



ETABLISSEMENT GDI

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

SEANCE DU 18 AVRIL 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)
PATRICK LEGRAND (T)
YVES-DIDIER COUSSEAU (T)
ANDRE BAZIN (T)
PASCAL LAMBERT (T)
NICOLAS PRIEUR (T)
CHRISTOPHE HARDY (T)

RUDY ROMERO (S)
CAROLE HENRION (S)
SEBASTIEN BOIDIN (S)
DEMBA SEMEGA (S)
FABRICE KELLER (S)
STEPHANE BONNENFANT (S)
SEBASTIEN LESGENT (S)

LISTE CFE-CGC

JEAN RODRIGUES (T)

LISTE UNSA

SYLVAIN ROUSSEL (T)
FRANÇOIS DELGADO (S)

LISTE SAT

JAMEL AMOUNI (T)

REPRESENTANTS SYNDICAUX :

CGT
UNSA
CFE-CGC

CELINE CASSOU
AURELIEN AZOULAY
ALEX BOUCHAFA

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DES PROCES-VERBAUX	NEANT
II – INFORMATIONS	
01. Bilan HSCT GDI 2018	6
02. Programme de prévention HSCT GDI 2019	24
03. Bilan de l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap GDI 2018	47
04. Bilan social du département GDI pour l'année 2018	51
05. Effectifs et recrutements du département GDI – 1 ^{er} trimestre 2019	59
III - CONSULTATIONS	
a - <u>Projets et mesures donnant lieu à avis</u>	
01. Consultation sur le bilan HSCT GDI 2018	22
02. Consultation sur le programme de prévention HSCT GDI 2019	31
03. Consultation sur le projet d'aménagement de locaux à l'attachement Nogent sur Marne – GDI/VOIE/MO/LA	45
04. Consultation sur le rapport SECAFI : Prévention des risques professionnels liés à la circulation des trains durant les chantiers de nuit VOIE RER	43
05. Consultation sur le Bilan social du département GDI pour l'année 2018	57
b - <u>Résolutions</u>	
Résolution relative à la désignation d'un référent CSE/GDI en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	66
c - <u>Suite donnée aux avis et résolutions</u>	
Réponse donnée à avis : Projet d'évolution du centre de maintenance de Barbès (GDI/ESO)	
IV - INFORMATIONS DU PRESIDENT	66
V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE	
- Calendrier du CSE/GDI	67
VI – QUESTIONS DIVERSES/CORRESPONDANCES	NEANT
VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE	70

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 des déclarations ?

M. LE SECRETAIRE – Avant de commencer la séance, je souhaiterais mettre à l'ordre du jour deux modifications :

1. La consultation sur le projet de réaménagement des locaux de l'attachement PST du Marteau de Nanterre est reportée à une prochaine séance.
2. L'ajout, dans le point b « résolution », d'une résolution relative à la désignation d'un référent CSE/GDI en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20
Contre : 0
Abstention : 0

Les modifications apportées à l'ordre du jour de la séance sont adoptées à l'unanimité des présents.

Mme CASSOU – Lecture d'une déclaration....

Déclaration Syndicale CGT

Le grand débat, one man show du Président Macron est terminé. Place à l'annonce des décisions en avril. Il est fort à parier qu'Emmanuel Macron n'a nullement l'intention d'infléchir sa politique, poussant l'audace jusqu'à nous expliquer par la voix d'Agnès Buzyn, que dans les débats, les français ont manifesté le souhait de travailler plus longtemps.

L'enjeu n'est plus de démontrer que ce grand débat n'était qu'un enfumagé. On verra très vite qu'il n'est pas non plus le grand débat du progrès social.

Après presque 2 années de son régime jupitérien, les choix politiques de son gouvernement apparaissent pour ce qu'ils sont : libéraux.

Malgré les discours sur la défense de l'emploi, plus de 20 000 emplois industriels sont menacés à très court terme et le gouvernement ne fait rien pour s'y opposer. Bruno Lemaire fait semblant d'exiger de Ford, le financement de la réindustrialisation du site de Blanquefort mais refuse d'envisager une nationalisation partielle pour sauver l'emploi. Il s'agite dans tous les sens pour proposer un impôt GAFAM de 3 % qui rapporterait 500 millions d'euros soit 0,04 % du chiffre d'affaires des GAFAM. Tandis que Google réalise 1,8 milliard d'euros de bénéfice en France pour 385 millions déclarés, la belle affaire.

Il en arrive même à vouloir privatiser ADP, une entreprise qui pourtant à tous les niveaux se porte bien.

Dans le même temps, après une période de communication discordante mais voulue, le démantèlement du système de retraite par répartition est annoncé au profit d'un système de retraite par point.

Tout comme ont été mises en avant les mesures répressives adoptées par le pouvoir qui remettent en cause les libertés individuelles, avec la loi anti-casseurs et l'utilisation des grenades de désencerclement contre les manifestants.

Alors qu'il ressort des doléances exprimées par les français, les exigences de justice sociale, fiscale, de service public, de logements sociaux pour tous, de droit à la santé. Après s'être imposé dans le grand débat, Macron s'engage dans la campagne pour les européennes avec un double discours.

En France, il applique avec zèle la politique d'austérité exigée par Bruxelles et au niveau européen, il se présente comme garant d'une Europe du progrès social et des solidarités. L'Europe libérale est une gigantesque machine à fabriquer la régression sociale au regard de ses 10 % de travailleurs pauvres, 15 % de jeunes de moins de 25 ans qui sont au chômage, des 17 % de la population qui vit avec un revenu disponible inférieur au seuil de pauvreté soit 87 millions de personnes.

Depuis 10 ans, la banque centrale européenne a versé 3 000 milliards d'euros aux banques privées sans aucune contrepartie. Cet argent devrait servir à alimenter un fond pour le développement des services publics sur l'ensemble du continent. Le mouvement des gilets jaunes a montré combien la disparition des services publics a fait mal à nos territoires. On peut, on doit construire une Europe au service des peuples, pas de l'argent, une Europe des nations et des peuples souverains et associés.

Concernant notre entreprise et notamment les résultats de la RATP pour 2018, ils confirment et amplifient la tendance observée ces dernières années : d'un côté une marge bénéficiaire toujours plus importante, mais de l'autre l'austérité pour les salariés.

Le résultat net de l'EPIC RATP s'élève ainsi à 248 M€.

Si, aux termes du contrat passé entre l'entreprise publique et Ile-de-France Mobilités, une part importante de ce bénéfice est destinée à financer les investissements nécessaires au réseau de transport francilien, on constate qu'année après année, l'entreprise dégage une marge additionnelle toujours plus conséquente : 73 M€ de plus que l'objectif fixé par ce contrat en 2017, et 106 M€ de plus en 2018 !

Les moyens existaient donc pour investir dans la politique sociale.

En particulier pour une augmentation significative des salaires. Avec cette somme, on aurait en effet pu financer une hausse de 4 % pour tous les agents. Mais c'est une aumône qui va leur être distribuée sur l'année 2019. 8 M€, voilà tout ce que vont coûter à la RATP les mesures issues d'une pseudo-négociation annuelle tenue sous l'égide du diktat austéritaire imposé par le gouvernement (à peine 14 € par mois sur un salaire brut moyen !). Rapprochons aussi ce chiffre des 25 M€ d'économies qu'a rapporté la suppression de 349 postes.

Alors à quoi va servir le surprofit réalisé ?

A alimenter le développement des filiales privées du Groupe et la stratégie de démantèlement de l'entreprise publique au profit de ces dernières. Le budget 2019 prévoit ainsi 75 M€ de dotations de capital de la maison-mère à ses filiales. En premier lieu à RATP Développement, engagée dans une course à la croissance qui coûte cher (près de 400 M€ de dotations en 20 ans), mais ne rapporte rien, puisqu'elle affiche de nouveau en 2018 une perte nette. Ainsi, les sacrifices imposés au personnel de la RATP servent aujourd'hui à alimenter un puits sans fond.

Comme ne cessent de le faire ses élus au Conseil d'administration, la CGT-RATP dénonce ce véritable gaspillage d'argent public. Elle exige un changement radical des orientations à l'œuvre. Il faut stopper la course actuelle à la baisse des coûts qui pénalise le personnel, mais affecte aussi la qualité du service offerte aux usagers.

Au lieu d'aligner ainsi ses objectifs et ses pratiques sur ceux des groupes privés, la RATP doit retrouver le chemin d'une gestion pilotée par le Service public, l'intérêt général et le progrès social.

Merci de votre écoute.

I – EXAMEN DES PROCES-VERBAUX (sans objet)

II – INFORMATIONS

01. Bilan HSCT GDI 2018

M. LE PRESIDENT – Nous accueillons M. Jean CHESSE qui va nous faire part de ce bilan.

M. LE SECRETAIRE – Nous avons aujourd'hui un point CSSCT assez complet. Nous pouvons simplement regretter l'absence des élus qui siègent en CSSCT puisqu'ils sont en formation CSSCT aujourd'hui. L'absence des élus siégeant en CSSCT tombe un peu mal avec la présentation de ces différents points. Il faudra, pour la prochaine fois, essayer de caler les réunions en phase.

M. LE PRESIDENT – Nous essayerons de le faire. Au-delà de ces problèmes de dates qui ne sont pas forcément bien calées, il faut que nous réglions bien le fonctionnement CSSCT/CSE. Nous prendrons dossier par dossier, pour regarder comment le dossier est instruit correctement en CSSCT et quel type de rapport est fait au CSE pour que vous soyez à la fois au courant et donniez vos avis à chaque fois que nécessaire. Il faut que nous calions le fonctionnement.

M. CHESSE – Sur la formation des élus de la CSSCT, nous avons remarqué, sans le faire exprès, que les dates proposées par les organismes de formation tombaient sur la séance du CSE.

Le bilan HSCT 2018 GDI est un dossier qui se décompose de la façon suivante :

- Le rapport annuel 2018,
- Le bilan du programme HSCT 2018,
- Le bilan de la formation à la sécurité,
- Les annexes concernant les inspections régulières qui ont été réalisées par la CSSCT, les avis du CHSCT à l'époque, et les rapports divers et variés sur les contrôles règlementaires et les contrôles de chantier.

Tout ce dossier est passé en séance de CSSCT le 4 avril dernier.

M. LE PRESIDENT – Nous visons le fonctionnement suivant à une échéance la plus proche possible : quand le dossier est présenté à la commission, le rapporteur rapporte les échanges qui ont eu lieu en commission, soulève les points délicats ou de conflit ou les points qui vont bien pour vous informer. Puis, la discussion se passe autour des points soulevés. Aujourd'hui, les élus présents en commission sont en formation et le rapport de la commission n'est pas terminé. Nous faisons confiance à Jean CHESSE pour faire un résumé fidèle des échanges qui ont eu lieu en commission.

Rapport Annuel HSCT 2018

M. CHESSE – Le chapitre 1 du rapport concerne la présentation de l'établissement où vous retrouvez les effectifs avec le rappel des effectifs 2017. Nous nous étions posé la question lors de la commission sur le fait que les fonctions supports avaient grossi au détriment des opérationnels. Il s'agit en fait de fonctions supports des unités opérationnelles qui ont rejoint les fonctions centrales au travers du regroupement des services informatiques et de l'arrivée de la Cellule Amiante.

Nous avons passé en revue tous les chiffres en CSSCT et un certain nombre de questions ont été posées : quel type de postes sont couverts par les travailleurs temporaires ? Ils sont employés pour deux grandes causes : les salariés absents et les surcroîts de travail.

M. LE PRESIDENT – Le chiffre correspond à moins de 9 ETP sur la totalité du périmètre GDI. Ce chiffre n'est pas très fort dans l'absolu et il est même très faible.

M. CHESSE – Les motifs étaient l'élaboration des dossiers d'instruction DICT à TDE, un surcroît de travail sur la protection de sécurité des trappes et des remplacements de salariés absents à ESO, un surcroît de travail au titre de l'ergonomie à MET nuit et le remplacement d'un animateur PRPS qui était absent pendant un certain temps à l'unité Voie. Des postes sur la sécurité incendie dans les groupes de soutien et sur le magasin et la logistique à CT ont été couverts par du travail temporaire.

M. LE PRESIDENT – Nous sommes vigilants sur le fait que ces contrats temporaires ne soient pas continus et sur la durée des contrats. Ils sont passés pour des durées courtes. En termes de sécurité du travail, ils étaient sur des postes tertiaires.

M. CHESSE – Avez-vous d'autres questions sur la présentation du département ?

M. LE SECRETAIRE – Nous vous laissons dérouler votre présentation et nous reviendrons sur l'ensemble des questions après.

M. CHESSE – Sur les principaux indicateurs, nous retrouvons le nombre d'accidents du travail avec arrêt, le nombre d'accidents mortels, les accidents du travail sans arrêt et le taux de fréquence. Nous avons eu 158 accidents du travail avec arrêt auxquels il faut ajouter les 18 accidents de trajet avec arrêt, soit un total de 176 accidents avec arrêt. Nous n'avons eu aucun accident mortel de personnel RATP. Nous retrouvons malgré tout, dans la liste des accidents des entreprises extérieures, l'accident mortel d'un salarié de l'entreprise COLAS. Nous avons eu 20 accidents du travail sans arrêt.

M. LE PRESIDENT – Les accidents du travail font partie des préoccupations fortes. Les résultats 2018 sont disparates par unité.

M. CHESSE – Vous avez ce détail soit au travers du tableau bilan de sécurité, soit dans les courbes qui vous ont été fournies. A fin 2018, nous avons un taux de fréquence global de 55,02 et un taux de gravité de 2,87.

M. LE PRESIDENT – Le taux de fréquence global par rapport à l'année précédente est en légère baisse ou en quasi-stabilité. Il recouvre des disparités fortes : une baisse dans les fonctions centrales et dans les trois unités CT, ESO et TDE et une augmentation à l'unité Voie.

M. CHESSE – Nous trouvons ensuite les chiffres concernant les entreprises extérieures. Nous nous sommes dit en CSSCT qu'il serait bien d'avoir, pour l'année prochaine, à peu près le même tableau que celui que nous faisons en interne. Vous avez la liste et le détail des accidents du travail qui nous ont été communiqués. Puis, vous trouvez la répartition des accidents du travail avec et sans arrêt par éléments matériels. Nous avons tous les ans le même débat en CSSCT par rapport à la liste des domaines de risques : nous ne sommes pas parfaits dans le sens où ces domaines de risques sont liés directement à la déclaration Acciline. Quand il saisit sa déclaration sur Acciline, le manager indique ce qui lui semble être le domaine de risque. A la relecture, nous ne sommes pas très satisfaits de cette répartition. Je ne jette pas la pierre aux managers au sens où ils ne sont pas médecins. Il peut y avoir plusieurs domaines en même temps sur un accident et il faut bien choisir.

Nous en avons la preuve sur le risque électrique par exemple où le chiffre tombe à 0 alors que nous devons avoir 5 ou 6 accidents du domaine électrique en 2018. Ces accidents du domaine électrique ont souvent été qualifiés de douleurs et de « autres ». Nous avons un travail à faire avec les managers à la base pour que les renseignements soient plutôt bien saisis. Nous nous sommes dit aussi, comme nous centralisons à la fin les déclarations à PRPS, que nous pourrions les requalifier tout au moins dans ces domaines-là. Nous avons le même problème sur la nature des lésions par exemple entre l'entorse du poignet et le métatarse. N'ayant pas fait des études de médecine, nous sommes encore moins performants de ce côté-là.

M. LE PRESIDENT – Il est important que ces éléments soient bien classifiés pour pouvoir travailler sur les mesures de prévention. Il faut qu'ils soient dans les bonnes cases pour s'assurer que les mesures de prévention sont bien sur les bons sujets. Cela nécessite aussi de la régularité dans le temps pour voir les évolutions.

M. CHESSE – La manutention et la chute de plain-pied sont les deux grands domaines de risques que nous avons dans le département. Sur les indicateurs, vous avez tous les éléments concernant les maladies professionnelles. Quelques dossiers sont en cours d'examen, des dossiers ont été rejetés et des dossiers ont été retenus. Nous n'avons pas vraiment la main là-dessus si ce n'est de constater les décisions de la commission des maladies professionnelles.

Sur les données communes aux accidents et aux maladies, le coût direct moyen d'un accident du travail s'élève à 11,88 k€. Nous prenons le coût total que nous annonce la CCAS que nous divisons par le nombre d'accidents de la population concernée et

nous tombons bien sur 12 k€. Le coût indirect des accidents du travail, qui concerne le remplacement, le classement administratif, etc..., est estimé à trois fois le coût direct s'agissant d'une moyenne nationale, soit un coût total de l'ensemble des accidents du travail à GDI de 9,5 M€.

