire des comparaisons avec l'extérieur, mais elles permettent parfois d'avoir un regard lucide sur les moyens que nous mettons dans le domaine de la formation : notre taux d'accès à la formation est de 82 % tandis qu'il est plutôt aux alentours de 50 % à l'extérieur. Nous sommes également au-dessus au niveau de l'investissement formation.

Le graphe reprend la répartition entre interne, externe... sur laquelle je ne reviens pas. Le tableau vous donne la répartition de l'absentéisme entre les cadres, les agents de maîtrise et les opérateurs. Nous avons parfois le sentiment que l'absentéisme est plus élevé chez les cadres que pour les autres populations. Nous voyons bien qu'il est très réparti et nous avons le même niveau d'absentéisme quelles que soient les populations. Nous nous intéressons par contre aux annulations qui vont contribuer au fait que nous réaliserons ou pas un plan de formation. Nous constatons que les annulations pour raisons de service sont globalement assez stables. Elles avaient bien baissé l'an dernier et elles restent assez stables. Les annulations par les salariés sont également assez stables. Par contre, les annulations par l'organisme de formation explosent. Elles renvoient à une problématique que nous avons eue en 2018 sur les formations mutualisées circulation sur les voies puisque nous avons annulé beaucoup de formations notamment au premier semestre. Quand des formations sont annulées, nous pouvons avoir un report, mais quand l'offre n'est pas là, les formations ne sont pas réalisées. Vous avez ensuite un tableau sur le détail par unités du niveau de l'absentéisme en stagiaires et en heures.

Le plan de formation est cadré par des objectifs. Nous exprimons des besoins par objectifs, donc des prévisions, et ensuite, lors du bilan, nous faisons le point sur les

réalisations de ces objectifs. Si nous regardons le taux de réalisation, nous constatons que certains objectifs sont sous-réalisés. Même si j'ai dit que les objectifs de la maintenance étaient bien réalisés, un sous objectif l'est moins, c'est celui qui concerne l'accompagnement des nouveaux matériels, des nouvelles technologies et des nouvelles organisations. Nous l'avons déjà exprimé lors des réalisations à mi année. Des prévisions faites en 2017 à l'unité CT pour 2018 sur des projets, notamment le PCC de la ligne 9 à hauteur de 780 heures et le SAET pour la ligne 4 à hauteur de presque 1000 heures, n'ont pas été réalisées parce que les projets ont été reportés ou redimensionnés, soit une perte d'heures qui n'a pas été rattrapée, nous le savions donc dès les réalisations à mi année.

Sur l'objectif 1.5, nous avons un taux de réalisation qui est en deçà sur le 1.5.1, une grosse enveloppe de près de 1000 heures consacrée à la sécurité des systèmes d'information industriels n'a pas été totalement réalisée. Nous avons eu un glissement de la réalisation et les formations qui devaient être réalisées en 2018, une petite partie a été réalisée en 2018 et la grosse partie sera réalisée en 2019.

Même si le niveau de réalisation n'est pas trop mal sur les formations managériales, une enveloppe dédiée au management n'a pas été réalisée concernant TDE. Un projet local devait permettre de former les managers sur le débriefing. Il a fait l'objet d'un cahier des charges suivi de la sélection d'un prestataire. Quand le prestataire a répondu, il a fait une formation test et la formation test n'a pas répondu aux attentes de l'unité. L'unité a demandé au prestataire d'ajuster sa formation. Il ne l'a pas ajustée et l'unité a arrêté la prestation. Dans le document en votre possession, c'est donc 700 heures qui n'ont pas été réalisées. A la question de la commission Formation se demandant pourquoi cette formation n'est pas reportée sur 2019, nous réinterrogerons en fait le besoin puisqu'un travail de réingénierie sera réalisé. Il aurait été dommage de reprogrammer 700 heures alors que nous ne savons pas si le besoin sera vraiment 700 heures demain. La formation n'a pas été prévue en 2019 pour cette raison.

Sur les formations à la sécurité, l'item 1.7.1 est vraiment sous-réalisé puisque nous sortons à 68 % sur un domaine que nous considérons comme important. Nous avons déjà constaté, lors des réalisations à mi année, que nous ne réaliserions pas les 3825 heures du décret SECUFER. Nous savions déjà que nous étions en train de prendre du retard sur les formations mutualisées de circulation sur les voies et que nous ne le rattraperions pas au second semestre. Faut de ressources pour former en interne, nous sommes allés chercher des ressources en externe et sollicité deux prestataires DYAXENS et SYSTRA pour rattraper une partie du retard, nous rattraperons complètement le retard en 2019. Nous avons perdu, dans cette affaire en 2018, de l'ordre de 1800 heures de formation que nous rajouterons aux 3825 heures que nous n'avons pas réalisées.

La commission Formation a voulu également savoir si nous pouvions leur assurer qu'au-delà de ces deux problématiques, nous n'avons pas d'autres secteurs qui avaient été touchés tels que les habilitations et les recyclages à l'habilitation électrique. J'ai regardé la question de près : les habilitations et les recyclages à l'habilitation électrique sont bien réalisés. L'unité où ils sont un peu moins réalisés est l'unité CT et ceci est plutôt lié à une problématique d'offre de formation du campus et d'inscription sur l'offre qui a pris du retard. Le retard sera rattrapé en 2019. Sur cette même unité, les formations liées à l'amiante ont été reportées de manière massive en 2019. Avec

tous ces éléments mis bout à bout, nous arrivons à un taux de réalisation de 68 %, ce qui n'est pas acceptable sauf si les moyens sont mis en œuvre par la suite pour réaliser ces formations en 2019.

Un dernier item qui vient impacter le taux de réalisation du plan concerne les formations liées aux connaissances générales et notamment les formations bureautiques où nous avons eu une absence d'offre de formation de la part du campus. Cette offre a été initialisée au second semestre. Nous avons eu beaucoup d'inscrits, mais nous n'avons pas rattrapé le retard pris pendant le premier semestre. Comme un plan de formation vit sur plusieurs années, l'année 2019 contribuera à rattraper les retards.

Ce graphique vous indique la grosse part de la maintenance dans notre plan de formation et celle des formations liées à la sécurité. Le tableau suivant vous donne le taux de réalisation des unités. Le taux de réalisation du plan de formation du département est de 91 % et il varie pour les unités de 83 % pour les moins bonnes réalisations à 100 % pour les meilleures avec un point de sortie de 100 % pour les fonctions centrales, de 83 % pour CT, de 84 % pour TDE, de 97 % pour ESO et de 98 % pour la Voie. Nous vous indiquons à côté la réalisation en termes de coût pédagogique. Nous sommes, au niveau du département, à un niveau de réalisation de 97 % du coût pédagogique. Pourquoi ? Nous avons eu cette discussion lors de la commission Formation. Des formations n'étaient pas prévues, par exemple la formation à l'unité Voie sur l'analyse aux ultrasons. Ces formations coûtent très cher et sont venues augmenter les coûts pédagogiques.

Pour les autres contributions au développement des formations, nous sollicitons des dispositifs et notamment des dispositifs alternants :

- Nous avons eu dans le département, en 2018, seulement 2 contrats de professionnalisation principalement à l'unité TDE, un contrat sur un bac pro ELEEC et un contrat sur un BTS. Pourquoi ce faible niveau des contrats de professionnalisation ? Depuis 2016, l'entreprise et le département se sont orientés vers l'apprentissage, l'idée étant de privilégier l'apprentissage sans oublier les contrats de professionnalisation dans la mesure où, si nous n'arrivons pas à trouver un apprenti dans un domaine particulier, nous le prendrons en contrat de professionnalisation si cela existe. La période de professionnalisation est un dispositif qui permet aux entreprises d'avoir des financements sur des périodes alternantes qui contribuent à l'acquisition d'un niveau de qualification. Elle concerne les PIE agents de maîtrise en sachant que ces périodes de professionnalisation ont disparu avec la loi de septembre 2018 et sont remplacées par un autre dispositif.
- L'apprentissage à GDI a été mis en place avec une expérimentation impulsée par l'entreprise dès 2016. Nous avons eu 6 apprentis à GDI : 2 licences pro et 4 ingénieurs. Il reste dans le tableau les 3 ingénieurs qui étaient accueillis pour 3 ans et qui continuent leur apprentissage jusqu'en septembre 2019. Entretemps, 3 sont sortis du système. Sur les 2 licences pro, une a été embauchée et l'autre n'a pas été retenue. L'ingénieur CNAM dont l'apprentissage avait lieu sur une année n'a pas été retenu. En 2017, nous étions plus sur de l'expérimentation et nous avons plutôt déployé le dispositif. Autant nous n'étions que sur de l'encadrement en 2016,

autant nous l'avons ouvert aux opérateurs en 2017. Nous sommes passés à 17 apprentis accueillis dont des opérateurs sur des bacs pro et nous avons pris en l'occurrence des bacs pro MELEC issus du CFA-MUD du campus de Noisiel et aussi un bac pro MEI. Nous avons pris en même temps des ingénieurs, des apprentis dans les fonctions supports, etc... Des personnes ont été recrutées par exemple à l'unité CT. Sur les bacs pro MELEC, 2 ont été recrutés à CT. Le risque de l'apprentissage est de perdre des gens sur lesquels nous avons investi parce qu'ils veulent continuer et, si nous n'avons pas de postes à leur donner dans les catégories supérieures, nous risquons de les voir partir ailleurs à la concurrence. Sur les 2 bacs pro MELEC de TDE, nous avons réussi à en garder un sur un contrat d'apprentissage BTS Electrotechnique et nous avons pris l'autre sur un titre de technicien de maintenance industrielle, catégorie où nous avons du mal à recruter à TDE. Nous essayons de les capter sur ces sujets-là. Pour ceux que nous n'avons pas recrutés, soit ils ont continué ailleurs, soit ils ne convenaient pas, soit ils ont abandonné. En l'occurrence, nous avons un ingénieur qui n'a pas réussi sa première année et a arrêté son contrat d'apprentissage. Deux ingénieurs ont été embauchés notamment à TDE au PCEM. Nous devions en recruter un seul au départ et nous en avons pris deux. Ces deux ingénieurs continuent encore sur un an et donnent satisfaction. Ils ont été embauchés sur des problématiques de compétences longues à acquérir. Le dispositif d'apprentissage notamment pour les ingénieurs est intéressant dans ce sens-là.

A la rentrée 2018, nous avons accueilli 26 apprentis. Nous avons au total sur l'année 2018, entre ceux qui sont entrés à une période se situant sur une partie de l'année 2018 et ceux qui ont été embauchés en 2018, un volant de 46 apprentis et nous avons 35 apprentis pour l'année scolaire 2018-2019. Une question pertinente et importante a été posée par la commission Formation : vous prenez des apprentis en nombre, mais combien en recrutez-vous ? Nous n'en avons pas recruté beaucoup au jour d'aujourd'hui si nous faisons ce constat. Par contre, il est important que beaucoup d'apprentis soient dans le tuyau et ils y sont pendant plusieurs années. Par exemple, si un bac pro MELEC à TDE poursuit sur un BTS Electrotechnique, il ne sortira pas avant deux ans. Nous avons beaucoup d'apprentis qui sortiront en septembre 2019. Nous pourrions faire à ce moment-là un constat beaucoup plus précis. Nous faisons déjà un constat au niveau du nombre de personnes que nous avons recrutées qui est faible, mais il faudra regarder dès septembre 2019 le niveau de recrutement que nous aurons en termes d'apprentis. Si je prends l'exemple des bacs pro MELEC, nous en avons 5 pour le département GDI. Avec les 2 qui ont été recrutés à CT plus les 2 qui poursuivent sur le titre TMI et le BTS, s'ils réussissent et sont recrutés, nous aurons fait 80 % sur cette population de 5. C'est pour cette raison qu'il faut attendre la sortie des apprentis pour juger le dispositif qui est récent. Si j'enlève l'année 2016 qui était l'année de test, nous ne sommes que sur 2017 et 2018 avec des cursus qui s'étalent sur plusieurs années.