M. LE PRESIDENT – Nous donnons ce chiffre parce qu'il nous est demandé de l'indiquer dans le rapport. Le premier objectif de la lutte contre les accidents du travail est de ne pas avoir d'accidents. Il faut mettre les choses dans le bon ordre. Le fait de valoriser cet élément est une bonne chose, le premier sujet étant les accidents et le risque sur la santé. Même si des résultats sont bons, la baisse n'est pas complètement suffisante et de petits incidents restent inquiétants parce que nous nous disons, quand nous avons des petits accidents, pourquoi n'aurions-nous pas un gros accident ? Nous avons beau dire que nous nous préservons contre les risques graves, contre les chutes de hauteur, les électrisations, les risques de heurt par un train et que nous faisons attention à ces risques-là, le sujet que nous avons dans la culture de sécurité veut que nous fassions attention à tout.

Un point, que nous essayons de regarder avec un succès limité, porte sur les situations de quasi-accident. L'accident a été évité parce que nous avons de temps en temps de la chance, mais éviter l'accident parce que nous avons de la chance n'est pas une situation acceptable.

M. CHESSE - En matière de prévention, deux notions sont à regarder de façon assez dissociée :

1. Les risques importants qui sont, dans notre département, le risque électrique basse tension, haute tension, le risque de circulation ferroviaire et le risque de chute de hauteur. Ils sont les trois risques importants qu'il faut être capables de border très sérieusement parce que le jour où nous avons un accident dans l'un de ces domaines, il est grave.
2. Les accidents qui relèvent du taux de fréquence qui ne sont pas moins importants, mais qui sont différents. Ils sont plus des accidents du quotidien avec les risques sur la manutention et les chutes de plain-pied. Nous avons à traiter différemment, mais en même temps, les deux sujets.

M. LESGENT – Dans les chutes de plain-pied, vous avez aussi le cheminement le long des voies. Il est sûr qu'il se pose certains problèmes avec les caniveaux qui sont un gros sujet.

M. CHESSE – Nous avons un peu moins de 50 % de chutes de plain-pied en voie, le reste étant des chutes de plain-pied soit dans la rue, soit dans les attachements... Le problème de la chute de plain-pied est l'accident en lui-même qui a une traumatologie à réparation longue. Quand on se tord une cheville, on en prend généralement pour trois semaines ou un mois au minimum et la gravité est bien là. Il faut surtout éviter le sur-accident dans la chute de plain-pied. Pour une chute de plain-pied au bord des voies, il faut tomber du bon côté. Nous avons également du travail à faire sur toutes les aides à la manutention. J'ai en mémoire un accident à la Voie où un collègue s'est pris un rail sur la jambe suite à la casse d'un palan. Nous

devons regarder comment se garantir de la manutention et des outils de manutention.

M. BOIDIN – Dans le tableau de la page 13, vous parlez des risques liés à l'électricité. Pourquoi n'y en a-t-il pas eu en 2018 ?

M. LE PRESIDENT – M. CHESSE vous a dit qu'il se posait un problème de classification dans Acciline. Nous n'avons pas eu zéro risque électrique. Ce champ n'a pas été bien renseigné dans l'outil et un rappel a été fait aux managers pour bien les classer. Il faut, pour faire des analyses et avoir la bonne prévention, que les incidents soient bien classés.

M. CHESSE – De mémoire, nous en avons eu 5 ou 6 sur l'année.

M. BOIDIN – Même si le manager n'est pas médecin, il est tout de même électricien et ne pas classer un accident lié à l'électricité dans les risques électriques paraît étonnant.

M. HARDY – J'entends parler d'un rappel pour bien classer les accidents. Pour avoir eu la formation Acciline à Lyon-Bercy, elle dure pendant 4 heures et elle est parfois très rapide. On ne développe pas l'intégralité du contenu. Je ne m'en sers pas personnellement tous les jours. Ne serait-il pas possible de faire une action au niveau du département propre à nos risques et d'insister sur le fait que l'on peut donner une autre indication que « douleur » dans Acciline quand un pétard explose ? Quand un pétard explose, il fait effectivement mal au niveau des oreilles. Quand une électrisation ne se retrouve pas dans les risques électriques, je pense que nous avons là une erreur fondamentale. Il faut avancer dans l'idée que la base soit la plus fidèle possible de façon à pouvoir orienter la politique de prévention dans le bon sens même si vous faites des corrections.

M. LE PRESIDENT – Nous sommes forcément d'accord avec vos propos sur ce sujet. Ces messages sont passés aux préventeurs dans les unités pour regarder la meilleure façon de diffuser les informations. Je ne sais pas s'il a été fait une remontée sur la formation, mais comme il n'est pas prévu de recyclage après la formation initiale, c'est à nous de le faire.

M. HARDY – Il serait bien qu'il soit fait au niveau du département et que nous nous mélangions pour ne pas avoir une session TDE, une session Voie, une session CT... Il faut faire un brassage qui permettrait de voir plusieurs types d'accidents différents et différentes façons de remplir la déclaration. Pour le même accident, un agent de TDE ne remplira pas la déclaration de la même façon qu'un agent de la Voie. Il faudrait que nous soyons orientés pour qu'elle soit la plus fidèle possible.

M. LE PRESIDENT – Il s'agit d'une bonne idée. La quasi-totalité des mainteneurs sont soumis aux catégories de risques que nous voyons apparaître dans ce document. Nous faisons aujourd'hui le bilan, mais nous devons réfléchir aux actions que nous allons faire. Des travaux sont réalisés avec la CSSCT. Partager sur des sujets précis permet aussi de pouvoir partager les bonnes pratiques.

M. BAZIN – La bonne précision serait que l'outil qui sert à la fois à identifier et à enregistrer un certain nombre de points soit de plus en plus adapté aux situations que nous vivons. M. HARDY vient de vous donner une explication ou une illustration de ce qui pourrait être fait et il faudrait le faire le plus tôt possible. Si le nombre de mots ou le choix est limité dans l'outil, nous l'avons payé assez cher pour qu'il ne serve pas à grand-chose. Il donne des indicateurs qui sont totalement biaisés et qui ne vous permettent pas d'agir et d'interagir correctement. Le choix que vous ferez finalement derrière sera systématiquement de prendre le parti du plus facile à faire et du moins-disant. On se le dit, c'est bien, mais il n'y a aucune action derrière. Le Forum de Prévention sur les accidents de travail avait au moins le mérite d'exister. Il permettait en plus de pointer des problèmes qui font mal à l'entreprise. Si les choses sont pilotées par des gens qui sont loin du terrain et qui ne comprennent pas finalement les difficultés que vivent les agents, on pourra avoir tous les bons indicateurs que l'on veut, on pourra leur faire dire des choses extraordinaires et on pensera même que les agents ne sont que virtuels et n'existent pas. Avec des indicateurs à zéro, tout va bien pour l'entreprise et nous avons tout gagné !

M. CHESSE – Je me permets de m'inscrire en faux sur vos propos. Je ne pense pas que les préventeurs en unité soient aussi loin des préoccupations du terrain. Vous avez, dans la prévention en central, des personnes qui ont une longue expérience et qui connaissent bien le département.

M. BAZIN – Qui considérez-vous comme préventeurs ?

M. CHESSE – Vous avez tous les préventeurs de la sphère PRPS, à savoir les responsables QSE, les APGO en unité... A TDE/MCBT, vous avez par exemple un correspondant prévention dans chaque centre de maintenance et ces agents sont tout de même près du terrain. Vous avez également tout le staff de prévention TDE à Toul. Ils ne sont donc pas loin des équipes.

M. BAZIN – Vos propos sont toujours abstraits et abscons.

M. LE SECRETAIRE – Les médecins du travail étaient invités à la séance et un seul médecin a apparemment répondu sur sa non-présence. Il est dommage qu'ils ne puissent pas être présents lors d'une séance spécifique CSSCT.

M. LE PRESIDENT – Nous devrions pouvoir identifier, dans notre mode de fonctionnement CSSCT/CSE, les réunions correspondantes pour avoir les préavis qui vont bien et pouvoir les prévenir. Il faut que nous réglions notre mode de fonctionnement en la matière.

M. LE SECRETAIRE – Il a été remis sur table des mises à jour du dossier suite à quelques erreurs de compilation de données sur un certain nombre de pages. Nous aurions besoin d'une explication sur deux pages, entre la page 9 et la page 13, où nous ne retrouvons pas nos petits au niveau du nombre d'accidents. Ces points restent à creuser au niveau du département :

- Sur Acciline, il faut prendre le sujet dans son ensemble avec les ADC. Aujourd'hui, les arbres des causes ne sont pas faits comme l'instruction de département le prévoit. Chaque unité fait sa petite analyse dans son coin en choisissant quand elle a envie de faire telle analyse ou quand elle ne peut pas le faire... Je pense qu'il faut redonner du sens à cette analyse puisqu'Acciline est la première base. Il faut bien préciser les risques et avoir une formation de terrain. Il faut ensuite qu'elle soit suivie. Aujourd'hui, chacun fait à sa façon et, quand vous prenez le dossier, tous les ADC sont réalisés 100 % en retard. Vous n'en avez pas un seul qui est fait dans les règles. Les résultats sont aussi donnés en retard à 85 %. Les chiffres parlent d'eux-mêmes et je pense qu'il faut amener les unités à respecter cette instruction de département. Il faut peut-être la faire évoluer mais avant de la faire évoluer, il faut la respecter et voir où cela peut coïncider pour ne pas pouvoir la respecter.
- Sur les presque-accidents, je partage cette idée et nous portons depuis des années un message disant qu'il existe une crainte souvent forte des agents de les déclarer à cause du risque de sanction. Il faut essayer d'avoir un discours un peu plus novateur sur le sujet pour que les agents puissent déclarer ces presque-accidents afin qu'ils soient analysés sans que cela porte préjudice ni à l'agent, ni à l'entreprise.
- Un sujet qui a été pris à bras-le-corps, même s'il perdure, concerne les éclatements de pétards. Nous avons un vrai sujet en la matière qui est en lien avec les relations que nous pouvons avoir avec le PCC et qui sont très compliquées. Une enquête de la CSSCT a été faite il y a peu de temps et elle a été interrompue, les élus comme les agents ayant l'impression que le personnel du PCC avait plutôt tendance à les prendre de haut en disant qu'ils avaient raison et que les élus et les agents avaient tort. Je pense qu'il faut revenir à une relation un peu plus classique et normale. Je ne sais pas qui a tort ou qui a raison, mais il faut surtout éviter d'avoir des éclatements de pétards. Ils sont assez réguliers parce que nous en avons toutes les semaines et j'aimerais que l'on s'inquiète de cette hausse qui n'existait pas avant.
- Sur les maladies professionnelles, un suivi est à regarder surtout sur les tableaux qui spécifient l'inhalation d'amiante. Il faudrait regarder le cursus des agents qui ont pu déclarer ces maladies professionnelles, si elles ont pu être déclarées à GDI ou à EST, ou si elles ont pu être déclarées dans une autre entreprise ou dans un autre département de la RATP. Nous en avons 6 dans le tableau. Il serait intéressant de refaire leur parcours pour voir où la maladie a pu être déclarée.
- La manutention est l'un des points portés dans votre document. Certaines unités ou entités freinent des quatre fers pour pouvoir donner du matériel digne de ce nom en 2019, à savoir du matériel léger, des perceuses sur accus... Il existe beaucoup de matériels et les agents ne comprennent pas qu'il faille autant de temps pour les avoir. Dans certaines unités, il faut 4 ou 5 ans pour avoir du matériel voire plus. Un travail est à faire en la matière. Il n'est pas un travail de fourni parce que les unités ont les éléments et il ne reste plus qu'à débloquer des fonds. Je connais mieux l'unité CT où les agents ont un chenillard pour le Métro. Qu'attend-on pour acheter un chenillard pour le RER ? On nous dit qu'ils peuvent

l'emprunter, mais nous savons que cela ne se passe pas de cette façon et que cette solution n'est pas fiable. Que font les agents ? Ils continuent à porter à la main les moteurs qui pèsent plus de 80 kg. Je pense qu'il faut avancer sur ces sujets-là parce que cela fait trop longtemps qu'ils patinent et nous ne voyons pas le bout du tunnel.

- Un certain nombre d'éléments ont été détaillés en CSSCT sur lesquels nous ne revenons pas. Il serait intéressant, avec tous les éléments que nous avons évoqués, d'avoir un plan d'action. Nous ne le ferons peut-être pas sur tout parce que nous ne tomberons pas d'accord sur tout, mais il serait bien de le faire au moins sur les sujets qui ressortent plutôt négativement. Quel est le plan d'action mis en place en 2019 pour essayer d'éradiquer un certain nombre de problèmes ?
- En page 18, vous indiquez l'estimation du coût des AT qui est intéressante. Il serait bien d'indiquer à combien de nombre de jours il correspond. Le coût est déjà énorme, mais l'indiquer en nombre de jours pourrait alerter encore plus nos dirigeants sur les actions qu'ils pourraient mener pour diminuer les accidents du travail.

M. BAZIN – Quelle nuance faites-vous entre les accidents de trajet et les accidents de déplacement ? L'un est à 15 et l'autre à 18.

M. CHESSE – Il s'agit des accidents de déplacement qui sont inclus dans les accidents du travail. Ils sont des accidents de travail dont la cause est le déplacement, le déplacement se faisant avec le véhicule de service ou à pied. Les accidents de trajet sont ceux qui ne sont pas comptabilisés en accidents de travail et que vous avez eus lors du trajet entre votre domicile et votre lieu de travail.

Concernant l'application de l'instruction de département sur les ADC, nous essayerons de faire mieux, mon travail étant d'harmoniser toutes ces analyses. J'ai toujours dit en CHSCT et en CSSCT que l'instruction de département doit s'appliquer. Il faut certainement que je mette en place un moyen de contrôle par rapport aux quatre unités afin que nous puissions mesurer les dérives par rapport à l'application de l'instruction de département. Nous avons effectivement quelques dérives sur les délais d'instruction. Les causes génériques de report qui nous sont rapportées sont souvent que l'accidenté n'est pas encore revenu, que le témoin n'est pas là, etc... Nous pouvons donc trouver des reports de quelques mois. Je suis assez d'accord avec vous pour dire qu'ils ne sont pas très admissibles. Nous avons organisé aussi la Mission PRPS afin que plus de personnes de la Mission puissent traiter les ADC. J'étais peut-être jusqu'à présent en mode disant que chacun est responsable et doit faire, et je vais peut-être être obligé de rappeler les responsabilités de chacun.

M. LE PRÉSIDENT – Nous suivons ce point dans les différents plans que nous avons parce que l'analyse des causes d'un accident permet de partager les causes. Cette analyse n'est pas une tâche administrative. Il faut comprendre à cette occasion ce qu'il s'est passé. Il existe une méthode pour pouvoir le faire et nous avons à l'époque la théorie des 5 pourquoi : pourquoi est-il tombé ? Il est tombé parce qu'il a glissé. Pourquoi a-t-il glissé ? Il a glissé parce qu'il a mal attaché ses lacets.

Pourquoi a-t-il mal attaché ses lacets ? Il a mal attaché ses lacets parce qu'il ne sait pas faire le nœud..... Cette démarche, qui est une démarche quotidienne que peut s'imposer chacun à lui-même, est un sujet sur lequel il faut travailler. Dans le cas des accidents du travail, la méthode de l'arbre des causes est définie et il faut la faire. L'autre avantage est qu'elle ne se fait pas tout seul et elle est aussi une façon de partager. Elle permet après de mettre en place des actions de prévention. Nous mettons en place un contrôle de l'effectivité, du fait que les actions soient faites et ne traînent pas trop.

M. CHESSE – Sur les presque-accidents, je suis moins inquiet que vous dans le sens où je trouve que nous avons traité beaucoup de presque-accidents dernièrement avec des remontées d'informations diverses et variées soit au travers de recueils des faits à chaud qui nous sont remontés en tant que déclarations de presque-accidents, soit par l'autre canal historique qui est la remontée directe entre le personnel et les élus. Nous avons, bon an mal an, traité plus de presque-accidents qu'auparavant, mais la partie la plus importante du travail est de traiter les accidents eux-mêmes et nous avons de quoi nous occuper dans le département avec 176 accidents du travail.