- 1 VAE aux fonctions centrales a été financée par un AGECEF.

**M. HARDY** – La VAE se fait-elle à la demande de l'entreprise ou à titre personnel ?

**M. TODESCO** – Elle se fait à titre personnel.

**M. HARDY** – A-t-elle été reconnue par l'entreprise ou pas ? La VAE donnant accès à un diplôme, elle devrait normalement se traduire par une montée en compétence de l'agent.

**M. TODESCO** – La VAE a permis d'avoir accès à une formation. Nous n'avons pas eu de CPF sur le temps de travail en 2018 au département GDI. Nous avons par contre, sur l'année 2019, un petit frémissement des demandes de CPF. Vous avez peut-être entendu parler de la disparition du CIF qui est devenu le CPF de transition avec la nouvelle loi. Nous avons des CPF de transition qui sont demandés.

**M. BAZIN** – Ils ne sont pas valorisés.

**M. TODESCO** – Ils sont valorisés de la même manière que le CIF l'était avec l'UNAGECIF à l'époque.

**M. BAZIN** – Le CIF n'était pas plus valorisé dans l'entreprise. Il n'y avait pas de frémissement parce que l'on ne proposait pas un certain nombre de formations.

**M. TODESCO** – Nous avons pour le CIF en 2018 : 3 opérateurs à TDE, 1 opérateur à ESO et 1 agente de maîtrise à FC.

**M. LAMBERT** – Mes observations sont les suivantes :

- Si le niveau de réalisation est assez constant en 2018, le volume d'heures a tout de même baissé d'environ 1000 heures malgré une augmentation des effectifs. Cette baisse représente tout de même la suppression de 10.000 heures sur 5 ans. Nous avons déjà demandé que le hors plan soit distingué du plan dans les calculs puisque l'intégration du hors plan aurait pour effet de masquer les non-réalisations. Nous savons en même temps que le plan de formation est fait pour être modifié, que des formations arriveront en cours d'année et que d'autres ne se feront pas.
- Le taux d'accès à la formation baisse légèrement, mais il reste plutôt correct.
- D'un point de vue financier, nous avons une augmentation de l'enveloppe globale d'un peu plus de 200 k€. Ce montant monte un peu après six années de baisse. Nous remarquons qu'il y a moins d'heures, mais plus d'argent. Je ne sais pas quelle déduction il faut en faire et si la formation coûte plus cher.
- Sur l'absentéisme, les formations les plus affectées sont les formations à la sécurité des personnes pour circuler sur les voies ferrées, les formations au risque électrique et les formations amiante, et ceci est un peu dommage vu l'actualité du début de l'année 2018. Il est à noter que les annulations par l'organisme sont en très forte hausse.
- L'apprentissage se développe et cela est plutôt bien, mais il ne faudrait pas se servir de ces apprentis pour combler des suppressions de postes afin de faire le travail.
- Sur la formation e-learning, nous avons encore une petite baisse cette année. Elle n'est pas très populaire dans le département.

- J'attire l'attention de M. le Directeur sur les mauvais chiffres des formations sur la prévention et les risques professionnels dus au manque de formateurs en interne dans cette spécialité. Je prends en considération le décret SECUFER qui n'est pas encore établi et qui ne le sera pas encore apparemment cette année.

**Mme TOUBOUL** – Concernant les apprentis, nous avons 26 apprentis pour la rentrée 2018, mais pour quelle répartition hommes/femmes ?

**M. TODESCO** – Cet élément figure sur le slide.

**Mme TOUBOUL** – Vous indiquez, pour la rentrée 2018-2019, 29 hommes et 6 femmes, mais cela ne veut pas forcément dire que nous avons 6 femmes en 2018.

**M. TODESCO** – A la rentrée 2017-2018, parmi les 17+3 qui étaient présents dans le département, nous avons 4 femmes et 16 hommes.

**Mme TOUBOUL** – Je l'ai bien compris, mais combien avons-nous de femmes pour la rentrée 2018 ?

**M. TODESCO** – Sur les 35, nous avons 6 femmes et 29 hommes.

**Mme TOUBOUL** – J'ai très bien compris vos chiffres qui sont une globalité sur les deux ans. Vous indiquez un total de 26 personnes pour la rentrée 2018. Combien y avait-il de femmes sur ces 26 personnes ? Nous avons posé cette question lors de la commission Egalité Professionnelle pour savoir combien de femmes avaient été embauchées en tant qu'apprentis au département GDI.

**M. LE PRESIDENT** – Au niveau des apprentis, le pourcentage de femmes est supérieur à notre taux habituel.

**M. TODESCO** – Je vous communiquerai les informations.

**Mme TOUBOUL** – Cette question nous intéresse au niveau de la commission Egalité Professionnelle. Nous l'avons posée lors de la commission et elle est restée sans réponse.

**M. LE PRESIDENT** – Ce taux est une bonne nouvelle et il va plutôt dans le bon sens. Nous progressons tout doucement.

**M. BAZIN** – Il s'agit d'une réalité. Le système scolaire fournit quel personnel féminin ?

**M. LE PRESIDENT** – Nous avons de tout, à savoir des cadres, des opérateurs, etc... et je compare le pourcentage au taux global pour cette raison. Il va dans le bon sens.

**Mme TOUBOUL** – Les apprentis sont-ils uniquement des opérateurs ?

**M. LE PRESIDENT** – Nous avons des apprentis dans toutes les catégories.

**Mme TOUBOUL** – Nous aimerions également avoir la répartition par catégorie.

**M. TODESCO** – Nous avons par exemple, pour les deux ingénieurs qui ont été embauchés au PCEM à l'unité TDE, un ingénieur homme et une ingénieure femme.

**M. LE PRESIDENT** – La question est bonne et il faut regarder si nous arrivons à féminiser un peu la catégorie des opérateurs.

**M. TODESCO** – Au niveau des opérateurs, vu les métiers techniques sur lesquels nous recrutons, nous avons du mal à trouver des promotions avec des jeunes filles en formation.

**M. BAZIN** – En annonçant un taux de réalisation de 91 %, vous disiez qu'il devrait normalement être de 88 %. Comment s'explique la différence ?

**M. TODESCO** – Quand nous nous étions vus au mois d'octobre, je vous avais dit que le taux de réalisation était de 46 % au 30 juin 2018, soit un taux faible, d'où notre projection de point de sortie estimé dans une fourchette de 85 à 88 % au mieux et nous sortons à 91 %. Un rattrapage a donc été fait.

**M. BAZIN** – Vous annonciez pourtant que le nombre de salariés formés était quasiment le même.

**M. TODESCO** – Cet élément est complètement indépendant. Nous avons le nombre de salariés formés et nous avons après la durée des formations par salarié qui vient modifier les chiffres.

**M. HARDY** – Nous avons des plans de formation qui sont faits d'une année sur l'autre. En 2019, mes souhaits de formation seront intégrés dans le plan de formation 2020. Toute la partie se situant au-dessus de 100 % dans le tableau de la page 8 correspond à des formations qui n'étaient pas inscrites dans le plan, mais il y avait de la place et on a dit à des agents d'aller en formation.

**M. TODESCO** – Si je prends par exemple une formation maintenance, je prévois 20.000 heures de formation, je réalise toutes les formations qui sont prévues, mais j'ai entretemps du nouveau matériel qui est livré et j'ai l'obligation de former mes collaborateurs parce qu'il faut développer les compétences. Je vais donc augmenter mécaniquement le volume d'heures en fonction du budget que je suis en mesure de mettre pour former les agents. Il se peut que, si j'ai prévu 20.000 heures de formation externe qui me coûtent de l'argent et si j'ai une problématique qui apparaît entretemps, qu'il soit fait un réajustement par la suite. Je ne pourrai pas payer à la fois les 20.000 heures que j'avais prévues plus les 10.000 heures qui apparaissent et il sera fait un arbitrage. Le dispositif est beaucoup plus compliqué pour cette raison et mes propos rejoignent ceux du Président de la Commission Formation : il est difficile de faire le distinguo entre le prévu et le réalisé hors prévisions parce qu'il évolue en fonction du contexte.

**M. HARDY** – Quand je vois un taux général de réalisation de 91 % et sur la ligne juste au-dessus un taux de 2078 % avec 8 personnes inscrites et 157 personnes formées, mon sentiment personnel est que ce taux sert juste à faire gonfler le chiffre en-dessous.

**M. TODESCO** – Non, pas du tout.

**M. HARDY** – Je rejoins le Président de la Commission en disant qu'il serait bien que nous ayons les chiffres du plan tel qu'il a été conçu avec les formations réalisées dans le plan, puis les chiffres des formations vraiment réalisées avec le hors plan intégré dedans. Une telle présentation serait plus lisible.

**M. TODESCO** – Nous avons cette question régulièrement ici ou ailleurs y compris au niveau de l'entreprise. Nous avons un outil qui s'appelle RHAPSODIE qui nous permet de produire des chiffres, nous faisons des requêtes, mais nous n'avons pas d'outil pour faire le distinguo. Si nous partons demain sur ce principe, il faudra le faire à la main. Je suis conscient qu'il est important de le regarder et nous le faisons de manière macro. Le faire de manière aussi précise sur tous les objectifs représenterait un travail énorme, mais nous pouvons le faire.

**M. LE PRESIDENT** – Il faut le faire de façon macro dans un premier temps et, s'il se pose un problème particulier sur une formation, il faut faire un zoom, mais s'il faut le faire systématiquement pour s'assurer que la vie change au cours de l'année, nous le savons déjà et nous n'avons pas besoin de dépenser de l'argent pour le vérifier.

**M. HARDY** – Le plan de formation est établi sur les demandes des agents. D'année en année, j'ai arrêté de demander des formations parce que je ne les obtenais pas. Je conçois que cela représente un travail énorme, mais je ne suis pas seul à avoir ce ressenti et je ne vais pas demander cette formation parce que je ne l'obtiendrai pas. Je suis depuis 20 ans l'entreprise et quelle formation va-t-on me donner ? Des recyclages sécurité que j'ai déjà faits cinq ou six fois ? On me proposera éventuellement des formations sur des nouveaux matériels, mais dès que je veux augmenter ou élargir mes compétences, les formations ne sont pas réalisées. Est-ce volontaire ou pas ? N'ai-je pas eu de chance ? Nous sommes dans ce cas plusieurs à ne pas avoir eu de chance. Par contre, on est capable de venir me chercher en me disant qu'une place se libère sur telle formation si elle m'intéresse. Je ne l'ai pas demandée, mais la formation semble intéressante et je vais y aller, mais cela n'est pas très bien vécu. Le chiffre de 91 % me heurte pour cette raison.

**Mme PRALONG-RICHY** – Le fait qu'un salarié demande une formation ne veut pas dire qu'il l'obtient.

**M. HARDY** – Je reste raisonnable sur les formations que je demande. Elles ont un rapport avec mes fonctions d'élu ou avec mes fonctions de technicien supérieur. Je ne vais pas vous demander un cours de cuisine ou, si vous acceptiez une telle demande, je me dirais que l'on marche sur la tête !

**M. PAROT** – Je suis chagriné par le fait que les formations qui n'ont pas été faites une année ne sont pas systématiquement reportées l'année suivante. Nous avons pu voir, dans la répartition des formations par unité, que 20 personnes n'étaient pas parties en stages et on n'en prévoyait que 15 l'année suivante.

**M. TODESCO** – Cela ne me choque pas dans la mesure où le besoin se réajuste en permanence en fonction du contexte. Je peux avoir un besoin de 20 personnes à un moment donné, puis réorganiser mon équipe et dire finalement que seules 15

personnes ont besoin de cette compétence et seront formées. Par contre, je vous rejoins sur le fait que nous n'avons pas parfois, sur nos trames d'unité, le report qui est clairement défini de certaines formations. Il faudrait peut-être l'afficher plus clairement surtout quand nous avons l'information.