Les éclatements de pétards sont un sujet important puisque nous avons dû avoir une vingtaine d'éclatements de pétards depuis deux ans. La population la plus visée est MCBT et les caténaristes. Nous avons fait un groupe de travail sur le sujet qui a donné lieu à un plan d'action. Ce plan d'action est lancé pour partie et devrait pouvoir améliorer la situation. La démarche est assez compliquée parce que nous partons du règlementaire qu'il faut faire évoluer notamment sur les visites de ligne caténaire. Ce travail est actuellement en cours. Nous attendons à ce jour la signature de tous les autres départements concernés de la RATP pour pouvoir mettre en œuvre cette instruction qui est couverte aujourd'hui par des notes internes et nous n'avons pas rien. La première difficulté est le respect de la réglementation et nous nous sommes aussi aperçus que nous avons beaucoup de facteur humain dans cette affaire notamment sur les repérages dans l'espace pour pouvoir placer les pétards au bon endroit. Un travail est à faire sur le sujet.

M. LESGENT – Tout le monde ne les utilise pas.

M. CHESSE – Tout le monde n'utilise pas le support caténaire. Pour ceux qui utilise le support caténaire, l'information figure dessus et le problème est simple. On peut également utiliser le point kilométrique qui est en état divers et varié selon les lignes.

M. LESGENT – Il est beaucoup plus compliqué de le faire avec les PK.

M. CHESSE – Nous avons à le mettre en place. La règle est aussi l'application de ce qui est écrit dans les ordres de travaux et nous tombons sur des points kilométriques dans les ordres de travaux. Quand on donne l'étendue du chantier, il est plus facile de rajouter 800, 830 ou 900 m avec les premiers 100 m que de chercher le numéro du poteau caténaire qui se trouve juste à côté. En tout état de cause, nous avons la matière de base, l'essentiel étant que nous puissions le faire respecter par les uns et par les autres en donnant du sens et en expliquant ce qu'ils ont à faire. Le plan d'action est établi de cette façon.

Nous parlons plutôt du RER puisque nous évoquons le sujet des pétards. L'un des points est le repérage des trois pétards d'avertissement. Nous entrons dans un domaine où il faut que nous soyons en accord avec la réglementation de la signalisation RER. Ce qui peut paraître simple comme étant une bonne idée coince parfois un peu. Nous y travaillons et nous travaillons aussi sur le fait, s'agissant d'un combat que nous avons eu avec les élus du CHSCT et nous étions en accord, que nous avons certes la réglementation, que les autres doivent faire quelque chose pour que le risque ne soit pas là, mais quand on a un métier à risque, on doit aussi prendre soi-même les dispositions pour éviter le risque. Les dernières dispositions à mettre en place sont les EPI. En termes de prévention des accidents, les premières dispositions sont le fait d'avoir une bonne préparation de chantier et que les agents de MCBT qui sont soumis au risque partent avec la pleine connaissance des chantiers qu'ils vont croiser. Ils doivent surtout avoir encore, en fin de chantier, la connaissance de ce qui était prévu et de ce qui doit rester. Ceci est le cas du dernier accident que nous avons eu la semaine dernière.

Nous avons toutes ces actions à mettre en place et nous devons faire prendre conscience à ceux qui sont soumis au risque qu'il existe des règles qui sont bonnes partout et pour tous. Certains vont mettre en place des mesures de sécurité et il faut aussi en mettre en place soi-même.

M. LESGENT – Nous avons des entreprises extérieures qui travaillent sur les voies et j'ai vu plusieurs exemples de prestataires qui ne savent pas poser leurs pétards ou qui n'arrivent pas à se repérer dans l'espace. Ils les posaient n'importe comment et n'importe où. Nous rencontrons pour cette raison, au niveau de MCBT, beaucoup de pétards des entreprises extérieures.

M. CHESSE – Par exemple, pour le dernier accident sur un chantier caténaire, nous avons sept autres chantiers sur le chantier. Les agents de MCBT étaient en capacité de croiser 18 pétards. Cela s'est bien passé à l'aller, mais cela ne s'est pas bien passé au retour. Sur les maladies professionnelles, il peut être intéressant en matière de prévention et d'historique de regarder les dossiers amiante. Nous regarderons l'historique de carrière des agents pour savoir comment cela s'est passé. Sur la manutention, il n'y a pas de frein à priori pour nous.

M. LE PRESIDENT – Il se pose toujours la même question : nous avons une politique d'équipement en matériel raisonnable, et les demandes que j'entendais me paraissaient typiquement raisonnables. Nous n'avons jamais de remontée sur un arbitrage pour un achat de matériel. Je ne dis pas pour autant que l'achat du matériel est open bar des deux côtés. Chacun cherche à optimiser un peu et à faire des choses parfois pour de bonnes raisons. Il s'était notamment posé des problèmes d'outillage à l'unité Voie. Je ne nie pas le sujet et je dis simplement que l'outillage est mis en place à certains endroits. Il est un sujet important qui doit concourir à la baisse des accidents du travail. Je passe le message ici et Jean CHESSE le repasse également en CSSCT. Nous avons les budgets suffisants pour renouveler l'outillage et améliorer sa capacité. Nous vous indiquons un peu pour cette raison le coût des accidents du travail en face.

M. CHESSE – Dans les items de prévention, le matériel est un point médian. Il doit théoriquement être vu assez rapidement dans l'ordre des points de prévention en matière de classement.

M. BAZIN – Vous parlez des maladies et des dossiers amiante, mais nous ne rencontrons pas que l'amiante dans nos métiers. Je ne sais pas si un point est fait et s'il est reporté au niveau de GDI concernant la qualité de l'air puisque nos collègues sont envoyés dans le tunnel pour faire un certain nombre de travaux et nous pouvons supposer qu'ils respirent un certain nombre de choses qui ne sont pas forcément très saines. Est-ce que des éléments vous remontent dans ce sens-là ? Nous savons aussi que, pour d'autres métiers tels qu'électricien en haute tension, d'autres problèmes sont générés par la fabrication et la distribution de cette énergie. Est-ce que la cellule toxicologique de la médecine du travail est informée ? Serait-il possible de faire une action ? Il n'y aura peut-être pas un résultat tout de suite et l'idée n'est pas forcément que M. DUTHUIT et M. CHESSE nous sortent immédiatement des éléments parce que nous en parlons, mais d'initier un certain nombre de choses qui permettront de se dire que des maladies, que l'on n'avait pas identifiées en restant bloqué sur l'amiante, verront le jour demain et que l'on n'a pas su intervenir à temps ? Je prends le cas du SF 6 et de l'ozone. Il n'y a pas une goutte de transpiration, un quelconque lien ou une quelconque information qui part vers la cellule de prévention. J'ai ce sentiment et je me trompe peut-être, mais comme personne ne me répond, nous finissons par poser de simples questions DP dans l'instance. Quel est le lien que vous y mettez pour pouvoir faire en sorte que ces items soient les mieux fournis possible afin que nous ne puissions pas être surpris demain ?

M. CHESSE – Il est effectivement de la responsabilité de l'employeur de vérifier que les employés ne sont pas soumis au risque et principalement au risque chimique. Chaque unité doit regarder la question par rapport à ses propres risques. Du côté de l'unité TDE puisque vous parlez de l'ozone, je sais que les postes de redressement devaient être équipés de détecteurs ozone.

M. BAZIN – Il s'agit d'un vœu pieux.

M. CHESSE – Non, sauf si on m'a menti.

M. BAZIN – Je confirme que l'on vous a menti.

M. LE PRESIDENT – Est-ce un gros mensonge ou un petit mensonge ?

M. BAZIN – Il est énorme. Autant je peux plaisanter, vous taquiner, et vous avez le sentiment que je vous agresse sur certains points, autant il en va en l'occurrence de la sécurité et de ma santé et je ne plaisante pas.

M. LE PRESIDENT – Vous me dites qu'il n'y a pas de détecteur d'ozone dans aucun PR ?

M. BAZIN – Il n'y en a aucun.

M. CHESSE – Où sont les détecteurs portatifs ?

M. BAZIN – Ils ne sont pas à demeure dans les PR ou ils sont en réparation. Je traîne cette histoire depuis deux ou trois ans et j'attends toujours une réponse de la part de M. SAIZ sur les actions qui devaient être menées, qui auraient dû être faites, et la relation qu'il aurait pu avoir avec un concurrent en termes de distribution d'énergie, à savoir celui qui nous fournit l'énergie. Aucune information n'est remontée jusqu'à l'instance. Vous partez aujourd'hui du principe que ce qui vous a été dit est vrai, mais je vous dis que l'on vous a menti.

M. HARDY – EMHT et MCBT sont confrontés à l'ozone. Comment se fait-il qu'EMHT aille faire les mesures à MCBT parce qu'on n'a pas voulu fournir des détecteurs à MCBT ? Ils ont le même problème que nous, ils ont de la haute tension dans les PEF, et ils peuvent être soumis à une production d'ozone. Si un agent a un doute sur une odeur ou quelque chose, on est obligé de mettre tout en branle pour écarter le doute. Pendant ce temps, les collègues qui ont l'odorat un peu moins sensible vont dans le PEF. Je vous écoutais tout à l'heure par rapport à la formation. Il y a plein de sujets sur lesquels nous sommes d'accord, mais je n'ai pas le sentiment que nous ayons la même volonté de mettre les moyens en face de façon à arriver à un résultat.

M. CHESSE – Je le vérifierai.

M. HARDY – Je peux vous donner l'exemple du PEF de Massy Tracteur. Il est identifié dans les notes d'unité comme étant un poste à ozone et il a fallu la dernière fois que j'aille faire les mesures d'ozone pour que des agents de MCBT puissent entrer dans le poste. Je ne le comprends pas.

M. BAZIN – Le poste a explosé.

M. LE PRESIDENT – Ces sujets sont traités en CSSCT.

M. BAZIN – Vous n'avez finalement pas ces points-là et vous ne pouvez pas les traiter. Je ne porte pas une accusation sur votre action. Vous nous faites assez confiance pour nous dire qu'il existe une note de département ou d'unité qu'il faut suivre et respecter. Il y a une prescription et il faut y coller au maximum. Quand nous faisons les choses et quand nous allons dans ce sens-là, nous avons le sentiment que l'on ne voit pas forcément tout pour avoir des indicateurs qui vont dans le bon sens. Ces points passent gentiment à l'as, ils sont oubliés et on n'en parle pas. Des pratiques existaient depuis des années dans l'entreprise où personne ne disait rien. Mes propos ne sont pas péjoratifs, mais les gens étaient peut-être de vieux bourrus et cela se passait dans cette façon dans le temps. Ils en avaient l'habitude, tout le monde s'y conformait et cela ne gênait personne. Nous nous rendons compte qu'il s'est passé cela pour l'amiante. Tout allait bien jusqu'au jour où le problème a été connu.

M. LAMBERT – Pourquoi ne mettez-vous pas des détecteurs dans tous les postes ? Est-ce une histoire de coût ?

M. CHESSE – Je n'ai pas aujourd'hui la réponse directe dans le sens où l'unité TDE doit réagir à cette demande. Nous regarderons avec Bruno DUMONTET ce que nous pouvons faire sur le sujet. Nous avons deux méthodes en la matière : soit nous

mettons des détecteurs fixes dans les postes, soit nous mettons des détecteurs à la disposition de chacun. Nous rejoignons à ce moment-là le problème que vous avez évoqué en disant que, pour pouvoir entrer dans un poste, ceux qui en sont dotés doivent venir faire la mesure pour les autres.

M. HARDY – Cette mesure est relativement longue. Elle ne se fait pas vite-fait en entrant dans le local. Il faut respecter toute une procédure qui est relativement longue. Les agents ne peuvent pas faire la levée de doute parce qu'ils ne sont pas dotés de ce matériel. Pourtant, ils vont dans les mêmes installations qu'eux. Il se pose aussi un problème de communication inter-unités ou inter-entités. On va soumettre les agents à un risque identifié à gauche, mais les agents de droite, qui sont dans la même unité, ne sont pas au courant.

M. LE PRESIDENT – Votre intervention rejoint la proposition de mixer un peu les analyses.

M. BOIDIN – Une fois qu'un détecteur a détecté de l'ozone, il faut changer les cartouches et refaire étalonner l'appareil. Ces détecteurs peuvent être une solution, mais je pense qu'il vaudrait mieux équiper les équipes itinérantes avec plus de matériel portatif. Il existe un mode opératoire sur les conditions d'utilisation dans l'enceinte des postes de redressement ou des postes susceptibles de générer de l'ozone. Nous ne sommes pas d'accord sur tout au niveau des modalités. Je suis étonné dans cette affaire par l'énergie et l'argent qui sont dépensés pour détecter le risque et non pas pour supprimer le risque.

M. CHESSE – Sauf erreur de ma part, le risque d'émanation d'ozone dans nos installations est plutôt d'origine accidentelle.

M. BOIDIN – Il n'est pas du tout accidentel. Il est généré par les différents éléments qui composent nos tableaux électriques par rapport à l'humidité et la haute tension. Un essai a été fait sur TDE avec les cellules dites étanches qui semblent être un très bon palliatif au niveau de l'ozone, le problème étant qu'au niveau fonctionnel, elles ne matchent pas avec nos installations. Il y a eu de gros soucis par rapport au fonctionnel avec le fournisseur. Pourquoi ne pas travailler avec les fournisseurs pour qu'ils nous fournissent le même type de cellules avec un fonctionnel correspondant à nos besoins ?

M. CHESSE – Vous voyez bien, avec mes réponses qui ne sont pas très bonnes, que ce dossier est un dossier d'unité et c'est la raison pour laquelle l'organisation du département en matière de prévention a mis les moyens de la prévention sur chaque métier. Il faut vraiment que nous voyions entre nous comment nous nous organisons.

M. BOIDIN – ESO intervient aussi dans les PEF.

M. LE PRESIDENT – Nous assurerons la coordination de ce côté-là.

M. CHESSE – Je suis d'accord pour dire que nous avons de multi-intervenants, mais nous sommes dans la technique pure pour la cause d'émanation de l'ozone.

M. LE PRESIDENT – Ces sujets doivent être transverses. Nous avons aujourd'hui des préventeurs par unité et une CSSCT au niveau du département qui permet de mettre en commun ces points. J'ai noté que nous avons des progrès à faire. Les caractéristiques d'un nouveau matériel que nous achetons entrent normalement dans nos spécifications. Nous regarderons ces points qui sont traités en CSSCT. Nous avons ramené tous ces points en séance de CSE pour que vous soyez informés et lancer le débat. M. CHESSE a noté les questions et nous les regarderons pour essayer d'avancer.

M. CHESSE – En page 18, vous m'avez interpellé sur le chiffre de 9 M€. Si nous la ramenons au salaire moyen de 50 k€ pour un agent, ces 9 M€ représentent 190 personnes. Il faut comprendre que cette somme est calculée une fois que les accidents sont arrivés et correspond aux soins, etc... Il faut, à mon sens, prendre en compte l'élément suivant : s'il n'arrivait pas d'accident, combien aurions-nous d'ETP en plus ? Lorsque nous regardons le bilan de sécurité, nous voyons le nombre de jours perdus et de jours d'arrêt. Ils sont de l'ordre de 9500 jours d'arrêt sur le département par an, soit l'équivalent de 26 ETP. Si nous n'avions pas d'accident, nous aurions 26 ETP en production.

M. BAZIN – J'espère que vous ne communiquez pas en disant que si nous n'avions pas ces 26 ETP en moins, nous aurions pu mieux faire.

M. CHESSE – Si nous avons 0 accident, 26 personnes seraient à la production, et ces 26 personnes dépendent de tout le reste.

M. BAZIN – Vos propos ne sont pas faux, mais ils pourraient être interprétés par les managers qui reçoivent cette information pour essayer de réduire au maximum les AT et la maladie, et la traduction dans la tête de certains, qui pêcheraient par excès de zèle, serait peut-être de le pointer et d'y faire la chasse. Je ne dis pas que ce souhait est celui de M. CHESSE.

M. LAMBERT – En page 9, nous voyons que 48 accidents ont été rejetés par la CCAS. Pour quel motif sont-ils rejetés ? A partir du moment où il est fait une déclaration d'accident de travail, je ne comprends pas comment il peut être rejeté par la CCAS.

M. CHESSE – La CCAS est souveraine par rapport à la reconnaissance ou pas d'un accident du travail. Un accident du travail répond à tout un tas de critères : un événement accidentel sur le lieu du travail en relation avec le travail... La caisse regarde si tous les critères sont réunis pour dire si elle considère que l'accident est un accident du travail ou pas. Cette décision est signifiée à la personne, la personne peut faire appel et le dossier repasse dans la moulinette de la CCAS. Nous sommes spectateurs dans la démarche de reconnaissance ou pas de l'accident du travail.

M. HARDY – Les accidents qui peuvent porter préjudice et qui sont rejetés par la CCAS sont principalement les accidents qualifiés d'accidents de trajet.

M. CHESSE – Pour avoir regardé la question d'un peu plus près, les accidents de trajet sont ceux sur lesquels nous avons le plus de causes de rejet. En général, le fait de ne pas avoir de témoin pèse dans la balance.

M. BOIDIN – Je fais partie des 48 personnes dont l'accident a été rejeté alors que j'avais des dizaines de témoins.

M. CHESSE – J'ai dit « en général ».

M. BOIDIN – La CCAS les refuse systématiquement. Je les ai appelés pour leur demander de quels documents ils avaient besoin. J'ai fourni les archives de mon Pass Navigo et des attestations sur l'honneur. Un collègue a carrément été emmené aux urgences par les pompiers et ils répondent à chaque fois que nous n'apportons pas la preuve que nous étions sur notre trajet entre le domicile et le lieu de travail. Je prends tous les jours le train à la même heure et l'accident m'est arrivé dans le train devant des dizaines de personnes. Je veux bien entendre que vous soyez spectateurs et que la CCAS est souveraine, mais vous ne pouvez pas dire qu'il n'y avait pas de témoins.

M. LE PRÉSIDENT – M. CHESSE ne vous a pas dit qu'il n'y avait pas de témoins.

M. BOIDIN – J'irais dans le sens inverse en disant qu'il n'y a pas de témoins de temps en temps, mais il y a généralement des témoins.

M. CHESSE – Je comprends votre réaction puisque vous êtes personnellement impliqué dans cette affaire. Je sais que si la personne n'a pas de témoins, son accident a vraiment beaucoup de chances d'être rejeté.

M. BOIDIN – Les accidents de trajet sont systématiquement rejetés.

M. LE PRÉSIDENT – Un certain nombre d'accidents de trajet sont reconnus.

M. LE SECRÉTAIRE – Pourquoi avons-nous 198 AT avec arrêt et sans arrêt en page 9 et simplement 178 AT en page 13 ? Il serait bien d'améliorer la coordination des tableaux pour les prochaines fois.

M. CHESSE – Les 178 AT de la page 13 sont les 158 accidents du travail avec arrêt plus les 20 accidents du travail sans arrêt.

M. LE SECRÉTAIRE – Les accidents de trajet ne sont pas inclus dans ces chiffres. Il faudrait peut-être revoir la présentation du tableau.

M. CHESSE – Je suis d'accord avec vous sur la disposition du tableau.

M. BOIDIN – Pourquoi le calcul donne-t-il 198 accidents du travail ?

M. LE PRÉSIDENT – Il s'agit des accidents de travail avec arrêt et sans arrêt. Nous vous apporterons une réponse post-séance.

Bilan du programme HSCT 2018

M. LE SECRÉTAIRE – Le document qui a été fourni est assez complet. Nous pouvons regretter comme chaque année le fait que nous n'ayons pas ou peu de coûts sur les items. Nous voyons des pourcentages pour certains coûts et nous ne

savons pas s'ils sont liés à l'action ou au résultat. Il est fait parfois des études et nous n'arrivons pas bien à comprendre le pourcentage indiqué. Nous pouvons regretter que le programme HSCT 2018 soit loin d'être finalisé. Nous ne le voyons pas dans votre document, mais si nous prenons le bilan social, nous arrivons à peine à 70 % au total. Nous pouvons aussi regretter les reports dus à une histoire de coût. Il est bien dommage de reporter des actions à cause du coût et le problème nous interpelle à chaque fois.

Mon dernier point, qui fait le lien avec le programme HSCT 2019, porte sur les sauveteurs secouristes du travail. Nous en avons peu et nous en reparlerons sur le programme HSCT 2019. Cette action est vraiment à déployer fortement à l'avenir. Sur le détail, quelques libellés sont peut-être à modifier. Nous le verrons avec la CSSCT et nous ferons parvenir les éléments. Je fais à peu près les mêmes remarques habituelles, à savoir que les coûts n'y sont pas et que le programme n'est malheureusement pas complètement terminé. Les actions qui n'ont pas été faites, soit sur le programme HSCT, soit sur la formation, ne sont souvent pas reportées sur 2019. Nous imaginons que les agents ne sont pas formés et il suffit de regarder le nombre de stagiaires pour s'apercevoir que nous n'avons pas un report d'une année sur l'autre. Ce non-report est sûrement dû à plein d'explications, mais s'il avait été prévu de former des agents en 2018, nous nous étonnons de ne pas avoir ce report sur l'année 2019.

M. CHESSE – Je vous ai donné sur table un petit document qui est la synthèse des coûts que vous trouvez dans le bilan du programme. Il comporte en principe les mêmes chiffres, mais ils sont synthétisés. Sur le taux d'avancement des actions, nous déplorons avec vous le fait que nous soyons à moins de 70 % d'avancement global du programme HSCT 2018. Au niveau des dépenses qui ont été engagées, nous voyons qu'elles sont de l'ordre de 4,5 M€ sur le département avec une dépense importante sur l'unité CT pour le réaménagement de l'attachement de Joinville. Nous vous donnons le pourcentage d'avancement de l'action qui n'est pas le pourcentage de la dépense engagée.

M. BOIDIN – Cet élément ressort du document.

M. CHESSE – Nous avons une habitude qui est bonne ou mauvaise puisque nous ne quantifions pas tout le travail d'étude, de recherche et le temps passé en réunion par le personnel de GDI. Si nous avons une action qui comporte pour moitié des études et pour moitié un engagement financier pour acheter quelque chose à l'extérieur, nous pouvons avoir un avancement à 50 % et une dépense à 0. Je suis d'accord avec vous sur ce point et je pense également qu'il serait bien que nous quantifiions le temps passé par les agents de GDI sur les études, les réunions, etc... Les euros sonnants et trébuchants sont les dépenses que nous faisons à l'extérieur quand nous achetons soit du matériel, soit des prestations. Le report d'actions est toujours un échec. D'aucuns pourraient dire que le programme était ambitieux, mais il ne faut pas que le report soit la règle. Nous avons eu des actions reportées cette année, notamment des actions au niveau général du département, pour deux causes qui nous ont détournés du programme que nous avions prévu : l'accident du salarié de COLAS qui nous a pris énormément de ressources et le décret SECUFER. Sur le reste, vous avez fait le constat et des actions sont reportées.

Je me pose personnellement une question sur le format de certains programmes. Lorsque nous voyons un programme de l'unité Voie avec 204 actions, il faut que nous réfléchissions à ne pas tout comptabiliser dans ce document. En tout état de cause, nous n'avons pas remis en cause ces affaires dans le programme HSCT 2019 et il est un programme dans la continuité.

M. LE PRESIDENT – Au-delà de la continuité, nous avons un travail qui est une mise à niveau de la réglementation avec les nouvelles dispositions qui arriveront dans SECUFER et une adaptation des programmes de formation qu'il va falloir faire. Nous sommes en attente de l'arrêté qui définira les modalités qui s'appliqueront à nous. Cet arrêté doit être fait par les deux Ministères du Travail et des Transports avec un certain nombre de dispositions qui ne sont pas définies aujourd'hui et sur lesquelles nous n'avons pas un accord entre la vision du Ministère et la vision des professions (SNCF, RATP et les entreprises de travaux ferroviaires). En revanche, nous voyons bien les tendances. Ce travail prend du temps et mobilise les ressources avec la réglementation et l'adaptation des formations.

Consultation sur le bilan HSCT GDI 2018

M. BAZIN – Lecture de l'avis...

Avis Bilan HSCT GDI 2018

Le rapport annuel 2018 sur le HSCT voit pour la première fois fusionner toutes les Unités du Département GDI. Cela implique une masse de travail complexe pour compiler toutes ces données. Donc les élus ne tiendront pas compte des petites coquilles involontaires dans ce dossier. Nous en profitons pour remercier les personnes qui ont contribué à la construction du document.

Les effectifs du Département sont en très légère hausse mais certaines Unités continuent leur déclin, comme à TDE, la Voie et à CT. Mais le projet « Diapason » risque de porter un coup de frein aux fonctions centrales dans les années à venir.

La courbe des accidents du travail ne change pas d'année en année et suit toujours la même trajectoire, qui, au vu, des statistiques conduit inexorablement à un accident mortel.

Sur les six déclarations de Maladie Professionnelle concernant l'amiante (tableau 30 et 30 bis), dans l'état actuel des investigations, un seul dossier a été rejeté. Il serait intéressant de connaître le parcours professionnel de cet agent même s'il est retraité maintenant, ainsi que pour les autres cas.

Le coût en effectif de l'ensemble des accidents du travail représente environ 189 postes. En comparaison, c'est quasiment 50 % de l'Unité CT et 10 % de celui du Département sur le carreau toute l'année. Que met en place la Direction pour limiter cet impact négatif sur le reste du personnel en termes de surcharge de travail ?

L'activité HSCT doit rester une priorité pour le Département, mais au fil du temps, les élus constatent un délitement dans la volonté de certains à faire vivre la prévention au sein des Unités. Les élus vous rappellent, encore une fois, leur souhait de voir inscrit dans le marbre, que la prévention soit un des objectifs principaux pour l'encadrement.

Concernant le programme HSCT 2018 du Département GDI, les élus réitèrent pour la énième fois, la demande suivante :

Que l'on indique sur tous les items la date, le coût et le pourcentage de réalisation.

Encore une fois, cela n'a pas été fait. Est-ce du mépris, de la négligence ou du « je m'en foutisme » de la part de la Direction envers l'instance ? Que dire des coûts, la RATP doit avoir beaucoup de change, car pour une grande partie des items on ne voit rien. Est-ce GRATUIT ? Bon un peu de sérieux maintenant, les élus espèrent vraiment que la Direction va enfin prendre en compte les doléances de l'instance qui souhaite que la Direction leur fournisse des documents dûment renseignés pour travailler dans de meilleures conditions. Ce qui est quand même un minimum.

Les élus de la CSSCT font le constat que, d'année en année, pas grand-chose n'avance et pourtant le programme HSCT 2018 du GDI, n'était pas vraiment ambitieux. Et comme d'habitude avec des taux de réalisation tout juste satisfaisant et qui peuvent être contestés. Ce qui n'est pas très glorieux pour un Département tel que celui du GDI.

Lorsque l'on regarde le programme transversal du département GDI avec un taux de 65,8 %, il n'y a vraiment pas de quoi se satisfaire.

L'unité TDE s'en sort mieux avec un taux réalisé de 84 %. Mais si on regarde d'un peu plus près on s'aperçoit, que certains items sont déjà terminés, comme l'Item 3/6 concernant le rail U1650, enfin livré, mais où le TMC n'est prévu que pour 2020, si il n'y a pas de retard dans la livraison. N'aurait-il pas été plus judicieux de mettre deux Items ? Car, pour ce cas précis, on ne peut pas mettre un taux de réalisation de 100 % pour l'Item 6/5 terminé en décembre 2019 et l'Item 6/9 en février 2019. Est-ce une coquille ou pas ?

L'Unité CT ne réalise qu'un taux de 56,9 %, tout juste au-dessus de la moyenne, avec des items datant de 2017, elle peut faire largement mieux. Pourtant, il n'y a vraiment pas beaucoup d'items par entité.

L'unité ESO réalise un taux de 85 %. À savoir que des documents de 2017 nous ont été fournis pour travailler, c'était plutôt compliqué pour donner un AVIS !

L'unité VOIE termine l'année 2018 avec une réalisation de 68 %, même si elle peut faire mieux. C'est quand même un bon résultat au vu du nombre élevé d'items proposés avec une moyenne globale de 27 Items par entité. Pourtant, les Entités EVS n'ont respectivement que 3 et 9 Items avec des taux de réalisation de 28,3 % et 69 %. On soulignera tout le travail qui a été effectué quant à la remise en conformité des machines aux ateliers de Villette. Il ne faut pas oublier de préciser, que ce travail a été réalisé conjointement avec une grande majorité des agents et l'instance. C'est la preuve que le travail collectif paie et se traduit souvent par un résultat positif. A méditer !

Ce qui fait un total théorique de réalisation du programme HSCT pour le Département GDI de 72 %, en tenant compte des chiffres qu'annonce la Direction ! Résultat plutôt satisfaisant en partant d'un programme plus que minimaliste. Mais pas pour les élus qui demandent depuis des années à la Direction de préparer ensemble un programme HSCT qui soit réaliste, ambitieux et cohérent avec les demandes des agents et la réalité du terrain.

S'agissant du bilan de la formation sécurité, il n'y a pas de quoi se réjouir sur les résultats du taux de réalisation de chaque Entité du Département GDI. Est-ce pour cela que le taux d'accident du travail ne baisse pratiquement pas ? C'est sûrement un des axes qui doit être

amélioré. Mais est-ce vraiment une priorité pour la Direction ? Franchement, on peut se poser la question.

Pour FC, 70 % de réalisé pour les risques ferroviaires et 73,7 % pour l'incendie et le secourisme. Avec un taux global de 78,8 %. Quand vont être formés les agents qui n'ont pas pu l'être en 2018 ?

Pour TDE, le mode de calcul n'est pas bon et ne correspond pas à la réalité des formations prévues.

L'unité CT réalise seulement 46,9 % de son programme annuel prévu mais il apparaît un taux final de réalisation de 54,1 %.

L'unité ESO ne fait pas mieux avec 40,12 % de réalisation de son programme annuel prévu mais un taux final de réalisation de 75,5 %.

L'unité VOIE affiche un taux de réalisation de 53,5 % de son programme annuel prévu.

Alors, la sécurité des agents n'est apparemment plus la priorité pour la Direction du Département GDI, on préfère privilégier la production au détriment de la santé des agents. Les taux de réalisation sur les risques ferroviaires toutes entités confondues ne sont pas satisfaisants. Pour les risques de manutention et de port de charges, c'est pareil. Pourtant, ce sont les 2 facteurs principaux de nos activités qui génèrent le plus d'accident. Il va falloir que la Direction se pose tout de même les bonnes questions quant à la formation des agents. Sur TDE, comment expliquez-vous que sur un prévisionnel de 293 agents, seuls 249 ont suivi la formation risque électrique ? La Direction a trouvé la parade pour gonfler les chiffres, on rajoute des stagiaires non prévus sur certains stages ce qui fait augmenter le pourcentage. On pourrait dire que cela va dans le bon sens puisqu'il y a plus de stagiaires. Et bien, non, un plan de formation se fait tout au long de l'année, notamment grâce aux demandes des agents lors des EAP. Malheureusement, il y a toujours des agents qui n'ont pas eu le stage qu'ils ont demandé et nous ne sommes même pas sûrs que ces stages non réalisés soient reprogrammés en 2019 en plus de ceux initialement prévus. Et ceci est valable pour toutes les formations de toutes les unités du Département GDI. Evidemment, un plan de formation vit, peut-être serait-il judicieux d'inscrire hors programme les formations non prévues et permettrait aussi de ne pas fausser l'analyse et les résultats lors du bilan.

Sur les risques machines et engins mobiles, c'est encore pire : sur 207 stagiaires prévus, seulement 100 stagiaires ont fait la formation. Ce n'est pas normal quand on sait que les agents de TDE se servent au quotidien de machines et d'engins mobiles. Pour rappel, il y a eu récemment un presque accident avec un engin mobile renversement de LAMA. Heureusement, il n'y a pas eu de blessé.

Les écarts entre le prévu, le réalisé et le hors plan montrent cependant le manque de rigueur dans l'élaboration des plans. Ce qui est sûr, c'est que ce n'est plus possible de continuer comme ça. La Direction doit faire le nécessaire quant à l'élaboration des plans de formation, pour que l'on arrive enfin à réaliser la totalité des formations prévues.

Les élus du CSE émettent un avis défavorable sur le bilan HSCT GDI 2018.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 19
Contre : 0
Abstention : 1

L'avis du CSE GDI sur le bilan HSCT GDI 2018 est adopté à la majorité par 19 voix pour et 1 abstention.