**M. PAROT** – Nous pouvons concevoir que le besoin change, mais cela est plus gênant quand il s'agit de formations stratégiques par rapport à la sécurité et au savoir des métiers. Nous ne voudrions pas que les connaissances partent de l'entreprise.

**M. BAZIN** – Je souhaiterais avoir une explication sur le retard des formations amiante à l'unité CT ?

**M. TODESCO** – Ils ont priorisé certaines formations. L'information m'est remontée par le RFU de l'unité que ces formations étaient prévues, mais ils ont priorisé d'autres formations. Par contre, ils les font actuellement en 2019. Elles n'apparaissent pas en 2018 pour cette raison.

**M. BAZIN** – Il est surprenant qu'au vu des problèmes de CT avec l'amiante, on puisse laisser traîner ces formations.

**M. TODESCO** – Il s'agit d'un choix de l'unité. Par contre, ces formations n'ont pas été oubliées et sont réalisées l'année suivante.

**M. LE PRESIDENT** – Quels sont les problèmes qui ont été vécus par l'unité CT avec l'amiante ?

**M. BAZIN** – Il s'est posé le problème de Bourdon.

**M. LE PRESIDENT** – Ils ne l'ont pas eu en tant que mainteneurs, mais en tant que locataires. Le problème est important, mais nous n'avons pas besoin de former les agents de CT sur l'amiante parce que VAL fait des travaux dans l'immeuble.

**M. BAZIN** – Pour votre culture personnelle, les agents de CT interviennent aussi dans nos installations. Ils tombent parfois sur des surprises et découvrent de l'amiante. Ils interviennent sur ces installations et ils ne sont peut-être pas au courant.

**M. LE PRESIDENT** – Reste-t-il de l'amiante sur des circuits de voie ou des appareils de ce type ?

**M. LUCAS** – Il en reste dans les intercalaires de chemins de câble.

**M. LE PRESIDENT** – Il en reste encore et il est important de le savoir.

**M. LAMBERT** – Je souhaite revenir sur les demandes de formations des agents. Elles sont souvent faites lors des EAP avec l'agent de maîtrise. L'agent ne décide pas seul de faire telle formation et ils décident tous les deux que l'agent fera une formation métier.

**M. HARDY** – Concernant les formations à la sécurité au sein du département, j'ai été étonné de voir qu'il existait des disparités au niveau des unités, mais vous allez peut-être pouvoir nous l'expliquer.

**M. TODESCO** – De quel ordre sont ces disparités ?

**M. HARDY** – Par exemple, en fonctions centrales, je peux demander une formation SST (secourisme sauveteur du travail) qui est normalement orientée sur les risques propres du métier. Elle m'intéresse un peu en tant qu'électricien. Par contre, elle n'existe pas à l'unité TDE. Nous avons, à l'unité TDE, la formation PSC1 qui ne nécessite pas de recyclage. A l'unité ESO, ils ont une formation « échafaudage roulant » et des agents ont été inscrits pour suivre cette formation en 2018. Cette formation n'apparaît pas dans le programme de l'unité TDE où elle n'existe même pas alors que nous avons des problématiques de cet ordre-là. Nous avons un échafaudage roulant qui est rangé dans un placard parce que nous n'avons plus le droit de nous en servir et nous nous cassons le dos à manipuler une nacelle dont les conditions de transport ne sont pas optimales.

**M. LE PRESIDENT** – L'intérêt est d'avoir un correspondant en Central qui regarde l'ensemble et qui met à disposition les bonnes formations.

**M. HARDY** – Cela n'est pas fait.

**M. TODESCO** – Ce travail est fait, mais la manière dont il est fait amène ce genre de problématique. Nous avons aujourd'hui un référentiel de toutes les formations du département. Nous avons les fiches programmes de toutes les formations par domaine. Il a été fait le choix, à l'époque de la construction du référentiel, de le mettre à la disposition des RFU, mais de ne pas le mettre à la disposition des managers. Le RFU a la totalité de l'offre tandis que le manager n'a peut-être pas la vision de la totalité de l'offre. Il se pose ensuite la question de savoir comment je communique cette offre et elle se discute. Quand vous mettez un catalogue à disposition, vous générez du besoin. Il a été pris la décision de le mettre à la disposition du RFU en tant que conseil des managers. Si le manager ne va pas vers le RFU pour lui demander quelles sont les formations qui sont à sa disposition dans tel ou tel domaine, il est possible qu'il n'ait pas cette vision de l'offre.

**M. HARDY** – Nous avons encore des RFL au moins à TDE/EMHT. Les formations SST et PSC1 se télescopent. Il est très bien que nous ayons les deux formations au catalogue, mais l'une de ces formations a un recyclage et l'autre n'en a pas. Nous nous demandons à la lecture des plans de formation, quand nous nous rendons compte que ces formations existent toujours au sein de la RATP, s'il n'y a pas une volonté d'économie.

**M. BAZIN** – Il est seulement présenté à l'agent un catalogue de formations métier. Il ne lui est rien proposé en termes d'épanouissement, de bien-être dans l'entreprise et pour se projeter éventuellement ailleurs puisqu'il nous est souvent demandé d'envisager de ne pas rester dans l'unité ou dans le département et d'aller voir ailleurs, mais si l'agent n'a pas un catalogue de formations assez exhaustif pour pouvoir se dire qu'il ne serait pas mal de suivre telle ou telle formation pour se projeter sur autre chose, il ne pourra faire que des formations métier. Il est seulement présenté à l'agent

le catalogue des formations métier à sa disposition. Il n'a que ce catalogue à sa disposition et, s'il ne lui plaît pas, il se débrouille.

**M. HARDY** – Nous voyons bien l'arbre de formation à l'unité TDE avec les offres de formation. Par contre, il est tronqué par rapport aux formations réelles qui existent au sein du département et au sein de la RATP.

**M. LE SECRETAIRE** – Je voudrais appuyer sur quelques cursus et quelques items que le Président de la Commission a listés :

- 1) Je souhaite tout d'abord faire une alerte sur les formations mutualisées. Il se pose un vrai problème puisque des formations n'ont pas eu lieu pendant de nombreux mois et ont mis peut-être en risque un certain nombre d'agents pour pouvoir faire leur maintenance et intervenir sur les voies en toute sécurité. Il serait bien que nous ayons un état des lieux des formations qui devaient se faire en 2018 en termes de chiffres, des formations qui ont été faites et de celles qui restent à faire, et que nous ayons un suivi chiffré sur le programme 2019 pour suivre le plan de résorption au niveau de ces formations.
- 2) Nous avons les chiffres, nombre d'heures et nombre de stagiaires, ils sont importants et il faut les suivre de cette façon, mais il faudrait peut-être essayer d'en sortir une analyse. Il faudrait aussi interroger les formateurs titulaires et les formateurs occasionnels pour voir comment ils se situent dans leur profession. Nous avons des remontées disant que certains formateurs sont mis en situation de difficulté. Le formateur n'est pas à l'aise, la formation dispensée n'est donc pas bonne et tout le monde y est perdant. Pour autant, la formation a eu lieu. Il serait intéressant d'interroger les formateurs en 2019 pour savoir comment ils se situent et comment ils se sentent bien dans leur métier pour voir si nous ne pourrions pas progresser sur ce sujet-là.
- 3) Concernant l'apprentissage, nous y sommes plutôt favorables. Nous avons l'impression aujourd'hui, mais il s'agit peut-être d'une lecture faussée, qu'à certains endroits et plutôt dans les fonctions centrales, il est pris des apprentis pour pallier la productivité qui peut être faite dans ces services. La charge de travail est de toute façon présente et on prend des apprentis en sachant qu'on ne les embauchera pas à la fin de leur cursus. Il est vrai que nous n'avons pas une obligation d'embauche à la fin d'un cursus d'apprentissage. Pour autant, il nous a toujours été dit que l'on formait des apprentis pour les recruter derrière. Quelque chose n'est pas cohérent dans cette démarche et nous pourrions avoir cette lecture, -mais j'imagine que nous devons nous tromper.
- 4) Je fais passer aussi un message : pourriez-vous interpellier GIS pour que le test de fin de cursus d'apprentissage soit supprimé ? Faire passer un test à un apprenti alors qu'il a donné toute satisfaction pendant son cursus à tout le monde est assez étonnant. Il est déjà arrivé qu'un apprenti rate son test alors qu'il avait donné toute satisfaction avant. Un test en fin de cursus nous paraît assez surprenant et nous en ferons part en CE au DRH de l'entreprise, mais il serait bien que vous fassiez également passer le message de votre côté.

- 5) Sur le cursus de poseur de voie, il sera fait un retour d'expérience sur le nouveau cursus qui a été mis en place depuis quelques mois pour voir s'il donne satisfaction. A priori, à la lecture des documents, l'avis est assez mitigé suivant la session.
- 6) Il se pose un vrai problème sur les formations à la sécurité qu'il faudrait regarder de près. Nous avons une proposition qui est inscrite dans l'avis de faire un groupe de travail, mais peu importe le terme, avec les formateurs, les élus de la commission et PRPS pour regarder où cela pêche et ce qu'il se passe. Les taux d'absentéisme sont énormes sur ces objectifs et le problème ne se pose pas que depuis 2018 puisque nous étions dans la même situation les années précédentes. Le but de ces plans et de ces réalisations est aussi de voir si nous ne pourrions pas améliorer ces sujets-là.
- 7) Ne supprimez pas les RFD et les RFU car vous voyez bien leur importance. Dans le dossier précédent du CSRH, il était dit que les gens qui travaillent autour de la question du plan de formation pourraient disparaître. Une demande forte est que toute la colonne vertébrale RFD, RFU et RFL ne soit pas supprimée dans le département. Comme nous le disons souvent, nous sommes tout de même un département à part et nous ne pouvons pas nous comparer à MRB ou MRF qui sont des départements de maintenance en atelier. Nous avons des métiers différents. Je connais bien l'unité CT et vous ne pouvez pas comparer la schémathèque à la signalisation ou aux façades de quai. Nous voyons bien que nous avons déjà, dans une même unité ou une même entité, des disparités énormes.

Ces différents points mériteraient d'être travaillés sur l'année 2019. Les deux points importants sont les formations mutualisées et les formations à la sécurité parce qu'elles pêchent depuis des années et un sujet de fond est à travailler en la matière.

**M. BAZIN** – Sur la mandature précédente et toutes les observations qui avaient faites concernant la formation, il y avait matière à travailler et à avancer sur la question des formations qui ne sont pas assurées, des formations au plan et hors plan. Il faut aussi s'attacher à tout cet historique et à tout ce travail qui a été fait pour faire en sorte que l'on ne recommence pas tous les ans la même chose parce que cela devient pénible même pour vous.

**Mme PRALONG-RICHY** – Je voudrais répondre à M. Le Secrétaire sur deux points et je commence par le dernier point sur sa crainte que des postes de RFD et de RFU soient supprimés. Nous nous rejoignons sur ce point puisque notre intention n'est absolument pas de supprimer ces postes. J'insiste sur le fait que le département GDI est spécifique et il faut tenir compte de ses spécificités.

**M. LE PRESIDENT** – Nous ne mettons pas ces fonctions en centre de services partagés puisque ces fonctions RH doivent être proches du terrain.