02. Programme de prévention HSCT GDI 2019

M. CHESSE – Le programme HSCT 2019 est passé en commission CSSCT le 7 février. Il est un programme dans la continuité. Nous avons quelques reports d'actions tout au moins dans l'aspect transversal du département. Le problème n'est pas que nous n'avons pas voulu les faire, mais nous avons été occupés à d'autres affaires. Je note la même question que vous avez posée sur le bilan pour progresser dans la prévision en termes de kiloeuros. Je vérifierai avec mes collègues si les chiffres qui ont été donnés intègrent bien les moyens internes mis à disposition dans chaque action. Je prends ce point d'ores et déjà en compte. Je préférerais que nous procédions plutôt par des remarques ou des questions éventuelles.

M. LE SECRETAIRE – Nous faisons les mêmes remarques que sur le bilan du programme HSCT 2018 et nous aimerions qu'elles soient prises en compte notamment au niveau des coûts. Un certain nombre d'actions ne sont pas encore identifiées avec le coût. Nous portons le message chaque année et nous n'arrivons pas à avoir ces éléments. L'unité Voie s'est plutôt conformée au travail qui est fait dans les autres unités et elle a regroupé ses actions. Le document est peut-être un peu plus lisible pour tous.

Lorsque nous regardons les chiffres au niveau des formations, nous n'arrivons pas à voir si les formations qui n'ont pas eu lieu en 2018 sont reportées en 2019, et je dirais a priori qu'elles ne le sont pas. Il est toujours difficile de réaliser un programme à 100 %, mais il serait bien que le programme de formation soit réalisé au plus près des prévisions. Les formations seront peut-être adaptées si le décret SECUFER sort dans le courant de l'année 2019.

M. LE PRESIDENT – Ces formations ne seront pas le sujet de l'année 2019.

M. LE SECRETAIRE – Après, les problèmes portent plus sur la visibilité. Des documents dématérialisés sont en fait illisibles et ne sont pas très exploitables. Il faut que ce programme, s'il est prévu, soit réalisé et que le taux de réalisation avoisine plutôt les 90 % que les 70 % comme chaque année, voire moins. Nous souhaitons que les remarques faites d'année en année puissent être prises en compte dans chaque unité.

M. BOIDIN – Je voudrais apporter un élément concret pour illustrer les remarques que nous faisons depuis tout à l'heure. Par exemple, sur la formation recyclage C18.510, on ne forme pas que les agents de TDE et on forme aussi les agents de travaux pour ING et les chargés de projet pour ING. Je sais que, pour 2019, 17 agents d'ING se sont réveillés en disant qu'il serait bien qu'ils fassent le recyclage, mais ils ne sont pas prévus dans le plan. Il se pose actuellement ces questions : qu'allons-nous faire ? Allons-nous former les agents d'ING au détriment des agents de TDE ? Comment est-ce que nous nous organisons pour pouvoir répondre à cette demande qui n'était pas prévue dans le plan de formation au départ ? Il a été fait un nombre conséquent de recyclages cette année et il est prévu à peu près 6 sessions de recyclage sans compter les formations initiales et les autres formations liées au

métier. Il sera difficile de caser tout le monde. Si nous formions les 17 agents d'ING, nous pourrions avoir un résultat de 100 % des personnes prévues formées et même aller au-delà des 100 % en ayant des agents de TDE qui ne seraient pas recyclés sur l'habilitation électrique. Il s'agit du danger que nous n'arrivons pas à entrer plus précisément dans les chiffres pour l'analyser. Pour l'instant, la question n'est toujours pas tranchée et nous ne savons pas si nous pourrions les accueillir ou pas.

M. LE PRESIDENT – Est-ce une question de capacité à former ?

M. BOIDIN – Tout à fait, 17 personnes représentant 2 sessions de formation.

M. LE PRESIDENT – Nous ferons un item particulier sur la formation. Nous suivons la réalisation du plan de formation régulièrement au cours de l'année. Je m'attacherai à avoir un suivi au cours de l'année sur l'item particulier des formations à la sécurité. Je vous ferai un point d'avancement à mi-année du suivi du plan de formation et nous l'annoncerons aux unités afin qu'il soit un point d'attention pour tout le monde et que l'on ne se réveille pas à la fin, ou si l'on se réveille, il faut comprendre pourquoi. Il faut que nous nous donnions les moyens de le faire. Ce plan de formation n'est pas aussi mal, mais nous ne tenons pas la totalité des actions. Vu nos résultats qui sont très améliorables, nous ferons un point à mi-année sur les formations sécuritaires.

M. HARDY – Je voudrais réagir sur le volet formation. Je suis à la RATP depuis quelques années et je viens de découvrir une formation. Il y a des disparités que je ne m'explique pas et vous allez peut-être pouvoir me les expliquer. Sur les formations incendie secourisme, nous voyons en fonctions centrales que vous avez des formations de secouristes sauveteurs du travail en initiale ou en recyclage. Quand j'arrive à l'unité TDE, je constate bizarrement que cette formation a disparu et j'ai droit à une formation PSC1. Cela me pose un problème. Quand vous êtes un peu secouriste et quand vous regardez les plans de formation, un SST est un secouriste sauveteur du travail et sa formation est orientée sur ses risques professionnels et les risques d'accident qu'il peut subir. Dans le domaine électrique, ils augmentent un peu la possibilité de massage cardiaque et de gestes de ce genre, l'un des risques les plus importants étant l'électrification. Je vois que cette formation a disparu de l'unité TDE. J'y vois l'avantage qu'il n'y a pas besoin de recycler un PSC1 tandis qu'il y a besoin de recycler un SST. Je le vois de cette façon, mais j'ai peut-être un regard biaisé et je veux bien le concevoir. Cela continue de me poser un souci parce que nous avons en même temps une note d'unité pour les encadrants disant que, dans le cadre où les pompiers ne veulent pas évacuer notre collègue, nous devons, en tant qu'encadrants, désigner une personne capable en termes de secourisme pour l'emmener à l'hôpital. Je suis dans l'incapacité de dire qu'untel ou untel est capable de le faire. Nous avons aujourd'hui une formation PSC1 qui peut avoir été faite il y a six mois et nous pouvons dire que la personne est à jour ou elle peut avoir été faite il y a vingt ans. Elle est toujours la même et ne change pas. Je trouve que l'on ne se donne pas les moyens de ses ambitions. Si on veut une sécurité, il faut faire de la formation. Si on demande aux agents d'encadrement de désigner des gens, on leur donne les moyens de pouvoir prendre leur décision et ils n'en ont pas aujourd'hui. Que vais-je faire ? Vais-je prendre mon collègue qui est pompier volontaire ou un agent ? Je suis dans l'incapacité de le savoir.

M. BOIDIN – Je tiens à rappeler que vous avez dit M. CHESSE, en début de séance, que les managers n'étaient pas des médecins, mais vous pouvez leur donner des capacités et des notions de secourisme liées à leur métier.

M. HARDY – Il faut aussi maintenir ces connaissances. L'avantage du côté SST est qu'un recyclage est obligatoire. Je comprends que, pour des questions d'économies, on préfère former les gens au PSC1. J'ai également découvert dans ce document que nous avons des formations pour le travail en hauteur à l'unité TDE. Vous avez dit que cet item est important parce que, si vous vous loupez là-dessus, le résultat fait mal. En feuilletant ce plan de formation, je viens de découvrir une formation au montage des échafaudages, sauf que nous avons à TDE, et plus particulièrement à EMHT, une nacelle qui est une catastrophe. Je ne parle pas de la nacelle en elle-même, mais du moyen qui a été mis en place pour la déplacer. Je me suis fait mal au dos la dernière fois que je l'ai utilisée ainsi que mon collègue qui était avec moi. J'apprends aujourd'hui qu'il existe une formation « échafaudage » et un matériel plus léger à transporter que nous pouvons mettre en place et utiliser alors que nous devons nous casser le dos à utiliser une nacelle parce que nous ne pouvons plus utiliser les échafaudages à EMHT.

Soit le catalogue de formation ne va pas jusqu'aux intéressés, mais étant à TDE depuis quelque temps et étant élu lors de la dernière mandature, je me suis renseigné et je n'ai pas réussi à avoir les informations qui étaient contenues dans ce document. Je me demande à un moment donné comment on fait pour former les agents à la sécurité quand je vois clairement que des décisions, que je qualifierais de politiques et économiques des unités, viennent se mettre en travers.

M. LE PRESIDENT – Nous avons noté le point. Tous ces points sont débattus en CSSCT et le débat a lieu à ce niveau-là.

M. BOIDIN – Nous ne pouvons pas tous être en CSSCT.

M. LE PRESIDENT – Il faut que nous fassions marcher le système avec les commissions, les rapports, et retrouver ici les questions globales. Il n'y a pas de mauvaise question, les questions sont pertinentes et elles doivent être débattues en détail. Nous n'allons pas le faire aujourd'hui en l'absence des membres de la CSSCT.

M. HARDY – Ma position n'était pas d'avoir une réponse et elle était juste une alerte.

M. LE PRESIDENT – Je l'ai bien prise de cette façon.

M. BAZIN – Nous pouvons tout de même avoir des positions.

M. LE PRESIDENT – Nous n'allons pas avoir des positions sur tous les points de détail ici.

M. CHESSE – Des représentants de toutes les unités assistent à la commission. Sur une question d'unité, le responsable PRPS de l'unité aura peut-être des réponses. Je n'ai pas la réponse sur un tel détail si ce n'est de dire que votre observation est pertinente.

M. LE PRESIDENT – Nous cherchons à unifier les pratiques. Vous avez un programme extrêmement détaillé pour que chacun puisse avoir sa vision et se faire une idée. Il faut que nous uniformisions le système afin que nous n'ayons pas des pratiques différentes. Il peut y avoir des différences locales sur des points qui se regardent en commission.

M. BAZIN – Comme vous le rappeliez au début de la mandature du CSE GDI, vous avez fait le bilan et vous étiez satisfait du niveau de dialogue social dans l'instance. Je vous ai rappelé à un moment donné qu'il ne se mesure pas simplement dans l'instance et qu'il se mesure aussi dans l'entreprise par les jalons et les témoins de température que vous avez, et ils doivent faire réagir. En tant qu'élu, j'ai un peu de mal à concevoir que nous ne puissions pas obtenir de réponse dans l'instance. Je peux le comprendre ou le concevoir, mais cela est difficilement entendable.

Il est clair que nous ne référons pas la commission, mais quand une question émane d'un élu qui ne fait pas partie de cette commission, il doit s'attendre au minimum à avoir une réponse. Je ne réclame pas de réponse particulière parce que je ne fais pas partie de cette commission et je n'ai pas particulièrement regardé tous les items qui sont dans le document. Je vous avoue que j'aurais sûrement plus de questions, nous y passerions beaucoup de jours et nous allons l'éviter. Il n'empêche que la problématique qui se pose sur la formation, ou en tout cas sur la volonté de l'entreprise de vouloir agir et mener des actions pour faire en sorte que les choses changent, que son personnel soit à la fois formé, ne se blesse pas, qu'il soit compétent et reconnu au-delà puisque cela contribue à l'image de marque de l'entreprise et cela rapporte énormément, est que cette implication en termes de demandes qui sont faites et de ce qui est attendu de la part des agents a un coût. Soit on enlève du personnel dans différents secteurs pour faire des dossiers économiques, soit on a du mal à recruter, soit on fait traîner les recrutements, ce qui permet de faire un gain économique. Au-delà de cela, on demande aussi de la productivité aux agents. L'entreprise a non seulement les moyens et la capacité financière d'investir sur le matériel ou les grands projets, mais aussi d'investir sur son personnel et sur la formation de son personnel.

Les catalogues de formation dans les unités sont généralement réduits à une peau de chagrin et aux formations que l'agent va devoir faire dans le cadre de son métier, et encore si on arrive à le recaser. De plus, la formation n'est souvent pas adaptée. Vous avez fait la remarque quand vous parliez du nombre d'items par exemple à l'unité Voie où il faudrait sûrement revoir un certain nombre de choses. On n'est pas obligé de tout mettre dans un seul document, mais, pour le coup, il n'y a plus personne, plus de son, plus d'image. Même pire, l'intérêt pour l'entreprise est de se dire qu'elle a des agents qui sont tellement investis qu'ils ont peut-être même envie de voir un autre pendant dans l'entreprise et autre chose en-dehors de GDI, mais le catalogue de formation a été tellement fermé et restreint que l'agent a juste droit au catalogue métier. S'il propose demain matin de mettre sa contribution dans la démarche de l'entreprise, il ne pourra pas le faire parce qu'il est contraint de rester dans le milieu ou dans le département où il se trouve. Quand il voudra le faire, on lui dira d'aller voir si l'herbe est plus verte ailleurs et que cela ne nous regarde plus. Je trouve cela est un peu dommage. Il n'y a pas la volonté de s'inscrire dans un vrai plan de formation qui soit digne de ce nom avec des actions qui sont d'une cohérence totale.

M. LE PRESIDENT – Votre intervention comporte plusieurs sujets. Nous reviendrons sur l'un de ces sujets lorsque nous présenterons le plan de formation. J'ai pris l'engagement de faire un suivi beaucoup plus serré et un zoom sur la tenue des formations liées à la sécurité. Je ne réponds pas totalement à votre question, mais je vous apporte un élément de réponse pour que nous nous assurions que nous tenons les engagements que nous prenons. J'aimerais que nous tenions la totalité de nos engagements. Vous pouvez penser que je tiens toujours le même discours et que nous avons toujours des écarts. Nous nous donnerons les moyens de comprendre les raisons des écarts.

M. LE SECRETAIRE – Je pense que nous aurons une réponse à notre avis. Il faudrait essayer d'amener quelques éléments de réponse aux questions qui ont été posées. Ils permettraient de mettre sur le papier les apports faits dans cette séance afin qu'ils ne restent pas que des discours et des échanges qui n'aient pas de suite. Ils pourraient ensuite être très bien repris dans un plan d'action suivi en CSSCT. Il faudrait au moins que les élus du CSE aient ce suivi.

M. LE PRESIDENT – Nous ne répondrons probablement pas à toutes vos demandes, mais nous prendrons des engagements sur lesquels nous mettrons un mécanisme de suivi particulier. Nous allons surtout zoomer sur des engagements qui nous paraissent prioritaires et que nous tiendrons.

M. BOIDIN – Sur le mode de fonctionnement, j'ai cru comprendre que vous souhaitiez que le CSE en séance plénière prenne acte des discussions qui sont faites en CSSCT et que nous n'ayons pas forcément de débat en CSE.

M. LE PRESIDENT – Je me suis peut-être mal exprimé. J'ai l'habitude de commissions dans d'autres instances, par exemple au conseil d'administration. Je souhaite que le débat soit le plus large possible et que les points de détail se traitent en commission avec les bons interlocuteurs. Toutes les questions posées sont pertinentes et des représentants de chaque unité sont présents en CSSCT pour répondre aux questions, l'objectif étant que cette commission fasse un point de synthèse pour dire par exemple que les formations au secourisme ne sont pas faites de façon uniforme ou qu'il y a besoin de faire des mises à niveau régulières, cette question étant une question d'intérêt général qui intéresse le CSE.

M. BOIDIN – Je vous accorde la représentativité par unité. Après, la représentativité des métiers au sein du département est tout de même très variée. Pour pouvoir poser des questions concrètes et propres à chaque métier, il faudrait peut-être aussi fournir, aux autres membres du CSE en-dehors des commissions, les dossiers d'étude des commissions, et nous ne passerions pas forcément par la séance plénière pour vous poser ces questions. Le groupe restreint de la CSSCT ne peut pas forcément penser à tout car cela n'est pas possible. Le fait d'avoir ces dossiers en amont nous permettrait de les étudier et de poser des questions aux membres de la commission qui les poseraient en commission.

M. LE PRESIDENT – Les élus de la commission ont les dossiers. Ces élus qui siègent au sein de la commission ne sont pas n'importe qui puisqu'ils sont des élus pris parmi vous et vous pouvez leur poser des questions. Il faut que nous réglions notre méthode de fonctionnement. Si les questions sont d'ordre générique, vous

pouvez parfaitement en discuter avec les élus membres de la commission pour qu'ils prennent en compte ces points. Si la question concerne des problèmes de fonctionnement, la question ne doit pas être posée au Secrétaire de la CSSCT, mais d'abord au manager, voire au Président de la CSSCT. Si elle concerne par exemple une non-conformité, elle relève bien de la responsabilité de l'employeur et il faut nous adresser la question.

M. BOIDIN – Si nous n'avons pas les dossiers en amont, comment voulez-vous que nous posions la question ?

M. LE PRESIDENT – Nous cherchons à avoir un système avec des représentants et des représentants du personnel sont membres de la commission. Ces représentants du personnel ont le dossier. Nous n'allons pas faire 50000 tirages du dossier et il faut trouver le bon fonctionnement.

M. BOIDIN – Nous pouvons les recevoir sous forme numérique.

M. LE PRESIDENT – En termes de procédure, nous avons des ordres du jour et nous diffusons les dossiers de manière numérique. Quand les dossiers sont entre vos mains, ils peuvent être diffusés. Il faut que nous trouvions le bon mode de fonctionnement comme je le disais en introduction et nous trouverons le chemin. Si j'ai laissé entendre que nous n'aurions pas de débat, je souhaiterais que les questions auxquelles nous ne pouvons pas vous répondre soient posées au bon niveau. Il m'arrive souvent de ne pas savoir répondre et je n'aime pas cela. Je préfère pouvoir vous apporter des réponses ou vous dire non. Il faut que nous trouvions le système pour pouvoir instruire les sujets. Avec la dématérialisation des dossiers et l'envoi des dossiers sous forme numérique, nous anticipons le fait que vous ayez du matériel pour pouvoir les lire et nous réglerons le problème. Je suis d'accord pour dire que le système est perfectible.

Mme PRALONG-RICHY – L'objectif d'une commission est bien d'avoir un petit groupe de personnes qui est davantage formé ou éclairé sur une thématique particulière. Les commissions ont toujours fonctionné de cette façon qu'il s'agisse des problématiques d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ou des problématiques plus économiques ou d'égalité hommes/femmes. Chacun y va avec son appétence et son expertise. Tout le monde ne peut pas être expert sur tout.

M. BOIDIN – Nous formulons cette demande pour remonter les informations à la CSSCT.

M. LE PRESIDENT – Vous avez les dossiers et il faut que nous trouvions simplement la façon de travailler.

M. BOIDIN – Nous avons les dossiers au dernier moment et la CSSCT a déjà eu lieu.

Mme PRALONG-RICHY – Vos collègues qui font partie de la CSSCT peuvent aussi se rapprocher de vous.

M. HARDY – Nous sommes en train de débattre sur un point, la solution la plus simple étant de rajouter des noms dans un e-mail. Notre demande est relativement simple.

M. LE PRESIDENT – J'ai répondu affirmativement sur cette demande.

M. HARDY – Nous demandons à avoir les dossiers pour pouvoir les étudier et poser les questions à nos collègues de la CSSCT qui vous les posent ensuite en commission et nous n'avons plus l'utilité d'en débattre en séance plénière.

M. BAZIN – Il est dommage que l'on soit parti rapidement dans des histoires de création ou d'organisation des CSE suite aux ordonnances MACRON et que l'on se retrouve vite limité dans l'exercice alors qu'on aurait pu prendre le temps de faire les choses correctement et se doter des moyens qui permettent que tout se passe bien à la fois en commission et en instance. Nous sommes dedans, nous y allons, nous allons découvrir les choses en cheminant, sauf que cette façon de faire est problématique pour tout le monde. Elle vous met mal à l'aise parce que nous vous posons un certain nombre de questions auxquelles vous n'avez pas forcément les réponses, mais l'empressement génère cela.

Consultation sur le programme de prévention HSCT GDI 2019

Mme HENRION – Lecture de l'avis....

Consultation sur le programme HSCT GDI 2019

D'année en année, les programmes HSCT subissent une cure d'amaigrissement. Jusqu'où celle-ci va-t-elle aller ?

Le programme transversal est arrivé à ne plus remplir qu'une page avec 8 actions à son actif.

Celui de TDE reste constant sur ses deux pôles avec 15 actions sur EMHT et 31 sur MCBT. Les accès restent une priorité pour les agents de terrain. Les aménagements des véhicules de service sont souvent source d'accident dû aux rangements chaotiques, enfin nous déplorons que le TMC 02 ne verra pas le jour en 2019 et est repoussé à 2020.

Pour ESO, c'est également le statu quo et comme à son habitude, l'Unité devrait être encore une fois en capacité de mener son programme à terme voire à un pourcentage très élevé.

A CT, c'est la même politique qu'à ESO. Le grand chantier de l'année sera le transfert, une fois de plus, des agents d'IMS de VDF à Bry sur Marne, soit le 2^{ème} déménagement en 4 ans. Le désamiantage du PCC Crillon est également à noter parmi les actions phares de cette année.

La Voie a compilé ses actions et ce n'est pas un mal, car en 2018 avec 32 pages d'actions, cela pouvait laisser envisager une indigestion en perspective. Le site de Villette en étant le plus important pourvoyeur d'items dans ce programme du fait de la mise en conformité de son parc de machines-outils. Mais pour cette nouvelle mouture, les actions prioritaires sont toujours présentes. Néanmoins, de trop nombreuses actions mettent du temps à aboutir dont certaines datent de 2014.

La formation est l'autre pan de ce programme HSCT.

Pour les fonctions centrales, c'est littéralement un copié-collé de 2018 à une notion près, l'item Incendie et Secourisme fait les frais d'une politique singulière.

A TDE, ce sont les items « Risques Psychosociaux » et « Incendie et Secourisme » qui ressortent perdant de l'exercice 2019 et c'est à regret pour les élus du CSE qui voient encore ici un recul fondamental sur la prévention interne ou externe de l'entreprise.

ESO est aussi en diminution mais cela reste minime avec une vingtaine de stagiaires en moins. Et encore une fois, c'est l'item « Incendie et Secourisme » qui est perdant suivi de près par les risques chimiques et biologiques.

A CT, l'item « Amiante » est en berne. Pour autant, l'Unité doit rester vigilante et ne pas abandonner la prévention sur le sujet. Les agents de l'Unité ont déjà été confrontés par le passé à des expositions accidentelles.

Pour la Voie, même si le sujet n'est apparu qu'en début d'année, les formations aux risques électriques devraient voir leur nombre augmenter car le dossier sur les MCS oblige l'Unité à réagir et à fournir une réelle formation sur la lecture des plans et une connaissance sur les règles de base en électricité à ses agents.

Les élus du CSE prennent acte de ce programme et vérifieront l'année prochaine si la Direction a réussi à tenir ses objectifs.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE GDI sur le programme HSCT GDI 2019 est adopté à l'unanimité des présents par 20 voix pour.

III – CONSULTATIONS (suite)

A – Projets et mesures donnant lieu à avis

04. Consultation sur le rapport SECAFI : Prévention des risques professionnels liés à la circulation de trains durant les chantiers VOIE RER

M. LE PRESIDENT – Un point, qui avait été regardé dans la mandature précédente et qui a été refait dans le cadre de cette mandature à la demande des élus, est la présentation du rapport SECAFI sur la prévention des risques professionnels liés à la circulation des trains. Ce rapport avait été demandé suite à l'accident mortel du salarié de l'entreprise COLAS. En termes de méthode, je propose que nous fassions quelques commentaires assez courts sur les dispositions que nous mettons en place. Puis, vous lirez votre avis et nous répondrons par écrit à vos demandes.

M. CHESSE – Cette demande d'expertise émanait du CHSCT GDI/Voie suite à divers dysfonctionnements en termes de sécurité des agents dans le domaine ferroviaire. L'expertise a pris en compte quelques incidents et l'accident du salarié de l'entreprise COLAS. Ce sujet est passé en CHSCT GDI/Voie à diverses reprises et nous n'avons pas eu le temps de clore le dossier du côté du CHSCT du fait de la transposition CHSCT/CSE. Il a été fait une présentation en CSSCT et le sujet arrive aujourd'hui en séance du CSE pour avis.

M. LE SECRETAIRE – Ce dossier est passé plusieurs fois en CHSCT et il est passé dernièrement en CSSCT. Ce rapport d'expertise est intéressant et des choses sont à regarder. On nous dit parfois, jusqu'au plus haut niveau de la direction, que pourrait-on mettre en place pour améliorer certains points ? Je pense que le rapport fait ressortir aussi un certain nombre de chantiers que nous pourrions ouvrir ou explorer. J'en veux pour preuve que le surveillant de chantier à l'unité Voie n'est précisé dans aucune instruction. Il faudrait peut-être recadrer le rôle du surveillant de chantier : qu'est-ce qu'un surveillant de chantier, à quoi sert-il... ? Il nous est dit que la définition exacte existe à l'unité Voie. Pour autant, elle n'est pas dans les instructions et cela est bien dommage. Le décret SECUFER pourrait effectivement amener cette définition, mais nous voudrions ne pas l'attendre désespérément.

Je rebondis sur les propos qui ont été tenus tout à l'heure sur des mises en défaut régulières des entreprises extérieures qui interviennent. Je pense que des actions sont à faire en la matière. Il faudrait peut-être faire plus de contrôles avec des agents RATP qui connaissent bien le réseau et la réglementation. Il faudrait peut-être alourdir les sanctions qui ne sont peut-être pas assez lourdes. Force est de constater que des accidents se répètent et, au-delà des enquêtes qui peuvent être faites, l'action ne va pas plus loin. Nous avons là aussi des sujets à explorer pour aller plus loin.

La formation des salariés des entreprises extérieures est également un sujet qui a déjà été évoqué plusieurs fois. Nous savons que la plupart de ces personnes sont des intérimaires. Je ne suis pas sûr qu'ils aient le bon niveau de connaissance pour pouvoir travailler en toute sécurité pour eux et pour les autres.

Un autre point à creuser, dont j'entends parler pour la première fois, mais il existe peut-être déjà des règles, est la sécurité réglée qui est plutôt la réglementation et la sécurité gérée qui correspond à la situation de travail. Ces notions sont également à explorer de notre côté s'agissant d'une nouvelle façon d'aborder la réglementation qui n'est pas inintéressante. Il faudrait également que nous regardions si les accidents sont plus souvent dus à une non-réglementation, donc la sécurité réglée, ou à des situations de travail, donc la sécurité gérée.

Nous avons à creuser et à explorer les points que nous pourrions reprendre dans chaque unité, l'idéal étant qu'un plan d'action suivi en CSSCT soit sorti de ce rapport et qu'il soit évoqué en information en CSE. Il ne faut pas qu'il reste sans lendemain. Il faudrait voir comment chaque unité pourrait s'approprier ce rapport en essayant de faire une ou deux actions qui pourraient peut-être se retrouver dans un certain nombre de cas identiques. J'espère qu'il sera suivi des faits, que nous aurons un plan d'action, que ce rapport ne servira pas encore à caler la hauteur des écrans d'ordinateur et qu'il servira demain à faire en sorte que l'accident qui est arrivé ne se

produise plus aussi bien pour un salarié d'entreprise extérieure que pour un agent RATP.

M. CHESSE – Il faut clairement établir un plan d'action global qui prendra en compte celui qui avait été proposé par le rapport du Pôle Transport RER et que nous avons vu en CHSCT aussi. Il devra prendre en compte des points qui sont dans ce rapport SECAFI et dans l'enquête CHSCT qui a eu lieu avant ce rapport, un plan d'action étant la base du travail. Les actions qui sont déjà engagées sont les suivantes :

- Un renforcement des contrôles d'inspection dans le domaine du RER. A fin mars 2019, nous avons déjà fait le même nombre de contrôles RER que celui que nous avons fait sur l'année entière en 2018. Nous partons donc sur un coefficient de trois et demi, voire quatre. Après, pour les contrôles et les inspections, nous sommes dans l'échantillonnage parce que nous ne pouvons pas contrôler tous les chantiers.
- Nous avons travaillé avec l'unité Voie, et pour l'ensemble des unités, à l'application de la PRM 13 (Procédure de Maintenance N°13) qui est une instruction visant à augmenter la traçabilité de « qui est responsable de quoi » sur les chantiers.
- Nous avons travaillé en amont sur les plans de prévention pour bien clarifier qui est responsable de quoi en matière de sécurité sur les chantiers.
- L'action sur le plan de prévention est NF ainsi que la traçabilité sur les couvertures du RER avec la PRM 13.
- Nous avons déjà commencé à aller visiter certaines entreprises lors de leurs formations et à faire des audits. Les entreprises sont, à ce jour, en progrès sur le sujet et nous avons mis en place pour certaines des méthodes avec des feuilles de couverture. Toutes ces actions vont dans le bon sens.

M. SEMEGA – Concernant la formation des entreprises pour la pose des couvertures, suite au malheureux accident et au décès du salarié de l'entreprise COLAS, nous avons vu que l'on a serré un maximum au niveau de la sécurité derrière, mais les mois sont passés et nous revenons à des dérives que nous pouvons constater régulièrement. Un chantier de pose de LRS (longs rails soudés) de 288 mètres a été annulé la semaine dernière parce que les salariés de l'entreprise qui sont partis couvrir se sont perdus. Nous étions à Nanterre Préfecture sur plusieurs niveaux et ils n'arrivaient pas à se repérer. Vous ne pouvez donc pas dire que l'action est NF. Nous accompagnons régulièrement les agents de la Voie en nuit sur les chantiers et nous avons ce genre de soucis qui sont récurrents. Le salarié de l'entreprise va poser les couvertures, mais qu'en est-il de notre sécurité ? Il ne connaît pas le réseau. Est-ce qu'il les pose correctement ? S'il se passe quoi que ce soit, comment faisons-nous ?

M. HARDY – J'ai été averti relativement tardivement du fait que l'on délégait la sécurité de nos chantiers et des chantiers des entreprises à du personnel extérieur. Je pense, ne serait-ce que par la connaissance du réseau, que cette fonction devrait revenir dans notre giron afin que les chantiers soient protégés par des agents RATP

correctement formés. Comme je vous l'ai dit tout à l'heure au niveau du SST, nous faisons un recyclage. Si vous allez voir la formation « one shot » que font les entreprises, vous direz qu'elle est bien faite. La durée d'une habilitation électrique étant de trois ans, est-ce que vous retournerez voir ces entreprises extérieures dans trois ans pour savoir si leur personnel est toujours bien formé ? J'espère à minima que la sécurité du réseau et l'interface avec les PCC sont encore du domaine des agents RATP et qu'ils le font. Quand j'ai appris cela, j'ai été étonné que la sécurité soit déléguée à des personnels d'entreprises extérieures. Cela peut peut-être se faire pour des chantiers minimes qui sont sur une voie ou pour les colleurs d'affiches à Châtelet, mais nous avons eu en l'occurrence un décès et cela n'ira malheureusement pas en s'arrangeant si nous allons dans cette voie.

M. BAZIN – L'idéal est que nous fassions la prévention, la sécurisation, que nous assurions la sécurité, que nous gardions le métier, le travail et que l'on arrête de le donner aux prestataires à droite ou à gauche. La RATP avait la possibilité de faire et de bien faire, mais on ne choisit que le regard économique et que ce biais-là. Quel drôle de prisme !

M. CHESSE – Sur la sécurisation des chantiers, il existe divers modes selon les départements et les activités qui peuvent être faites. Des chantiers mono-entreprise extérieure font bien leurs propres couvertures et leur propre sécurisation. Au niveau du débat que vous voulez mettre sur la table, quand nous avons un mélange entre des entreprises extérieures et du personnel RATP, un choix est fait aujourd'hui sur la sécurisation des chantiers qui peut être assurée par les entreprises extérieures, le tout étant qu'elle soit bien calée dans toute la chaîne d'information qui part du plan de prévention et qui va jusqu'à la réalisation sur le terrain et le contrôle de la bonne réalisation.

M. BAZIN – Etions-nous si mauvais avant d'en arriver à faire entrer autant de prestataires sur notre réseau et au point de se dire que l'on va donner les chantiers à d'autres pour qu'ils se déroulent bien ? Au vu de ce qui se passe, nous constatons de mauvaises pratiques, nous le disons, on le note, mais rien n'évolue finalement pour se réappropriier les choses. Nous l'avons vu sur le chantier du RVB 2015-2018. Dans la toute première tranche, des activités étaient confiées à COLAS Rail, puis on s'est aperçu que tout ne se passait pas forcément bien et elles ont été ramenées chez nous. Si on est capable de réintégrer ces activités, on devrait être capable de réintégrer beaucoup plus d'activités et de faire vivre différemment notre belle entreprise intégrée de service public. Pourquoi lui couper systématiquement un pan et se dire que l'on n'a plus les moyens de faire et que l'on va donner le travail aux entreprises privées qui sont toutes légitimes aujourd'hui ? D'ailleurs, quand elles entrent sur nos réseaux, elles se vantent et se moquent des agents qu'elles rencontrent. Nous en sommes arrivés là ! Vous imaginez l'impact négatif que cela peut avoir sur l'agent qui travaille, qui se dit qu'il est dans une bonne entreprise la RATP, et qui voit arriver un prestataire tout sourire aux lèvres lui disant qu'il prend sa place et qu'il s'installe à sa place. Le choc est très violent pour le personnel.