**Mme PRALONG-RICHY** – Nous serons vigilants sur ce point. Le deuxième point est votre crainte que nous puissions pourvoir soit des postes vacants, soit des hausses d'activité par des apprentis notamment au sein des fonctions centrales et que nous n'embauchions pas les apprentis in fine. Ce genre de pratique n'est clairement pas la culture de la RATP et il n'est pas choquant, tel que le dispositif d'apprentissage a été

conçu, que nous n'embauchions pas systématiquement les apprentis à la fin. Pourquoi ? Nous avons un besoin à un moment donné, nous voyons le jeune travailler sous nos yeux, nous l'embauchons à la fin, nous avons pu l'accompagner et le dispositif est bien fait pour cela, mais il y a d'autres situations dans lesquelles nous donnons plutôt une chance à ces jeunes. Nous avons par exemple une jeune apprentie au niveau de l'équipe RH. Je n'ai pas l'intention d'embaucher cette jeune fille à la fin de son année. Pour autant, il est important pour elle, dans son CV, qu'elle ait eu un passage à la RATP. Nous avons toujours été une entreprise citoyenne avec nos jeunes et les prendre en apprentissage est aussi une façon de les aider. Cette jeune fille était très contente de venir travailler chez nous et nous l'avons accueillie à bras ouverts. Même si nous n'avons pas de place pour elle in fine, nous ne sommes pas du tout en train de l'exploiter. Nous l'aidons au contraire à pouvoir rebondir sur le marché du travail.

**M. LE PRESIDENT** – Je suis sensible à votre remarque puisque nous voyons des entreprises qui exploitent les stagiaires.

**M. MORVAN** – Les apprentis sont-ils rémunérés à la RATP ?

**M. LE PRESIDENT** – Ils sont rémunérés. Nous voyons dans des entreprises des jeunes qui sont plein d'allant, qui sont très bien, et les entreprises les exploitent. Cela n'est clairement pas notre volonté. Au niveau de l'apprentissage, nous devons avoir un vivier pour répondre à nos besoins. Nous avons plutôt intérêt à voir plus grand par rapport à nos besoins de recrutement pour que nous puissions soit choisir, soit nos besoins peuvent évoluer, mais nous devons être clairs vis-à-vis des apprentis. Il est également une chance pour eux de pouvoir le faire. Ils n'ont pas de place chez nous dans certaines fonctions, mais ils peuvent trouver une place dans l'entreprise bien que cela soit peu probable aujourd'hui avec Diapason. Il faut leur dire que cela est peu probable et même que cela n'est pas possible. Si nous avons 4 ou 5 apprentis dans les services RH alors que nous savons que nous n'avons pas de poste, j'entendrais votre remarque. Nous ne sommes pas non plus une usine de formation et il faut trouver un juste équilibre. Je ne pense pas que nous exagérons, mais nous écoutons vos observations.

**M. BAZIN** – Nous n'étions pas une usine, mais nous avions l'école de Noisiel qui permettait de le faire. Il a été décidé de fermer cette école.

**M. LE PRESIDENT** – L'apprentissage est un peu une façon de revenir sur cette décision.

**M. BAZIN** – Nous passons par des dispositifs extérieurs alors que nous pouvions maîtriser le parcours de ces personnes et tout se passait très bien dans l'accompagnement parce qu'il se faisait chez nous.

**M. HARDY** – Sur votre souhait de garder les RFU et RFD, j'aimerais bien que vous ajoutiez les RFL puisque j'ai appris qu'ils allaient a priori disparaître à MCBT. La démarche de la formation est justement ce schéma-là : les RFL qui sont au plus près des agents récupèrent les souhaits de formation, ils remontent au RFU, au RFD, et ils construisent un plan de formation tous ensemble. Je voulais juste que vous intégriez les RFL dans vos propos.

**M. MORVAN** – Cela limiterait peut-être l'absentéisme. Quand vous imposez à un agent un stage qui n'est pas sur son roulement sans lui demander son avis, l'agent ayant une vie de famille, nous pouvons comprendre qu'il refuse d'y aller.

**M. LAMBERT** – Avant de donner lecture de l'avis, je tiens à remercier le RFD et les RFU qui sont venus assister à la commission pour les documents, leur clarté et leur niveau de détail ainsi que pour la qualité des échanges.

**M. RODRIGUES** – A la page 1 du document qui nous a été remis en Commission Formation, on parle de quatre actions majeures. On cite la programmation de 2 sessions de formation pour le recrutement des poseurs de voie, l'investissement en formation pour la prévention, la sécurité et d'autres actions, mais on ne cite pas l'action de formation que nous faisons pour les autres unités opérationnelles et les recrutements. Pour prendre un exemple, les agents qui ont un cursus d'intégration à MCBT ont une formation longue au départ, puis ils ont plusieurs étapes de formation pendant trois ans. Il serait bien de le mettre en évidence parce que cette formation est également faite et les poseurs de voie ne sont pas les seuls à avoir un cursus d'intégration. Je cite l'exemple de MCBT, et il y en a peut-être d'autres. Il est, à mon avis, comparable à celui des poseurs de voie parce qu'il s'étale sur plusieurs années avec de la formation au départ. Je verrais en fait une cinquième action majeure, ou nous pourrions l'intégrer dans une action majeure « recrutement poseurs Voie, MCBT et autres ». Tout le reste va dans les formations dédiées à la maintenance et on ne met pas assez en évidence tout l'effort investi en formation pour les personnes qui sont recrutées dans les autres unités opérationnelles.

A la page 25 du document remis en Commission Formation, on identifie quatre risques dans nos métiers : le risque électrique, le risque ferroviaire, le risque amiante et le risque manutention et port de charge. Je pense que l'on devrait y ajouter deux autres risques liés à nos métiers : le risque incendie et le risque santé au travail.

L'entreprise pousse aujourd'hui le digital pour le développer et les centres de formation s'inscrivent dans cette trajectoire. L'une des difficultés rencontrées pour que cette formation digitale puisse se faire et se développer est la suivante : il faut que les salariés aient une adresse e-mail pour qu'ils puissent accéder à l'application et avoir des retours. Nous avons aujourd'hui ce frein que nous avons évoqué en Commission Formation. Nous avons compris qu'ils auraient cette adresse e-mail avec les tablettes et cela favorisera le développement du digital. Mais, cette action reste une action de département et elle n'est pas générale. Si tous les départements s'inscrivent dans cette généralisation de l'adresse e-mail attribuée à chaque salarié, elle permettra de développer le digital. Sinon, elle pourra être l'un des freins.

### **III – CONSULTATIONS**

#### **A – Projets et mesures donnant lieu à avis**

- **Consultation : Réalisations du plan de formation 2018 du département GDI**

**M. LAMBERT** – L'avis comporte deux petites coquilles et vous vous en apercevrez au fur et à mesure de ma lecture..... (lecture de l'avis)

## **Avis sur les réalisations du plan de formation 2018 du Département GDI**

Le bilan du plan de formation pour l'année 2018 affiche un volume de 74 701 heures réalisées pour 1616 agents formés, soit une réalisation de 91 % des prévisions, niveau quasiment constant par rapport à 2017. Pour rappel, le plan prévoyait 82 523 heures.

Malgré une courbe croissante des effectifs dans le Département, en 2018 le volume d'heures est en diminution de 1022 heures et d'environ 10.000 heures perdues sur les 5 dernières années. Encore une fois cette année, malgré le souhait des élus, le hors plan apparaît dans le calcul du pourcentage final, ce qui a pour effet d'obtenir ce résultat et de masquer les non-réalisations.

Le taux d'accès à la formation est en très légère baisse mais reste correct cette année.

L'enveloppe globale consacrée pour la formation est quant à elle en augmentation de 210 K€ passant de 5,56 M€ à 5,77 M€, représentant 5,91 % de la masse salariale brute. A noter que celle-ci remonte à peu près après 6 années de baisse. Le temps de travail consacré à la formation est stable, il équivaut à 48 ETP.

Malgré une baisse en 2017, l'absentéisme remonte en 2018. Les absences les plus nombreuses sont constatées sur les stages du registre de la sécurité et de la prévention des risques professionnels avec 92 absences totales sur 176. Les stages les plus affectés par l'absentéisme stagiaire sont la sécurité des personnes sur les voies ferrées, les risques électriques et le recyclage amiante. L'absentéisme pour raison de service est en augmentation notamment chez les cadres. Diapason commencerait-il à produire ses premiers effets ?

L'apprentissage est en plein essor dans le Département avec une forte augmentation du nombre d'apprentis. Attention à ne pas faire endosser la charge de travail concernant des postes supprimés encore une fois dans l'ombre de Diapason par des apprentis. Notons l'absurdité sur le process de recrutement qui oblige à passer un test GIS à la fin du cursus d'apprentissage.

Les formations E-learning baissent encore cette année, pour perdre une centaine d'heures en 2 ans.

Enfin, un des faits marquants est le marasme des formations mutualisées à la sécurité des personnes. Aucune formation dispensée sur les 6 premiers mois de l'année.

Au-delà des problématiques rencontrées, combien d'agents étaient prévus en formation combien n'ont pas été formés ? Est-ce que certains agents sont en seuil critique pour continuer leur activité ? Nous vous demandons d'intégrer dans le plan 2019 le suivi du plan de résorption.

### **Commentaires par Unités :**

L'Unité Fonction Centrale affiche une réalisation de 99 %. Il est néanmoins à noter que 203 agents ont bénéficié de 2961 heures de formation. Peut-être là plus qu'ailleurs le recrutement d'apprentis est fait surtout pour absorber la charge laissée par les postes supprimés due à Diapason. Autre effet, les postes supprimés ne pouvant pas être remplacés pour bon nombre d'entre eux, les seuls qui le sont sont pourvus pour la plupart par des salariés qui n'ont aucune connaissance de l'activité. La conséquence, des formations qui ont triplé en nombre d'heures. Tout cela entraîne des changements à hauteur de 15 % de non réalisé compensé par du hors plan. Nous espérons a minima le même quantitatif pour l'exercice 2019.

L'Unité TDE a réalisé 84 % de ses prévisions, en recul de 12 % avec les mêmes contraintes de disponibilité de formations que les autres Unités. Il est dommageable que les formations les plus impactées soient celles portant sur la santé et la sécurité des personnes. Les formations non reportées et celles dont les besoins existent mais ne sont pas affichées

inciteront les élus à être encore plus vigilants sur le hors plan de 2019. Précisons qu'une formation « animation Briefing » qui n'a pas donné satisfaction devra être reportée en 2019.

L'Unité CT a réalisé 16 183 heures, ce qui correspond à 83 % du prévisionnel, en progrès de 11 % par rapport à 2017, mais en recul par rapport à la prévision, soit - 3000 heures. Pour autant, la nature des échanges montrent une volonté d'améliorer les résultats et nous souhaitons que le renfort apporté en 2019 confirme cet élan. Cependant, un sujet récurrent persiste concernant les formateurs occasionnels qui ne sont pas un outil adapté et qu'une cellule de formation système serait beaucoup plus pertinente pour les formateurs, les agents, l'organisation et d'un point de vue économique. Notons aussi que c'est la 1<sup>ère</sup> fois que sur l'Unité CT le poste RFU n'est plus un poste dédié à la formation à 100 %.

L'Unité Voie réalise 98 % de son plan de formation en dépassant de 20 % son enveloppe budgétaire. Les formations initiales et maintenance représentent à elles seules presque 75 % du plan, soit un peu plus de 20.000 heures sur les 27 816 dispensées. Ce bon niveau de réalisation tient de l'équilibre entre les formations non réalisées et les formations hors plan. Les élus espèrent un maintien de ce niveau de réalisation mais surtout une forte amélioration des formations sur les risques professionnels. Par ailleurs, le nouveau cursus « Poseur voie » a été expérimenté. Quantitativement, la réussite est mitigée. Nous attendons donc le REX prévu fin juin avec impatience.

L'Unité ESO réalise 97 % de son plan, en très légère augmentation par rapport à 2017. L'année 2018 a été marquée par la difficulté de disposer d'une offre suffisante de formations dans le domaine de la sécurité ferroviaire. Certains objectifs initiaux ont été dépassés, ce qui a permis d'obtenir les 97 % de réalisation.