M. AMOUNI – Quand des responsables d'entreprises extérieures font des erreurs au niveau de la sécurité du chantier, le surveillant remonte ces informations et le responsable de chantier de l'entreprise est présent le lendemain comme si de rien

n'était. Il n'intervient aucun changement à son niveau et le surveillant sera changé de chantier.

M. BAZIN – Nous reprenons les erreurs des autres. Nous sommes capables de corriger les erreurs des autres, mais nous ne sommes pas capables de faire le travail ? Cela maintiendrait une bonne formation, une bonne connaissance et une bonne compétence au niveau du personnel.

M. LE PRESIDENT – Quand un surveillant de chantier détecte une erreur ou une non-conformité, l'alerte remonte-t-elle par écrit ?

M. AMOUNI – Le surveillant de chantier fait normalement remonter l'information. Quand il remonte des erreurs de chantier, le surveillant est de toute façon obligé de se justifier.

M. BAZIN – Il est d'ailleurs plus facile de mettre en doute la parole d'un agent RATP que celle d'un prestataire sur nos installations parce qu'il n'a peut-être pas compris, mais cela va bien à un moment donné. Nous sommes chez nous, la RATP est chez nous, et ce sont nos agents et nos installations.

M. NAYROLES – Il y a quelques jours, nous avons reçu un mail d'un agent qui a pris des photos d'une couverture qui n'était pas faite dans les règles. Les lampes rouges n'étaient pas au niveau des voies et elles étaient posées sur les caniveaux. Cela lui a paru comme n'étant pas tout à fait normal. Nous avons été quelques-uns à être destinataires de ce mail, mais est-ce que l'information remonte ? L'information ne remonte peut-être pas par le biais normal et nous sommes maintenant interpellés. Quand je reçois ce genre de mail, je ne sais pas ce que j'en fais.

M. LE PRESIDENT – L'information doit remonter au manager et il faut mettre le préventeur en copie. Le pilotage des entreprises est un sujet important. La réglementation va plutôt dans le sens de dire que, quand quelqu'un doit conduire un chantier quelque part, il assure sa propre sécurité. La réglementation va vers une responsabilisation de chacun des intervenants et l'entreprise est en charge d'organiser sa sécurité. Au-delà de cette position, notre objectif est de ne pas avoir de blessé. Nous suivons ce point qui est un sujet récurrent. Je suis pour la traçabilité des actions. Nous avons des organisations de suivi de ces points et il faut que les signalements remontent par la voie naturelle qui est le manager et le préventeur en information. Nous avons, par ailleurs, des inspections de chantier. Je reçois l'information à chaque fois qu'un chantier est arrêté par l'inspecteur de chantier. Je ne reçois pas les alertes faites par les surveillants de chantier, mais je suis prêt à les recevoir. Dès que nous avons dû arrêter un chantier, ces arrêts sont expliqués. Pour l'instant, on ne me remonte que les arrêts vus par les inspections de chantier PRPS.

M. BAZIN – Je peux vous donner l'exemple à TDE/EMHT d'un chantier d'amiante découvert au hasard d'un effondrement de voirie. Il est programmé un renouvellement de PEF, on fait intervenir les agents, mais on ne les prévient pas qu'une analyse est en cours et qu'un chantier de désamiantage est en cours. Ils continuent de travailler et ils passent la nuit complète à démonter les installations et les équipements, à brasser l'air à tout-va et à inhaler ces poussières d'amiante. Pire

encore, une fois que l'on a établi qu'il existe un risque, il est fait des analyses et il n'y a même pas une information ni sous forme de note d'unité ou de département, et encore moins sur le poste où ont lieu ces travaux, pour dire qu'ils entrent dans une zone avec des travaux, qu'un certain nombre d'opérations sont en cours et que le mieux pour eux serait de ne pas y aller et de laisser le désamiantage se faire. Ils n'ont pas cette information. On envoie encore des agents se faire exposer à un certain nombre de risques et, lorsque le problème est remonté, il est compliqué d'obtenir la bonne information. La transmission met énormément de temps. Cela fait plus d'un mois que cette histoire circule à TDE/EMHT et nous n'avons pas plus d'informations. Nous savons qu'une analyse des déchets a été faite et que des particules d'amiante ont été retrouvées, mais nous n'en savons pas plus.

M. CHESSE – Sur ce cas précis, sauf erreur de ma part, il est bien sorti et il a été diffusé une note de l'unité TDE interdisant l'accès et déclinant ce problème.

M. HARDY – Le souci est la réappropriation de nos installations. Nous avons d'autres unités qui interviennent dans le poste, qui font des travaux dangereux pour la santé, et nous ne sommes pas prévenus. Nous le découvrons par hasard. Un autre exemple est le PR de Raspail. On nous a imposé un SSI, mais le SSI n'est pas compatible avec nos activités. Quand nous faisons nos activités, nous arrivons à déclencher le SSI. Il va falloir, à un moment donné, reprendre la main sur nos installations, sur notre métier, sur nos voies et sur toutes ces choses-là. Il va falloir dire que GDI est chez lui et qu'on doit le consulter avant de faire quelque chose. Nous avons l'impression de perdre ce principe de base.

M. LE PRESIDENT – Nous avons la volonté de le faire. La mise en place de l'outil Pythagore pour l'organisation des chantiers de nuit a pour objectif de couvrir les espaces et d'assurer la visibilité de tout ce qui se passe avec du préavis et du temps réel. L'outil se déploie et nous avons une année difficile sur 2019 parce que nous faisons cohabiter deux systèmes. Nous avons normalement la liste de toutes les interventions prévues dans ce cadre même si nous savons après qu'elles peuvent être annulées ou pas. Nous avons aussi pour objectif dans le projet de RATP Infrastructures, comme nous nous rapprocherons des gens d'ING, de regrouper tous les moyens d'organisation des chantiers de nuit et tous les moyens liés au contrôle de conformité dans des unités transverses. Je ne dis pas que cela va suffire, mais elles auront dans leurs mains l'ensemble des éléments et elles auront la visibilité totale. Cela prendra un peu de temps, mais nous avons cette volonté de le faire. Ce travail est un peu compliqué parce que nous avons la vraie vie à côté avec des chantiers qui sont annulés, des changements, mais il nous paraît important de le faire.

M. BOIDIN – J'aimerais me rapprocher un peu du rapport SECAFI. J'ai l'impression de revivre les problèmes que nous avons vécus dans les postes Haute Tension avec l'entreprise BOUYGUES par exemple. Nous avons eu des accidents graves suite aux électrisations de personnes de l'entreprise BOUYGUES. Les surveillants de travaux côté TDE avaient les mêmes doutes sur leur possibilité de pouvoir remonter des problèmes. Il s'agit exactement de la même chose pour moi et j'ai vraiment l'impression de revivre ce que nous avons déjà vécu il y a une dizaine d'années. Je comprends l'inquiétude des autres élus disant qu'ils espèrent que ce rapport ne restera pas vain et ne servira pas juste à caler une table.

Nous disions, dans l'avis sur le bilan, que la RATP avait de la chance. Cela donne l'impression que nous jouons avec notre chance. Tant qu'il ne se passe rien, tout va bien, mais les manquements à la réglementation, le manque de formation, le manque de connaissances, le manque d'expérience conduisent inévitablement à ce type d'accidents. Nous parlons actuellement de l'unité Voie, mais nous aimerions voir appliquer ce genre de plan d'action dans toute la RATP. Il n'y a rien du tout. Qu'a-t-on changé dans les PHT ? Ce sont toujours les mêmes personnes qui sont surveillants de travaux et qui ont les mêmes prérogatives. La situation sera encore la même demain à l'unité Voie.

Je vais même aller plus loin. Vous demandiez tout à l'heure, M. DUTHUIT, par quels moyens les surveillants remontent les informations ? Ils les remontent à l'oral parce que nous savons très bien que lorsque nous remontons généralement des informations, on nous fait comprendre que cela n'est peut-être pas la bonne idée parce qu'un chantier coûte cher, on ne va pas l'annuler et mettre un rapport à l'entreprise. Ils n'en ont de toute façon rien à faire puisque les pénalités sont déjà comprises dans le prix du chantier que vous achetez. Par exemple, sur un chantier de 30.000 €, s'ils savent qu'ils vont avoir 10.000 € de pénalités pour des petits manquements, ils fixent le prix à 40.000 €.

Pour reprendre les propos de Christophe HARDY, nous souhaitons que la RATP soit maître de son réseau, de ses équipements et de la sécurité des gens qui travaillent chez elle. Je ne sais pas ce qu'il en est pour les autres, mais j'ai déjà eu des gens qui travaillaient chez moi. A partir du moment où j'ai estimé qu'il y avait un danger, je suis intervenu. J'ai vu par exemple un électricien changer un interrupteur sans ouvrir le disjoncteur, sans EPI ni quoi que ce soit. Je lui ai dit d'arrêter tout de suite parce que, même si cela est sa responsabilité, il est chez moi. Je n'ai pas envie de voir quelqu'un se faire électriser ou se faire percuter parce que je n'ai pas envie d'être traumatisé. J'ai envie de rentrer chez moi l'esprit serein en disant que j'ai assuré la sécurité des personnes et je peux aller me coucher sereinement.

Il est bien que vous parliez de plan d'action et nous voyons des choses écrites, mais qu'en ressort-il derrière ? Il en ressort toujours les mêmes défaillances. Je reviens principalement sur ce que vous disiez : il est important de déculpabiliser les agents RATP de faire de rapports et de remonter les informations.

M. LE PRESIDENT – Je vous entends. Je demande la remontée des informations pour progresser. Nous ne pouvons pas progresser si nous ne mesurons pas. Il faut remonter les informations sur les manquements. Jean CHESSE me remonte les résultats d'inspections de chantier régulièrement et je regarde quels sont les chantiers qui ont été arrêtés. Nous les comptons, nous les classons par entreprises et nous les regardons. Le but n'est pas d'arrêter les chantiers, mais si on constate un manquement, il ne faut pas avoir d'état d'âme et il faut l'arrêter.

M. HARDY – Nous n'avons pas les prérogatives pour arrêter un chantier. Si, en tant qu'agent de TDE, je passe à la gare de Châtelet pour aller chercher ma coupe MCBT à quai et si je vois l'entreprise X qui fait du collage d'affiches mettre son feu rouge sur le quai au lieu de le mettre sur la voie, je n'ai pas les prérogatives aujourd'hui pour l'arrêter.

M. LE PRESIDENT – En tant qu'agent RATP, vous avez parfaitement le droit de leur dire.

M. HARDY – Je vous laisse imaginer leur réponse.

M. LE PRESIDENT – Je souhaite que nous développons la culture de sécurité et je me mets dedans parce que je ne suis pas exemplaire. Il faut le dire et le remonter. Le collage d'affiches est encore un sujet particulier parce qu'il est piloté par CML, mais il n'y a pas de petits risques de ce côté-là. Il faut pouvoir le remonter et les préventeurs sont là pour pouvoir collecter les informations. Il faut les suivre avec les bons moyens et se forcer à le faire. Il ne faut pas simplement se le dire entre nous, mais également sur le terrain avec les entreprises. Nous le regardons avec Jean CHESSE et nous allons le faire. Le but n'est pas de sanctionner les entreprises. Je ne suis pas toujours un fanatique des rapports et des expertises SECAFI, mais trouver comment mettre des critères sur les entreprises délinquantes qui peuvent être des critères dans les appels d'offres, en vérifiant ce qui est légal ou pas, pour forcer les entreprises à être vertueuses est une bonne idée et tout le monde y gagnera à la fin.

M. HARDY – Nous avons un indicateur sur les accidents de l'entreprise RATP, des entreprises extérieures, des décès, etc... Est-ce que nous ne pouvons pas nous donner un objectif de zéro 0 sur le réseau RATP et s'y tenir ?

M. LE PRESIDENT – Bien évidemment ! Il faut identifier les bons précurseurs, le nombre de chantiers arrêtés étant un précurseur. Aujourd'hui, les nombres sont petits et dispersés même si nous en avons quelques-uns dans le viseur. Il faut remonter l'information, être ferme, et il faut que cela soit compris par tout le monde. Je n'ai pas de chiffres aujourd'hui et, quand j'entends dire des choses, je rencontre les gens qui m'expliquent que les délinquants n'ont rien fait. Je leur réponds que j'ai entendu dire qu'il se posait tel ou tel problème.

M. BAZIN – Vous étiez également Président de l'instance dans l'ancienne mandature. Un certain nombre de problèmes ont même été remontés dans l'instance ne serait-ce que sur la formation des entreprises qui interviennent par exemple sur la voie et notamment de la société DELCOURT qui fait le travail que nous faisons il y a quelques années. Quand nous vous disons qu'ils ne sont même pas capables de faire telle ou telle activité, il n'y a pas plus de changement que cela alors que vous avez l'information au plus juste. Elle ne prend peut-être pas les bons canaux de circulation pour arriver au bon service qui devrait intervenir et vous n'auriez pas besoin d'agir dans ce sens si les choses fonctionnaient bien. Force est de constater qu'avec le temps, les dérives, les choix politiques et économiques qui sont faits, nous en arrivons à des situations qui amènent des entreprises que vous ne souhaitez pas voir parce qu'elles ont une mauvaise image et elles peuvent salir aussi l'entreprise RATP. Elles sont déjà là aujourd'hui et le ver est dans le fruit. Quand l'agent ou l'élu le dit, il n'intervient pas plus de changement et il est impressionnant de voir cela. Quand on veut un dialogue social de haut niveau et plein de choses, ces intentions ne restent que des vœux pieux.

M. LE PRESIDENT – Il y a ce que nous disons et les manquements que nous constatons et qui sont partagés. Pour pouvoir être opposables, il faut constater les manquements, les compter et les mettre en processus.

M. SEMEGA – Nous constatons effectivement de gros manquements d'entreprises délinquantes qui ne procèdent pas correctement quand elles ont une pose de couverture à faire. Elles font une pose de couverture fantôme et je pense que vous le savez puisque cette information vous a été remontée. L'entreprise délinquante a été sanctionnée et elle continue de travailler avec nous tout au long de l'année comme si de rien n'était et sans être inquiétée. Lorsque nous allons sur des interventions en pleine nuit, nous avons un surveillant de chantier RATP et nous avons derrière une entreprise qui fait ce qu'elle veut. Nous avons un programme qui est établi et l'entreprise fait ce qu'elle veut. Le surveillant de chantier ne peut rien faire. Nous nous posons des questions en se disant qu'ils ont les clés et ils font ce qu'ils veulent. Nous venons, nous sommes juste spectateurs et nous faisons des remontées. Après, les encadrants à différents niveaux font le filtre de leur côté pour que les signalements ne remontent pas et nous disent de ne pas nous inquiéter parce que les problèmes ne sont pas graves. Vous parlez de communication et de canaux de transmission, mais si des filtres sont mis au départ ou si les informations sont bloquées, nous n'avancerons jamais. Vous pourrez mettre en place tous les moyens que vous voulez, s'il existe une volonté de minimiser en disant qu'il faut donner la priorité à l'activité, la sécurité en prendra un coup et nous risquons des accidents mortels. Je l'ai vu sur ce chantier et je me suis posé des questions.

M. LE PRESIDENT – Je vous crois.

M. HARDY – Vous avez dit, M. DUTHUIT, que vous étiez averti directement des arrêts de chantier par les inspections de chantier.

M. LE PRESIDENT – Je suis averti après.

M. HARDY - Je me doute bien que l'on ne vous réveille pas à 4 h du matin pour vous le dire.

M. LE PRESIDENT – On me réveille suffisamment à 4 h du matin pour d'autres problèmes !

M. HARDY – Depuis le 1^{er} janvier 2019, quel est le nombre de chantiers arrêtés ? Est-il de l'ordre de 15, 20 ou 30 chantiers ?

M. LE PRESIDENT – Je ne peux pas vous donner exactement l'ordre de grandeur, mais il est inférieur à 10. Je parle sous le contrôle de Jean CHESSE qui a mis en place un tableau. Je souhaite que nous le suivions, que nous le mesurions, et nous avons un tableau pour ce faire.