En conclusion, même si le bilan de la formation 2018 est tout en nuance en termes de réalisation, la diminution des heures ne peut satisfaire les élus, compte-tenu de l'évolution des effectifs au sein du notre Département. Les élus attirent votre attention sur les mauvais chiffres sur la prévention des risques professionnels et le manque de formateurs internes dans cette spécialité. La conséquence serait-elle le fort taux d'accident de travail depuis le début de l'année ? Nous vous proposons ainsi la mise en place d'un groupe de travail élargi (formateurs, PRPS, élus, etc.) pour réfléchir à de nouvelles pistes, être innovant et qui seraient portées par tous. Dernier point, une réflexion doit être portée sur l'appétence des agents qui souhaitent intégrer le club très fermé du métier de formateur. Le Département GDI, unique en son genre, ne doit être ni comparé ni sous-estimé en volume de formations au vu des évolutions techniques et technologiques qui se profilent pour l'avenir.

Les élus prennent donc acte du bilan des réalisations du plan annuel de formation 2018 et invitent la Direction à prendre en considération les remarques de cet avis.

#### **PROCEDURE DE VOTE**

Pour : 21

Contre : 0

Abstention : 0

**L'avis du CSE GDI sur les réalisations du plan de formation 2018 du Département GDI est approuvé à l'unanimité des présents.**

**M. LE SECRETAIRE** – Il n'est pas impossible que nous demandions une Commission Formation supplémentaire pour évoquer un certain nombre de sujets qui ont été évoqués : les nouveaux cursus CPF, CPF de transition, la nouvelle loi sur la formation professionnelle et un certain nombre d'éléments pour mieux appréhender la formation dans sa globalité.

**M. BAZIN** – Un Forum de prévention des AT n'est-il toujours pas envisagé ?

**M. LE PRESIDENT** – Il est envisageable et même envisagé. Nous avons en ce moment un manque de disponibilité et nous attendons d'avancer sur le projet d'organisation et de le mettre en place pour le planifier. Il faut que nous l'expliquions et que nous en profitions pour redynamiser un certain nombre de choses.

#### **05 Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes du département GDI 2018**

**M. LE PRESIDENT** – Nous accueillons Sylvie PEREIRA qui va nous présenter ce rapport.

**Mme PEREIRA** – Je me propose de faire tout d'abord un petit historique :

- Le 10 novembre 2015, le quatrième accord sur l'égalité professionnelle des salariés entre les femmes et les hommes a été signé par la Présidente Directrice Générale et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Puis, les décrets du 29 juin 2016 de la loi Rebsamen ont réorganisé et complété les indicateurs du RSC en augmentant ce nombre d'indicateurs.
- En 2016, de nouveaux indicateurs au chapitre 4 portaient essentiellement sur les conditions de travail avec les arrêts de travail, la maladie, les accidents répartis en fonction des sexes.
- En 2017, de nouveaux indicateurs au chapitre 1.2 portaient sur l'ancienneté et la rémunération moyenne par niveau.
- En 2018, nous n'avons pas de nouveaux indicateurs.

Ce document est une trame qui est identique pour l'ensemble des départements avec une spécificité pour l'année 2018 puisque le département GIS nous a demandé les actions qui ont été réalisées au sein de l'entreprise.

Parmi ces réalisations, vous avez pu constater, sur la féminisation de l'entreprise et la lutte contre les stéréotypes, que notre département avait été cité puisqu'une femme électricienne haute tension a été interviewée sur Urban Mag. Une conférence a également été organisée sur le thème « le mythe de la virilité ». Cette conférence a eu lieu à Val de Fontenay et nous avons été plusieurs à y assister.

Ce rapport permet d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes. Nous y retrouvons six chapitres :

- Les conditions générales d'emploi,
- Les rémunérations,
- La formation,
- Les conditions de travail,
- Les congés,
- L'organisation du temps de travail.

Nous avons eu l'occasion, lors de la commission du 25 avril dernier, de le présenter de façon plus détaillée. J'apporterai quelques éléments de réponse au fur et à mesure de ma présentation puisque quelques questions et remarques ont été émises lors de la commission.

### **I – Conditions générales d'emploi**

Nous enregistrons un taux de féminisation qui est stable pour le département avec un effectif de femmes qui représente 8,9 %. Il était à 9 % en 2017. Nous comptabilisons le même nombre de femmes qu'au 31 décembre 2017 avec la répartition suivante : 68 cadres, 85 agents de maîtrise et 21 opératrices.

Depuis 2016, le nombre de femmes ne cesse d'augmenter chez les cadres et les agents de maîtrise. La première remarque de la commission concernait le graphe de la page 9. Nous le corrigerons dans la version définitive du document et il ne sera plus écrit « opérateurs » mais « opératrices ».

**M. BAZIN** – Je note une espèce de fierté quand vous en parlez.

**Mme TOUBOUL** – Le nombre de femmes augmente chez les cadres et les agents de maîtrise, mais le nombre d'opératrices n'est pas terrible depuis trois ans. Vous allez me dire qu'il est difficile de recruter et de trouver des femmes dans les métiers de la maintenance. Je l'ai bien compris, mais je suppose que la problématique est la même pour trouver des hommes. Je note que le nombre d'opératrices diminue depuis trois ans. Nous pouvons être fiers pour les agents de maîtrise et les cadres, mais nous le sommes moins pour les opératrices.

**Mme PEREIRA** – Concernant la durée et l'organisation du travail, nous constatons, pour le congé parental d'éducation, que le nombre de femmes reste faible puisqu'elles sont au nombre de 2. Le nombre de conventions de temps partiel conventionnel augmente chaque année chez les hommes alors que ce phénomène s'inverse chez les femmes depuis 2016.

Nous notons également, concernant la répartition des effectifs, quelques évolutions par rapport à 2016 : une baisse du nombre de salariés aux horaires variables, un nombre de salariés en horaires alternants et/ou décalés, en service de nuit et au forfait qui reste stable. La page 14 de votre dossier a été remplacée pour apporter quelques petites corrections au niveau des chiffres.

Concernant les flux de 2018, nous constatons une baisse du nombre de femmes embauchés en 2018 qui est de 12 femmes pour 15 femmes embauchées en 2017. Le nombre de départs tous motifs confondus est en baisse avec un nombre de démissions stable, un nombre de licenciements des salariés en CDI stable et un nombre de retraites à l'initiative du salarié qui est en baisse.

Concernant la promotion, le nombre de femmes promues à une catégorie supérieure ou à une qualification supérieure a baissé en 2018. En page 20, une coquille s'est glissée pour l'année 2017 et elle sera corrigée dans le document définitif. Nous avons bien 23 opérateurs qualifiés et techniciens alors que la case n'était pas renseignée. Nous nous étions posé la question en commission et il nous semblait surprenant de

ne pas en avoir eu en 2017. Le total était bon et le problème se posait au niveau de cet élément. Concernant le nombre de femmes promues par rapport à l'effectif proposable, nous constatons que ce chiffre est en baisse chez les opérateurs et les agents de maîtrise alors que cela n'est pas le cas pour les cadres. Après, nous sommes sur des constats que nous avons vus plus en détail lors de la commission.

## **II – Rémunérations**

Nous avons insisté lors de la commission sur le fait qu'il fallait faire attention par rapport à ces données. Plus l'effectif de la population concernée est petit et plus les données de rémunération peuvent varier. Deux éléments à vous apporter concernent les indicateurs 21a et 21b. Quand nous le regardons par catégorie (cadre, maîtrise et opérateur), nous nous apercevons que le salaire est plus élevé chez les hommes pour les catégories, mais quand nous regardons le salaire moyen, le phénomène est inversé. L'explication est la relative grande proportion de cadres dans la population féminine qui fait varier ce salaire et le phénomène est inversé chez les opérateurs.

**M. LE PRÉSIDENT** – La situation est la même dans tous les départements et je donne la même explication tous les ans depuis 20 ans. Aux endroits où vous avez moins de femmes que d'hommes, les femmes sont généralement surreprésentées dans la catégorie des cadres et le salaire moyen des femmes est inférieur.

**Mme PEREIRA :**

## **III – Formation**

Le nombre de femmes formées continue d'augmenter depuis 2016 : 114 en 2016, 123 en 2017 et 130 en 2018.

## **IV - Conditions de travail**

La page 32 a été remplacée puisque les éléments n'avaient pas été remis pour la commission.

## **V – Congés**

## **VI – Organisation du temps de travail**

En page 36, vous avez posé quelques questions sur l'indicateur 61c puisque nous parlons de toutes les formules qui existent pour articuler la vie familiale et la vie professionnelle :

- Une première question concernait les demi-journées prises pour la rentrée scolaire par unité et par catégorie. Le total est de 25 salariés dont la répartition est la suivante : 24 hommes et 1 femme.
- La deuxième question portait sur le nombre de congés pris pour absence enfants malades par unité. Il a été pris 391 jours dont la répartition est la suivante : 58 jours par des femmes et 333 jours par des hommes.

## Les chiffres clés 2018

Ces éléments qui figurent dans le RSC de chaque département sont des chiffres pour l'ensemble de l'entreprise et vous avez demandé les mêmes éléments pour le département GDI lors de la commission. Sur les 2468 salariés de l'entreprise qui ont contacté l'Espace Pimprenelle, nous avons 79 personnes du département GDI : 4 femmes et 75 hommes.

**M. BAZIN** – Les idées reçues ne sont pas forcément celles auxquelles on pense et les hommes s'intéressent aussi à l'avenir de leurs enfants.

**Mme PEREIRA** – Sur les 285 salariés qui ont fait appel au service pour une aide dans la recherche d'un mode de garde, nous avons 7 salariés du département GDI : 6 hommes et 1 femme.

**Mme TOUBOUL** – Il faut regarder ces chiffres en proportion du nombre de femmes présentes dans le département. Il est logique d'avoir plus d'hommes que de femmes.

**M. BAZIN** – Un benchmark est-il fait avec d'autres entreprises ? Je pense par exemple avec nos concurrents (SNCF ou autres).

**Mme TOUBOUL** – Il serait intéressant de savoir combien de femmes ils ont à la maintenance. Je sais que les chiffres ne sont pas terribles non plus au département MRF.

**Mme PRALONG-RICHY** – Notre taux de féminisation est meilleur qu'à MRF.

**Mme PEREIRA** – Sur les 2132 salariés qui ont bénéficié de l'allocation frais de garde, nous avons 90 salariés du département GDI : 87 hommes et 3 femmes.

**M. BAZIN** – Est-ce à dire que nous avons une inversion au niveau de la justice pour les gardes d'enfants ? Plus d'agents RATP se retrouvent donc impactés par ces demandes qui sont une réalité.

**M. LE PRESIDENT** – La population du département GDI sur 45.000 personnes représente 4 % et nos chiffres sont comparables au reste de l'entreprise. Les agents de GDI ne demandent pas plus de frais de garde que la moyenne de l'entreprise et nous n'avons pas plus d'agents qui sollicitent des frais de garde que le reste de l'entreprise. Quand vous regardez les chiffres dans l'absolu, il faut faire le ratio.

**M. BAZIN** – L'agent fait la demande pour toute sa famille.

**M. LE PRESIDENT** – Nous retrouvons à peu près le même ratio. Nous pouvons être surpris que les hommes fassent les demandes, mais ces chiffres correspondent exactement à la répartition hommes/femmes du département et ils ne sont pas choquants.

**Mme PEREIRA** – L'annexe vous donne ensuite le détail de l'indicateur 11a par typologie des contrats.

**Mme TOUBOUL** – Lors de la commission, nous avons été très surpris que le préambule du RSC soit identique pour toute la RATP. Nous aurions aimé avoir un peu plus de présentation sur les actions faites à GDI et au moins sur celles qui ont été faites en 2018. Nous pouvons constater, à l'écoute de la présentation de Mme PEREIRA, qu'il n'en est pas fait tant que cela et elles sont même un peu légères. Nous aurions aimé aussi avoir les prévisions pour 2019 et nous n'avons rien. Sylvie LAMOUREUX nous disait que nous avions, dans les objectifs RH 2019, la participation aux Ailes d'ING. Si nous le mettons en parallèle avec la mission RATP au féminin pour laquelle nous voyons circuler beaucoup de communication, nous savons qu'ils peuvent être mis en relation avec les départements pour du soutien, de l'aide et de la communication. Il serait bien que le département GDI se mette en relation avec eux pour toute la communication sur ces métiers un peu à part que nous pouvons avoir à la maintenance et qui sont très genrés. Je sais très bien que ce problème est un problème général, et cela fait une trentaine d'années que le même problème se pose au niveau de la maintenance où il n'y a pas de femmes ou peu de femmes, et nous en avons encore moins depuis que nous n'avons plus l'école technique. Il est une réalité et peu de choses bougent apparemment par rapport à cette situation. Je sais aussi pertinemment que nous n'avons pas trop de solutions sur le sujet. Il aurait été bien que le préambule soit un peu plus axé GDI et qu'il ne le soit pas seulement sur toutes les actions faites au niveau RATP qui sont cependant très bien.

Nous avons aussi regardé le bilan social et la pyramide des âges. Nous avons pu voir qu'un fort taux de personnes allait partir à la retraite. Notre question portait sur cette pyramide des âges : quel est le prorata des femmes et comment seront-elles remplacées ? Si nos 6 pauvres femmes de la maintenance partent quasiment toutes à la retraite, seront-elles remplacées tout comme les hommes ? Sinon, nous risquons de ne plus en avoir et une telle situation serait triste pour tout le monde parce que je pense qu'elles apportent quelque chose de différent.

Au niveau des rémunérations, nous constatons d'une manière générale, et toutes catégories confondues, que le salaire moyen brut des femmes est inférieur à celui des hommes. Il s'agit également d'une réalité.

**M. LE PRESIDENT** – J'ai toujours le même élément de réponse : vu les postes occupés, la différence se fait aussi avec le niveau de prime. Les conditions d'emploi ne sont également pas les mêmes.

**Mme TOUBOUL** – Je tenais tout de même à le rappeler puisque nous sommes en séance de CSE avec de nouvelles personnes.

**M. LE PRESIDENT** – Il faut également faire attention que cet élément soit parfaitement exact. Il est une partie de la réponse et il faut s'assurer qu'il n'y a pas d'autres éléments. Nous essayons de nous en assurer en particulier à la RATP puisqu'il fait partie des messages que nous portons sur l'égalité.

**Mme TOUBOUL** – L'égalité doit se faire sur tous les postes et dans tous les centres de maintenance. Les technologies et la technicité évoluent et on peut essayer d'y arriver. Nous avons rédigé un avis et je ne vais pas détailler tous les points que nous avons abordés en commission puisque beaucoup sont repris dans cet avis.

**M. LE SECRETAIRE** – Des actions sont mises en place par l'entreprise et il serait bien que le département GDI ou RATP Infrastructures puisse y participer en 2019. Nous voyons que nous sommes loin de participer ou d'être intégrés à ces actions. Avant d'en inventer peut-être d'autres, il faudrait regarder comment le département s'intègre dans ces actions. Je remercie Mme PEREIRA et Mme LAMOUREUX d'avoir présenté le document qui est assez dense et qui comporte beaucoup de chiffres. Comme pour la formation, nous demanderons une nouvelle réunion de la commission parce qu'un nouvel accord a été signé il y a peu de temps. Nous aimerions avoir une présentation de ce nouvel accord et des dispositifs qui sont mis en place au niveau de l'entreprise et qui méritent d'être expliqués aux élus ou au moins aux commissaires pour qu'ils puissent appréhender au mieux ces dispositifs qui existent dans l'entreprise. Nous n'attendrons pas un an pour le faire et nous souhaitons que cette commission ait lieu d'ici la fin de l'année afin d'avoir une présentation de ces dispositifs. Elle permettra de faire vivre la commission et de ne pas attendre un an pour avoir un état des lieux des chiffres.

**Mme PRALONG-RICHY** – En tant que représentante des femmes, je m'adresse à Madame la Présidente de la Commission et au Secrétaire : vous avez peut-être été déçus par le préambule qui s'appuie sur des actions RATP plutôt que GDI. Il faut être honnête et dire qu'il n'y a pas beaucoup d'actions à GDI, mais ce sujet est compliqué et j'ai bon espoir que notre mariage avec le département ING puisse nous aider à redynamiser la démarche des Ailes d'ING qu'il faudra baptiser autrement. Ce dispositif était ouvert à la fois aux femmes et aussi aux hommes du département. La question à se poser dans ce genre de sujet est finalement : quel objectif nous visons ? Le seul sujet est-il d'avoir plus de femmes dans un collectif et plus de femmes à la maintenance ? Il serait sans doute bien d'en avoir plus, mais je pense qu'il n'est pas la seule problématique. Le sujet est aussi de changer les regards et les cultures, et cela passe aussi par des échanges et des conférences qui sont ouvertes non seulement aux femmes, mais aussi aux hommes.

Il faudra que nous lancions des actions de ce type si le Directeur est d'accord. J'y crois beaucoup et je peux d'ailleurs vous donner un scoop : nous avons lancé une initiative au sein des fonctions supports et nous avons fait un entretien de ré-accueil à un monsieur qui revenait d'un congé paternité. En général, nous faisons un entretien de ré-accueil seulement aux femmes qui reviennent de leur congé maternité. Elles ont eu une absence suffisamment longue pour nécessiter que nous les accompagnions. Ce nouveau regard de la société n'est pas seulement plus de droits pour les femmes, mais également une possibilité pour les femmes d'investir davantage la sphère professionnelle et une possibilité pour les hommes, s'ils le souhaitent, d'investir davantage la sphère personnelle parce que certains se l'interdisent. Quand nous faisons ce genre d'entretien avec un homme qui est devenu père pour la première, la deuxième ou la troisième fois, nous lui demandons comment cela se passe et comment il arrive à concilier son travail et sa vie privée. Le salarié dont nous parlons a regardé sa responsable RH avec de grands yeux, mais il était tout content et il l'a remerciée. Il trouvait que ce ré-accueil était une bonne chose et il lui a même dit, parce qu'elle s'est excusée de ne pas avoir fait cet entretien forcément tout de suite à son retour de congé paternité, qu'il ne fallait pas le faire trop tôt avec les hommes et qu'il fallait faire ce genre de ré-accueil quand la maman reprenait le travail parce que le couple doit s'organiser. Ce changement de regard ne s'adresse pas simplement qu'aux femmes pour essayer de mettre des quotas et favoriser les femmes, mais il a

également pour but que les hommes évoluent dans leur épanouissement et leur vision des choses. Vous avez pu constater, avec les chiffres qui vous ont été présentés par Sylvie PEREIRA, que le nombre d'hommes qui demandent des temps partiels augmente chaque année. En revanche, il diminue du côté des femmes.

- **Consultation : Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes du département GDI 2018**

Mme TOUBOUL – Lecture de l'avis.....

**Avis sur le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes du Département GDI pour 2018**

La commission a pris connaissance du rapport de situation comparée Femmes/Hommes qui, dans sa forme et pour le préambule, est identique pour tous les départements de la RATP.

Depuis 3 ans, le nombre de femmes dans la catégorie « opératrice » baisse inéluctablement, le taux de féminisation reste faible et a diminué très légèrement en 2018, passant de 9 % à 8,9 % toutes catégories confondues.

Il est intéressant de noter, en 2018, qu'une majorité d'hommes a bénéficié d'un temps partiel conventionnel.

Il est regrettable que pour GDI, il n'ait été mentionné en actions pour 2018 qu'une participation aux Elles d'ING et une conférence sur le mythe de la virilité. Y aurait-il eu d'autres actions faites en 2018 ? Si c'est le cas, il est dommage que cela n'ait pas été mentionné dans le préambule du rapport de situation comparée. En tout état de cause, le Département devrait être présent aux différentes actions mises en place par l'entreprise.

La RATP communique régulièrement sur la mission « RATP au Féminin » avec de nombreuses conférences (voire le préambule du rapport de situation comparée !), comment le Département GDI s'inscrit-il dans toutes ces démarches ?

Les élus reconnaissent l'énorme travail que le rapport de situation comparée a demandé. Par contre, le bilan 2018 des actions est peu fourni et les prévisions d'actions pour 2019 ne sont pas communiquées.

Enfin, comment le Département va-t-il communiquer et mettre en œuvre le 5<sup>ème</sup> accord sur l'égalité professionnelle et salariale femmes/hommes, avec quelles actions et qui en sera la/le pilote ?

En conclusion, ce rapport met encore en évidence des variations notables entre les hommes et les femmes du Département. La communication ne doit plus rester le seul axe de travail. Les femmes et les hommes du Département doivent participer activement à toute initiative du Département ou de l'entreprise, ce qui devrait contribuer à diminuer les écarts qui existent.

**PROCEDURE DE VOTE**

Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 0

**L'avis du CSE GDI sur le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes du département GDI pour 2018 est approuvé à l'unanimité des présents.**

**M. BAZIN** – Vous avez parlé de conférences. Sur quel temps ont-elles été organisées ?

**Mme PRALONG-RICHY** – Nous avons eu la conférence sur le mythe de la virilité. Elle était co-animée par plusieurs départements : MOP, GDI et ING. Elle a eu lieu sur la pause-déjeuner.

**M. BAZIN** – Quelle a été la participation hommes/femmes ?

**Mme PRALONG-RICHY** – Je pense qu'elle était une répartition 50/50. Pour dire la vérité, il y avait très peu de participants du département GDI parce que la communication faite en amont n'était probablement pas suffisante et vous allez me dire ce type de conférence n'est pas adaptée aux salariés qui sont en attachement ou qui travaillent de nuit. Je suis d'accord avec vous, mais il faut bien commencer par quelque chose même modestement pour toucher ensuite un plus grand nombre de personnes. Je suis d'accord avec l'avis et nous avons beaucoup d'actions à faire.

**M. BAZIN** – La plupart de ces actions qui se font dans l'entreprise, et qui peuvent intéresser beaucoup de personnes, se font malheureusement sur des créneaux de temps qui ne donnent pas la possibilité à des gens qui se sentiraient intéressés de pouvoir y participer. J'entends bien que nous sommes là pour faire de la productivité ou en tout cas de la production, mais envisagez-vous un jour de relever les agents potentiellement identifiés et qui seraient intéressés par ce genre d'initiative ?

**Mme PRALONG-RICHY** – Il est compliqué pour moi de vous répondre parce que je ne voudrais pas m'immiscer dans la gestion faite par les DUO de leurs unités opérationnelles d'une part. D'autre part, s'il devait y avoir un engouement important pour ce genre de thème, rien n'empêcherait d'utiliser des moyens un peu plus modernes, et pourquoi pas filmer la personne et envoyer le film sur les boîtes e-mail des salariés pour que chacun puisse le regarder quand il peut. Différentes pistes sont explorées.

**M. BAZIN** – Cela manque de modernité.

## **B – Résolutions**

## **C – Suite donnée aux avis et résolutions**

## **IV – INFORMATIONS DU PRESIDENT**

**M. LE PRESIDENT** – Sur la base d'une initiative faite entre ING et MOP, il est organisé tous les ans une journée de qualité de vie au travail avec un barnum qui est installé à Périastre. Nous nous associons cette année à cette journée « qualité de vie au travail » qui aura lieu le 14 juin.

**Mme PRALONG-RICHY** – J'invite tous les élus du CSE à venir.

**M. LE PRESIDENT** – Nous souhaitons cette année qu'elle ne soit pas uniquement une activité pour les gens qui ne sont pas en attachement. Mme PRALONG-RICHY a mis en place un dispositif pour porter cette journée « qualité de vie au travail » en attachement. Deux unités, ESO et la Voie, se sont portées volontaires pour y participer et des activités y seront montrées. D'après mon expérience personnelle au département M2E, nous avons organisé une action consistant à aller dans les attachements avec des médecins pour parler de l'alimentation à des agents qui travaillent la nuit. Nous essayons de choisir les sujets les plus pratiques possible. Nous sommes conscients du fait qu'il s'agit d'une action « one shot », mais nous voulons montrer que nous nous bougeons pour faire des actions qui correspondent aux attentes des salariés.

Nous reprenons le dispositif existant et nous voulons nous déplacer avec les personnes qui vont bien pour répondre à des attentes. L'action est en train d'être affinée pour savoir quels seront les sujets qui seront présentés, par exemple sur l'alimentation et les postures, et nous irons rencontrer les gens sur place pour que ces actions ne soient pas réservées aux personnels du tertiaire. Elles se feront en nuit.

**Mme PRALONG-RICHY** – Elles se feront à peu près dans la même temporalité à la fin du mois de juin, l'idée étant que les salariés de VDF ne soient pas les seuls à pouvoir assister à la journée du 14 juin et que nous puissions aussi aller au contact des salariés en attachement. Deux unités se sont portées volontaires et les Directeurs des unités opérationnelles ont souhaité que nous fassions un concentré de la journée du 14 juin à destination des salariés. Ils ont préféré que nous nous adressions en priorité aux salariés qui travaillent la nuit. Nous irons en nuit à l'unité ESO et à l'unité Voie, mais je ne peux pas encore vous préciser où.

**M. LE PRESIDENT** – Il ne s'agit pas seulement d'un coup de publicité. Nous en aurons un retour à travers le manager et à travers vous.

**Mme PRALONG-RICHY** – Sur ces deux attachements, nous aurons des ateliers à la fois individuels pour s'occuper des salariés un par un et des ateliers collectifs qui leur permettront de s'exprimer.

**M. AMOUNI** – Le ferez-vous sur une nuit complète ?

**Mme PRALONG-RICHY** – Nous le ferons sur un créneau de nuit. Nous sommes en train de le caler et de définir quels seront les ateliers, les horaires et les attachements. A l'unité ESO, j'ai compris qu'ils souhaitaient le faire plutôt en fin de nuit alors qu'à l'unité Voie, nous le ferions plutôt en début de nuit.

**M. LE PRESIDENT** – Nous sommes en train de caler le programme. Ce type d'action est nouveau. Nous regardons comment nous prenons en compte les besoins de chacun dans un département composé de populations très diverses, et nous en aurons encore plus dans le département RATP Infrastructures. Je vous signale également que M. Albin GUYON nous a rejoints. Il est en charge de piloter l'ouverture à la concurrence. Il gère les relations avec IDFM que nous devons gérer beaucoup plus en direct qu'avant et les relations avec un éventuel régulateur qui pourrait venir nous regarder. A ce titre-là, j'ai souhaité créer une Direction Technique et Industrielle en fonction transverse et son futur responsable s'appelle Raphaël BLANCHARD. Il nous

a rejoints et il fait des tours dans l'entreprise pour la connaître. Il est âgé de 46 ans. Il a commencé sa carrière à la SNCF où il s'occupait de maintenance à la gare d'Hendaye. Il a fait ensuite sa carrière industrielle chez ALSTOM Signaling et son dernier poste était chez SAFRAN dans l'industrie aéronautique.

Au niveau des incidents survenus sur le réseau, le mois d'avril a plutôt été un bon mois. Nous n'avons pas eu de très gros incidents notables. Un sujet un peu récurrent en ce moment est la ligne 6 avec de mauvaises performances. Nous avons eu des problèmes de voie, un déraillement, des problèmes de signalisation, des feux sous le ballast... La ligne 6 n'est pas gâtée depuis le début de l'année et nous avons eu récemment beaucoup d'incidents. Le RER A a globalement de bonnes performances qui sont dues à plusieurs effets : le changement d'offre, la ponctualité du RER s'étant bien améliorée, et les infrastructures ont contribué également à l'amélioration. Nous avons eu récemment trois chutes de caténaire alors que nous n'en avons eu aucune l'an dernier. Une chute est de notre responsabilité et les deux autres se discutent avec un train garé sous un sectionnement à air et probablement une chute liée au train samedi dernier. Si je fais une comparaison avec l'année 2018, nous sommes en fait au même niveau que 2018 et je vous rappelle que 2018 n'avait pas été une très bonne année avec une forte dégradation par rapport à 2017. Quand nous analysons les incidents un par un, nous voyons qu'ils sont des sommes de détails qu'il faut regarder. Il faut comprendre les raisons pour lesquelles cela ne s'est pas bien passé et ce qu'il faut faire pour s'améliorer.

**M. LAMBERT** – Des lignes devaient tourner 24 h/24 le premier samedi du mois de mai. Avez-vous des premiers retours sur la question ?

**M. LE PRÉSIDENT** – Le débat est ouvert. Nous avons, dans notre contrat avec IDFM, un certain nombre de nuits dites festives (la nuit blanche, etc...). IDFM nous demande de rajouter des nuits à ce programme. Une discussion n'est pas encore finalisée, mais nous allons le faire. Je n'ai pas les chiffres, mais je crois qu'il faudra faire 6 jours supplémentaires. La discussion porte sur le choix des lignes et sur les stations de métro qui seront maintenues ouvertes. L'exploitant ne souhaite pas ouvrir de grandes gares parce que cela nécessite d'avoir beaucoup de personnels et, pour que l'action soit visible et plus claire, l'Autorité organisatrice souhaite ouvrir des grandes gares.

**M. LAMBERT** – Cela ne s'est donc pas fait ?

**M. LE PRÉSIDENT** – Cela va se faire et le sujet est toujours en discussion. Pour vous donner un ordre de grandeur, notre estimation est de 500 personnes à mobiliser par nuit, et la seule façon dont nous savons le faire aujourd'hui est sur la base du volontariat. Si vous avez des volontaires pour ces nuits-là, vous ne les avez pas pour celles qui sont déjà dans le contrat. Une discussion sociale est pour l'instant menée par SEM pour regarder comment on identifie les personnes et comment nous pouvons le faire. Avec 6 lignes en n'ouvrant pas toutes les stations, nous sommes dans la classe des 500 personnes pour rouler toute la nuit. Nous avons deux postures en la matière :

- La posture un peu bête qui est la mienne : ce service coûte vraiment très cher alors que nous pourrions payer un Uber pour le faire. Le coût du dernier voyageur avec la perturbation pour la maintenance qui ne peut pas faire ses opérations est

énorme. Je comprends cependant l'objectif d'une telle décision pour montrer que le métro peut bouger et faire des choses dans l'animation de Paris.

- La posture du client qui le demande et il faut que nous le regardions. Ce point n'étant pas dans le contrat aujourd'hui, nous pouvons en discuter.

**M. PELLETIER** – N'est-ce pas censé être fait pour les JO ?

**M. LE PRESIDENT** – Ce sujet fait partie des ambiguïtés entre ce qui a été dit et ce que nous sommes capables de faire. Cela a été dit par des gens qui ne payent pas et qui ne sont pas capables de faire. Pour les JO de 2024, on souhaite rendre le réseau plus accessible. Quand nous faisons des études pour le rendre plus accessible et mettre des ascenseurs sur le métro, le problème n'est pas qu'une telle installation coûte cher et que nous ne voulons pas le faire, mais que nous ne pouvons pas le faire parce que nous n'arrivons pas à créer de nouvelles émergences. Nous avons en fait des exigences contradictoires : nous voulons rendre le réseau plus accessible, mais nous ne voulons pas faire des nouvelles émergences et nous n'avons pas la place pour les faire à certains endroits. Des discussions ont lieu actuellement pour essayer de rendre la ligne 6 plus accessible ou au moins un certain nombre de stations de la ligne 6. Il va falloir se bouger et s'asseoir sur des principes. Quand nous parlons aujourd'hui d'une ligne accessible, toutes les stations doivent être accessibles pour s'assurer qu'une personne qui est entrée puisse sortir. Si nous gardons tous ces principes, nous n'arriverons pas à faire grand-chose comme dire que nous voulons bien ouvrir 24 h/24, mais cela coûte cher et nous n'allons pas ouvrir toutes les gares. Toutes ces questions sont en train de se mettre au point sur un certain nombre de sujets.

**M. ROUSSEL** – Nous sommes passés un peu vite sur les incidents marquants. J'ai une interrogation sur l'incident qui s'est produit le 27 avril 2019 sur la ligne B à 7h19 entre Gare du Nord et Châtelet. Il n'est pas précisé s'il s'agissait de la partie RATP ou la partie SNCF. Nous avons eu, à la voie 1, un dégagement de fumée avec une interruption de 1h56. Avez-vous connaissance de la nature du dégagement de fumée ?

**M. LE PRESIDENT** – Un conducteur a vu de la fumée dans le tunnel, mais nous n'en avons pas trouvé l'origine. Cet incident a tout bloqué et a entraîné une perturbation pour la ligne B avec une origine inconnue. Il s'est posé le même problème quand la caténaire a fondu à Fontenay. Le conducteur s'est arrêté sous un sectionneur à air parce qu'il a vu de la fumée. Il a arrêté son train à un endroit qui n'allait pas bien. Nous pensions que l'origine de la fumée aurait pu être une balise, mais nous ne savons pas quelle est l'origine de la fumée qu'il a vue. Nous n'avons aucun équipement qui a brûlé dans la zone. Cet incident se produit souvent sur des DI et nous n'arrivons pas à savoir quelles en sont les causes. Nous avons eu ce type d'incident à deux reprises sur la ligne 6 avec des interruptions d'une heure et des feux que nous n'arrivons pas bien à éteindre.

## **V – INFORMATIONS DU SECRETAIRE**

**M. LE SECRETAIRE** – Je souhaite tout d'abord vous faire part d'un courrier qui a été envoyé à des managers de l'unité Voie par le Responsable du Pôle Maintenance Opérationnelle de cette unité suite à une pétition pour un agent pris en défaut lors d'un contrôle d'alcoolémie. La question ne porte pas là-dessus, mais plutôt sur les agents de maîtrise qui ont défendu et soutenu l'agent. Ils l'ont fait en connaissance de cause compte tenu de sa compétence technique. Nous sommes assez surpris de la teneur du courrier qu'ils ont pu recevoir de la part du Responsable du Pôle Maintenance Opérationnelle de l'unité Voie qui leur dit qu'ils ne peuvent pas signer une telle pétition, ceci étant contraire à leur responsabilité.

Il va encore plus loin puisqu'il est souligné dans ce courrier que cela n'est pas digne d'un manager. Nous voulions vous en faire part parce que nous trouvons que le terme est assez fort. Je laisserai la RS de la CGT évoquer le sujet. Je pense qu'une telle réponse n'est pas digne d'un Responsable de Maintenance Opérationnelle. Les managers restent des êtres humains et je trouve qu'il est bien dans l'entreprise, et notamment au département GDI, qu'ils puissent soutenir des collègues même s'ils sont des opérateurs. Ils ne le soutiennent pas sur le fait qu'il ait été pris en défaut, mais ils soutiennent un collègue qu'ils connaissent depuis des années et dont personne ne remet en cause la technicité. Cette réponse n'a pas plu surtout à la ligne hiérarchique et elle n'aide pas franchement à resserrer les liens.

**Mme CASSOU** – Je vais vous donner lecture du courrier que la CGT a envoyé à Mme LEMOIS le 6 mai 2019 et qui est toujours sans réponse de sa part.... (lecture de la lettre envoyée à Mme LEMOIS).

Madame la Directrice,

Les agents de maîtrise de l'attachement République m'ont fait parvenir une copie du courrier que M. Sébastien Vandier, Responsable Pôle Maintenance Opérationnelle, leur a adressé. Ce courrier fait suite à une demande de sanction à l'encontre d'un agent du centre.

Loin de cautionner ou de justifier la consommation d'alcool dans ou hors de l'entreprise, les agents de maîtrise tenaient par un courrier signé (et non une pétition comme mentionné dans la réponse de M. Vandier) à apporter des éléments sur l'implication professionnelle de l'agent incriminé. Cette implication est reconnue tout d'abord par l'Unité qui le sollicite régulièrement mais également par nos collègues de l'ingénierie.

Or, la réponse du responsable de pôle met en cause les agents d'encadrement dans leur responsabilité managériale.

Ainsi, les agents d'encadrement seraient contraints de laisser leur citoyenneté au vestiaire. Tout avis contraire ou différent ne serait pas sans conséquence sur leur évaluation.

Du point de vue de la direction, pour un encadrant, contester les choix serait inconcevable, signer une pétition une quasi faute professionnelle, entrer dans une action deviendrait une hérésie.

Le ton et les arguments utilisés sont inacceptables. La direction de l'Unité par la plume de M. Vandier, se sent autorisée à délivrer des certificats de dignité ! Nous condamnons fermement ce type de propos.

L'UGICT/CGT-RATP s'opposera toujours à la remise en cause de la citoyenneté dans l'entreprise des agents d'encadrement.

Dans l'attente de votre retour, soyez assurée, Madame la Directrice de l'Unité VOIE, de ma considération.

Signé : le Délégué Syndical Central Adjoint – Patrick LEGRAND.

**M. LECLER** – Je précise qu'il ne s'agissait pas d'une pétition des agents de maîtrise, mais d'une lettre de soutien. Ils disaient qu'ils étaient contents de l'agent, ils mettaient en avant ses compétences et l'amélioration plus que notable de son attitude au cours de ces dernières années. Beaucoup de choses se sont passées à République, et je pense que vous êtes au courant. Il s'est produit un clash hier entre la direction et les agents. Ils ont demandé à voir leur Responsable RH qui est venue tardivement. Hormis le licenciement de leur camarade et collègue, la goutte qui a fait déborder le vase est l'enquête. Une enquête a été diligentée à l'unité Voie et un débat a eu lieu sur le sujet. Ils nous interpellent sur le fait que la Responsable RH diligente l'enquête ne leur convient pas parce qu'elle peut être juge et partie. Même si on soutient qu'elle ne l'est pas et qu'elle est professionnelle, elle doit avoir son avis sur certains agents. Nous vous demandons déjà d'enlever Mme COITOU de l'enquête et de nommer une autre personne qui ne soit pas juge et partie. Une telle décision fait partie des mesures pour arrondir les angles. Si la direction n'arrondit pas les angles et n'envoie pas des messages dans ce sens-là, nous ne nous en sortons pas à l'unité Voie.

Nous vous avons déjà demandé de nous écouter et de nous faire un peu confiance. Nous connaissons les agents certainement plus que vous. Nous connaissons leurs points de vue et leurs sentiments. Je le dis pour la Voie qui n'est pas mon secteur, mais j'arrive à faire le parallèle avec d'autres secteurs où nous avons les mêmes façons de voir et les mêmes façons de penser. Il arrive un moment où nous ne pouvons plus parce que nous avons aussi nos limites. Nous essayons de faire le maximum, mais si l'entreprise continue dans sa façon de faire, nous n'y arriverons pas. Vous pensez peut-être qu'elle est une bonne façon de faire, mais nous vous disons déjà que mettre la Responsable RH de l'unité pour diligenter l'enquête est une erreur car cette nomination passe mal. Si cela n'est pas possible, nous vous demandons à l'avenir de ne jamais nommer des personnes de l'unité pour faire les enquêtes car une telle situation peut être compliquée avec les historiques de chacun et les mettre en difficulté.

**M. AMOUNI** - Je pense qu'il y a un fort mal-être à République aujourd'hui. Les agents ne demandent pas quelque chose d'énorme et ils demandent juste d'être considérés et qu'on les écoute. Ils ont fait hier un mouvement parce qu'ils n'étaient tout simplement pas écoutés. Ils ont eu zéro information et ils reçoivent des convocations pour une enquête sans savoir le pourquoi du comment. Pour eux, aller à Val de Fontenay pour voir la Responsable RH est déjà une sanction. Ils le voient de cette façon et ils ne le voient pas autrement. Aujourd'hui, ils demandent juste à être écoutés et qu'on leur explique clairement les choses. Il est sûr que Mme COITOU ne peut pas être juge et partie parce que cela n'est pas possible. Cela a déjà été bien expliqué et je ne pense pas avoir besoin de le réexpliquer. Nous vous demandons d'écouter au moins les agents. Nous avons aujourd'hui un fort mal-être à République, et je pense que le mal-être n'est peut-être pas qu'à République.

**M. PAROT** – Nous voyons bien qu'il se pose un problème au niveau de la communication.

**M. LE PRESIDENT** – Il ne se pose pas qu'à ce niveau. Il existe des écarts dans la perception que nous en avons. Je comprends bien que la communication ne va pas bien et je souhaite qu'un certain nombre d'avancées se passent et soient perçues comme telles. Il va donc falloir que nous changions quelque chose. Je n'ai vraiment pas beaucoup de temps pour m'en occuper en ce moment, mais Mme PRALONG-RICHY pilotera cette affaire.

**Mme PRALONG-RICHY** – Pour ceux qui seraient disponibles après la séance, nous pouvons en parler dans mon bureau si vous le souhaitez. J'entends ce que vous dites, mais il est compliqué de faire en l'occurrence le procès de la direction dans la mesure où je pense qu'il faut que nous trouvions une solution. Il existe aujourd'hui une procédure dans l'entreprise. Elle est assez récente puisqu'elle existe depuis le début de l'année 2018, soit depuis un an et demi. Cette procédure s'enclenche presque automatiquement lorsqu'un salarié fait un signalement de harcèlement à la direction. Dans le logigramme prévu pour cette procédure, le RHU est nommé en priorité.

**M. LECLER** – Il serait peut-être intéressant de présenter cette procédure parce que Mme COITOU était hier en difficulté. Elle a affirmé des choses alors que l'encadrement avait dit le contraire le matin même. Cela crée de la confusion y compris de votre côté.

**M. LE PRESIDENT** – Cette procédure pour le harcèlement est faite pour défendre les intérêts des salariés. Si, en appliquant la procédure, elle se retourne contre le salarié, il se pose un problème. Cela nécessite pour le moins de l'expliquer et de le comprendre. Je comprends bien qu'entre les convocations par la RH et les gens qui n'ont pas eu d'explications et qui ne comprennent pas bien, nous soyons mal partis. Il va falloir que nous montrions que nous faisons quelque chose.

**M. LE SECRETAIRE** – Nous entendons votre proposition de nous voir après la séance. En l'occurrence, la demande est claire puisqu'il est demandé que la RHU de l'unité Voie ne mène pas les débats quant à la procédure. Nous la présenterons au niveau du CSE puisque je pense que la demande en sera faite, mais il faut entretemps régler le problème et nous nous verrons après la séance pour ceux qui sont disponibles. Pour autant, vous avez entendu la demande de l'ensemble des élus que l'enquête ne soit pas menée par la RHU de l'unité Voie.

**M. LE PRESIDENT** – Nous avons des procédures qui sont faites pour défendre les agents et nous n'allons pas nous asseoir dessus. En revanche, si elles ne sont pas comprises, elles doivent être expliquées. Il faut que nous arrondissions les angles. J'entends bien que les agents ont l'impression qu'ils ne sont pas écoutés ou, quand ils sont écoutés, on leur raconte la messe et il ne se passe rien derrière. Il faut que nous sortions de cette situation. Je ne dis pas que nous serons d'accord ou pas, mais nous ne pouvons pas rester dans une situation de ce type.

**M. PAROT** – Deux agents ont été révoqués récemment à l'unité Voie. Quand ils sont arrivés au travail, leur responsable leur a donné la feuille en disant qu'ils pouvaient rentrer chez eux comme des malpropres.

**M. LE PRESIDENT** – J'assume le choix puisque j'ai signé la lettre de révocation. Je ne les signe pas avec plaisir, mais il faut au moins que les gens soient bien traités.

**M. PELLETIER** – Nous ne parlions pas de ce sujet, mais de la manière dont cela a été fait.

**M. LE PRESIDENT** – Elle n'est effectivement pas normale.

**M. PAROT** – Elle est inadmissible et elle n'est pas digne de la RATP.

**Mme PRALONG-RICHY** – Je comprends que la démarche soit mal vécue, mais la procédure s'applique.

**M. LE SECRETAIRE** – Il me reste deux petites informations. Vu la mise en place de la transformation des ingénieries et l'arrivée d'ING, il a été décidé de mettre un groupe de travail en place pour la partie immobilière qui est aussi importante dans le dossier. Ce groupe de travail sera composé de 5 élus, d'un représentant de la CSSCT et d'un représentant ambassadeur d'ING Val Bienvenue : Yves-Didier COUSSEAU, Carole HENRION, Eric TURBAN, Jean-René MORVAN, Frédérique TOUBOUL, Aude SIMON et Abdelhakim KHELLAF. La première réunion du groupe de travail aura lieu le 28 mai après-midi et la seconde réunion aura lieu le 4 juin après-midi.

Je viens d'être alerté d'un problème important : deux syndiqués CGT du centre Bus de Croix Nivert sont convoqués à un entretien disciplinaire le 21 mai. Il est assez étonnant de voir que l'on change les rôles puisque l'entreprise porte plainte contre les deux syndiqués CGT, qui ont une vingtaine d'années d'ancienneté, pour harcèlement parce qu'ils défendent trop leurs collègues. Cette nouvelle façon d'aborder les sujets dans l'entreprise est étonnante et j'espère qu'elle ne se produira jamais au département GDI ou à RATP infrastructures. Un rassemblement est prévu le 21 mai à partir de 6 h du matin sur le centre Bus de Croix Nivert. Enfin, je précise que la prochaine commission économique se réunira le 13 juin 2019.

**M. ROUSSEL** – Nous avons pu déplorer, lors d'une séance de CSE, que les membres de la CSSCT étaient absents suite à une formation qui avait été calée malencontreusement sur une date de CSE. Je peux constater aujourd'hui, au niveau de mon organisation syndicale UNSA, que deux représentants ont été mobilisés les trois-quarts de la journée puisqu'ils ont été conviés dans leurs unités respectives. Cela est regrettable parce que je pense que le CSE est important. L'étiquette de ces deux représentants figurait ce matin sur la table parce qu'ils auraient dû assister à cette séance, mais ils ont été conviés dans leurs unités respectives. Je pense que cette convocation pouvait attendre et il serait bien de le rappeler aux unités du département. Quand il est prévu une séance de CSE, il est regrettable que les gens soient conviés par leurs unités en sachant qu'ils sont représentants.

**M. LE SECRETAIRE** – Nous devons faire une présentation sur les codes relève IRP, mais compte tenu de l'heure et du fait que ce sujet mérite un certain nombre d'échanges, nous le reporterons à une séance ultérieure.

**VI – QUESTIONS DIVERSES/CORRESPONDANCES**

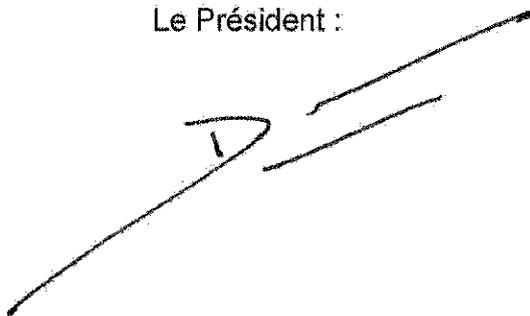
**VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE**

**Mme SERRANIA** – Une séance supplémentaire se tiendra le 5 juin 2019 sur la Transformation des Ingénieries.

**M. LE PRESIDENT** – La prochaine séance ordinaire aura lieu le 20 juin 2019. Je vous remercie pour votre participation et vous souhaite une bonne fin de journée.

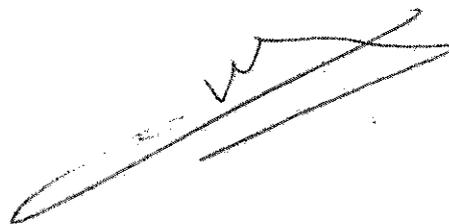
La séance est levée à 16 h 30.

Le Président :



Olivier DUTHUIT

Le Secrétaire :



Eric TURBAN