M. CHESSE – Depuis le début de l'année 2019, 41 chantiers ont été contrôlés. Ces contrôles ont donné lieu à des pénalités fortes du style suspension d'habilitation, et nous en avons eu trois.

M. HARDY – S'agissant d'une suspension, il faut se dire qu'ils vont la récupérer et nous allons revoir ces gens-là.

M. CHESSE – Nous avons également eu un retrait d'habilitation et nous le reverrons dans trois ans.

M. SEMEGA – Avez-vous les noms des entreprises ?

M. CHESSE – J'ai les noms des entreprises.

M. SEMEGA – Nous aimerions bien les connaître.

M. LE PRESIDENT – Ils ne sont pas secrets, mais nous ne pouvons pas vous les communiquer en séance.

M. CHESSE – J'ai les unités maîtrises d'œuvre sur ce tableau et je n'ai pas le nom des entreprises, mais je pourrais vous le fournir. Sur les 41 chantiers contrôlés depuis le début de l'année 2019, nous avons eu 3 suspensions et 1 retrait d'habilitation qui est la peine ultime en termes de sécurité sur la consignation.

M. HARDY – Avez-vous un ordre d'idée du nombre de chantiers ? Vous en avez contrôlé 41, mais combien y en avait-il en cours ?

M. LE PRESIDENT – Il y en avait plusieurs centaines.

M. HARDY – Sur l'échantillon que vous avez contrôlé, vous êtes sur un ordre de 10 % de chantiers non-conformes. Si tous les agents vous remontent des soucis, vous en aurez beaucoup.

M. LE PRESIDENT – Nous mettrons en place les moyens nécessaires pour que le dispositif fonctionne. Nous sommes loin d'être parfaits. Nous avons la volonté d'y aller et il faut, pour cela, le mesurer. Je fais mesurer pour l'instant les éléments que nous avons et nous avançons. Nous sommes en fait critiquables là-dessus : faut-il contrôler plus de chantiers, faut-il cibler des entreprises, comment pouvons-nous faire... ? Ces inspections couvrent des chantiers qui ne sont pas forcément pilotés par nous puisque nous avons également des chantiers ING.

M. HARDY – Nous voulons souligner que vous êtes, sur vos contrôles, à 10 % de chantiers non-conformes avec de grosses non-conformités.

M. LE PRESIDENT – Je ne sais pas si ces chantiers sont représentatifs de la moyenne ou pas.

M. ROUSSEL – Concernant le déroulé des remontées d'informations, nous avons trois prestataires qui travaillent pour le Pôle Propreté et ils travaillent généralement en autonomie complète, c'est-à-dire qu'ils assurent leur couverture et leur protection, mais le Pôle Propreté lance les DI, les OT et vérifie les disponibilités à travers l'outil Pythagore. Il s'avère que nous faisons la signalétique fixe, le chiffonnage et le retrait des cadavres animaux. Un fait est remonté il y a dix jours et il m'a choqué par rapport à l'accident de la ligne A. Nous avons reçu les notes d'information de la ligne

A concernant les procédures et même les fiches vertes. Nous avons transmis ces éléments aux lots 18, 19 et 10 Prévention des Nuisibles qui travaillent pour nous et avec lesquels nous avons des contrats. Challancin assure la logistique du lot 18 et du lot 19. Nous avons un processus avec le chef de régulation qui, dès qu'il a une dépêche pour un cadavre d'animal mort sur les voies, envoie une feuille à l'entreprise qui a la ligne et nous sommes mis en parallèle dans la boucle. Nous avons un chat coupé en deux sur une voie. Le chef de régulation maille directement la demande au prestataire et nous ne la recevons pas. Il s'agit déjà d'un manquement.

Deuxièmement, le prestataire nous avise qu'il a reçu cette demande. Nous lui disons de faire attention parce que nous ne sommes pas les premiers à passer et nous ne pouvons pas intervenir avant quinze jours parce que nous avons regardé dans l'outil Pythagore et il est prévu des trains d'essais. Nous n'avions malheureusement pas de chargé d'affaires cette nuit-là parce que, si nous avions eu un chargé d'affaires, la demande pouvait passer. Je ne sais pas ce qui s'est passé dans la tête de l'agent de maîtrise responsable du lot 18. Il prend la liberté d'appeler le chef de régulation en disant qu'il a une dépêche alors que nous lui avons dit de ne pas intervenir puisqu'il faut absolument un OT sur le RER et nous avons des VMI sur le métro. L'agent appelle le chef de régulation. Le chef de régulation, malgré qu'il soit prévu un train d'essai, ne s'inquiète pas plus que cela, ce qui m'interpelle un peu. L'agent va chercher le cadavre animal et ressort avec le cadavre animal. Je ne suis pas au courant de cette intervention puisqu'elle ne figure pas dans le rapport journalier le lendemain matin, mais je reçois des photos dans la journée où l'on voit le chat ramassé qui était malheureusement coupé en deux. Dans la foulée, j'ai ressorti les notes sur lesquelles les entreprises m'avaient bien confirmé la bonne réception et la bonne application des notes rédigées par la cellule PRPS. Nous avons donc un manquement grave à la sécurité puisque deux agents du lot 18 sont intervenus de leur propre initiative sans avoir d'OT. Nous avons fait remonter l'information, nous avons envoyé un recommandé à l'entreprise et j'ai transmis à la cellule PRPS et à mon N+1 la faute constatée qui est, pour moi, une faute grave. La procédure a été suivie.

J'ai repris la déclaration du chef de chantier du lot 18. Il affirme qu'il a bien vu la note, qu'il savait qu'il ne pouvait pas intervenir, mais il est intervenu et nous ne savons pas pourquoi. Une question m'interpelle : nous avons fait un recommandé, nous avons fait remonter l'information, mais qu'avons-nous comme levier ? Pour moi, cet agent est dangereux et il faudrait lui suspendre son autorisation de circulation à pied sur les voies du réseau RER. Qu'ai-je comme pouvoir puisque ce point n'est pas spécifié dans le marché ?

Par contre, cette affaire reflète un peu les préconisations du rapport suite au décès grave de personne. En l'occurrence, le fait est constaté, avéré et confirmé. Nous avons suivi toute la chaîne que vous venez de citer puisque j'ai même envoyé un recommandé à l'entreprise. Que pouvons-nous faire aujourd'hui par rapport à une faute aussi grave ? Si le train avait écrasé le prestataire, qu'aurions-nous fait ? Qui était responsable ?

M. LE PRESIDENT – J'entends tous ces éléments et je suis au courant. Sur les retraits d'habilitations, les habilitations que nous pouvons retirer sont des habilitations

à la consignation. Nous donnons des habilitations pour la circulation sur les voies, mais elles ne sont pas des habilitations que nous retirons. Il faut peut-être le changer et nous le regarderons pour cette raison.

M. ROUSSEL – Il y a une petite nuance et il faut bien se remettre dans le contexte. On peut se dire que l'on ne peut pas retirer une habilitation de circulation à pied sur les voies, mais ils se sont permis de circuler avec protecteur sans OT.

M. DELGADO – Ils l'ont fait avec l'accord du PCC

M. ROUSSEL – Ils l'ont effectivement fait avec l'accord du PCC.

M. DELGADO - Le sujet est très important parce qu'il y a déjà eu un blessé et nous en aurons peut-être malheureusement d'autres.

M. LE PRESIDENT – Le sujet est très important et nous pourrions mettre en place une telle procédure. J'entends toutes vos remarques à ce sujet.

M. HARDY – Nous retombons encore sur un manque de communication. Ils avaient clairement l'accord du PCC et nous retombons sur le même cas que l'U90 où ils avaient l'accord du PCC.

M. LE PRESIDENT – Le problème est litigieux.

M. HARDY – Nous n'en parlerons pas, le CSE n'étant pas le lieu. Nous avons aussi un problème de communication et de phraséologie avec le PCC. Nous sommes prêts à la mettre en place au niveau de GDI et les gens du PCC font des pieds et des mains pour ne pas le faire. Nous avons vu le problème avec la séance pour l'U90. Il faudra à un moment discuter avec ces gens-là. Nous sommes tous dans la même entreprise pour faire en sorte que les trains roulent. Il faut qu'ils fassent rouler les trains et que nous nous assurions que les trains roulent en toute sécurité. Il faut que chacun reste à sa place.

M. LAMBERT – Je voudrais juste revenir sur une partie du rapport et vous faire un peu de lecture : *« Après l'accident, la direction de l'unité Voie s'est efforcée, à son niveau, de solliciter la collaboration de COLAS pour l'analyse d'accident et le retour d'expérience. L'entreprise COLAS a refusé de collaborer. L'entreprise RATP a entériné la situation, ajoutant son propre renoncement à la défaillance COLAS. Il en résulte une mise en échec du management de la prévention, ce qui est un facteur de risque qui perdure aujourd'hui. COLAS a écrit son refus de collaborer à l'enquête »*. J'aimerais savoir si vous pouvez, en tant qu'employeur, forcer les entreprises à collaborer ?

M. LE PRESIDENT – Non. Je le déplore, mais il s'agit de la position de l'entreprise COLAS. Ils sont en risque pénal et ils souhaitent maîtriser les informations qui sortent. Notre analyse est qu'ils sont clairement en tort et qu'ils ont été défaillants. L'affaire n'est pas jugée pour l'instant. Ils souhaitent se préserver pour le risque pénal. Nous avons deux objectifs contradictoires : ils veulent préserver leur personnel et leur entreprise et nous avons besoin de travailler avec eux pour améliorer les choses et regarder les faits qui se sont produits. Ils ont mis en avant ce

premier risque et nous n'avons pas le moyen de les obliger à le faire puisqu'ils sont responsables de leur sécurité et la responsabilité pénale porte sur leur tête. La position relatée dans le rapport est exacte et je le regrette.

M. CHESSE – Nous avons eu beau faire des actions autant du côté de la direction que du côté du CHSCT puisque le Secrétaire du CHSCT GDI/Voie avait tenté de passer par le Secrétaire du CHSCT COLAS pour que nous puissions parler du sujet et il a essuyé un refus. Sur tous les autres incidents, les entreprises collaborent à l'émergence de la vérité sur les faits qui se sont passés. Nous avons eu un black-out sur ce sujet avec le risque pénal. COLAS s'auto-protège quelque part du risque pénal.

M. LE SECRETAIRE – Lecture de l'avis.....

Avis sur le rapport SECAFI

Prévention des risques professionnels liés à la circulation des trains durant les chantiers de nuit VOIE RER

L'ex-instance du CHSCT GDI VOIE a demandé, suite à l'accident mortel du 5 mars 2018 sur la ligne A, la réalisation d'une expertise. Cette expertise a été diligentée par la société SECAFI et réalisée conjointement par MM. Francis ODIER, Sylvain GUARD et Hayden GRZESIK.

Cette expertise met en avant la complexité du travail de nuit sur les voies où l'amplitude de travail est très restreinte, avec un maximum de 4 heures de travail, ce qui génère une pression constante sur les chantiers. Il faut rendre les voies à tout prix en temps et en heure pour l'exploitant et ne surtout pas engendrer de retard le matin. Pour ce faire, l'organisation doit être irréprochable, le moindre grain de sable et tout déraille, sans oublier la durée du chantier afin d'optimiser la production qui est réduite d'un ou de plusieurs jours sans trop regarder la faisabilité. Ces situations augmentent d'un cran supplémentaire le stress sur les chantiers. Comme nous le savons tous, le mauvais stress est un des facteurs aggravants quant à la probabilité d'avoir un accident.

Concernant les règles de sécurité, elles sont pour la plupart interprétables de différentes façons selon la personne qui les lit. Elles sont un des facteurs pouvant générer un risque supplémentaire d'accident. On ne sait pas clairement qui fait quoi sur le chantier quant à la sécurité en confondant notamment ce que sont :

- ✓ Le rôle du surveillant de chantier RATP qui n'est pas clairement défini où il n'a aucune autorité quant au respect des règles de sécurité
- ✓ Le rôle du chef de chantier de l'entreprise qui lui doit être partout à la fois, doit veiller à la réalisation du chantier, à la sécurité de tout le personnel présent y compris les agents RATP. Il ne peut donc pas assurer convenablement son rôle quant à la sécurité du chantier. Ce qui est malheureusement la réalité quotidienne.

Les sanctions financières en cas de manquement grave à la sécurité ne sont pas assez sévères pour les entreprises où cela ne représente qu'une goutte d'eau en proportion du montant des chantiers. Situation dénoncée depuis plusieurs années en vain par les instances CHSCT. Ce qui peut expliquer peut-être que la sécurité sur les chantiers ne soit pas la principale préoccupation des entreprises extérieures !

Ajoutons à cela, les plans de prévention qui ne sont pas assez précis et parfois réalisés sans s'être rendu sur le terrain. Les agents sans carte d'accès ou sans habilitation sont tout de même autorisés sur les chantiers. Etonnant !

Les préconisations de l'expertise mettent en évidence qu'il faut, d'une part :

- ✓ Interdire la découverte partielle des chantiers,
- ✓ Faire une mise à jour des textes réglementaires qui doit se baser sur l'évaluation des risques,
- ✓ Réaliser plus d'inspections de sécurité sur le RER et surtout sur les chantiers des entreprises extérieures,
- ✓ Assurer une traçabilité des visites de chantier par l'encadrement en mettant en avant des critères d'appréciation techniques, sécuritaires et environnementaux,
- ✓ Amener l'entreprise extérieure à expliciter ses méthodes avant la mise en œuvre,
- ✓ Définir les exigences de formation et de compétences des intervenants extérieurs (chef de chantier),
- ✓ Renforcer les critères relatifs aux compétences en matière de management de la sécurité,
- ✓ Améliorer l'évaluation des risques pour le personnel, les tiers et la sécurité ferroviaire,
- ✓ Etre plus exigeant sur la préparation, la réalisation, le contrôle de fin de chantier et le retour d'expérience,
- ✓ Renforcer les pénalités en cas de manquement grave à la sécurité.

Il faudra veiller aussi au contrôle strict de l'application des articles 02-05 et 06-06 de l'ID 53-2.

Procéder à l'expulsion du chantier de toute personne ne pouvant justifier d'une carte d'identité et d'accès, avec la lettre V non barrée dès qu'il peut y avoir un train circulant sur les voies,

Mettre en œuvre systématiquement un soutien psychologique post-accident,

Renforcer l'information des conducteurs sur la présence d'agents sur les voies,

Et enfin, réfléchir à la mise en place d'une règle de ralentissement et d'une recommandation d'avertissement sonore par les trains à l'approche d'agents travaillant sur ou à proximité des voies.

Le document unique est aussi à améliorer et notamment sur le risque résiduel qui définit la non-application d'une mesure de prévention. Mais ce risque-là n'est pas évalué, ce qui conduit à un document qui affiche des risques plutôt mineurs ou moyens et masque le risque d'accident mortel qui demeure présent. En conséquence, le document ne joue pas pleinement son rôle d'outil de prévention.

Toutes ces interrogations font craindre aux élus du CSE que les recommandations ressortant de cette expertise restent lettre morte. Le résultat de cette expertise confirme en partie les actions qui devront se mettre en place avec le décret SECUFER. On attend toujours malheureusement sa mise en application avec des règles de sécurité bien définies. En attendant, la Direction pourrait décliner sans attendre quelques préconisations émises par cette expertise. Nous souhaitons que ces préconisations soient suivies sous forme de plan d'action en commission SSCT.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 19

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE GDI sur le rapport SECAFI « Prévention des risques professionnels liés à la circulation des trains durant les chantiers de nuit Voie RER » est adopté à l'unanimité des présents.

04. Consultation sur le projet d'aménagement des locaux à l'attachement de Nogent-sur-Marne GDI/VOIE/MO/LA

M. LE SECRETAIRE – Ce dossier avait été traité au niveau de l'ancienne instance CHSCT. Des remarques ont déjà été faites au niveau de l'unité Voie. Sur les effectifs en page 6, nous vous demanderons de modifier un passage qui interpelle : « *La présence de femmes est limitée aux seuls postes d'encadrement en raison de la nature physique des tâches effectuées par les poseurs* ». Nous ne pouvons pas laisser ce genre de phrase dans un document. Nous demanderons à l'unité Voie de le modifier ou de l'écrire autrement.

M. LE PRESIDENT – Je suis d'accord.

M. LE SECRETAIRE – Nous avons fait part de remarques sur le document à l'unité Voie, entre autres sur les issues de secours parce que des évacuations donnent sur des issues de secours. Nous avons des doutes quant à la réglementation sur les portes coupe-feu. Il faudrait nous renvoyer un document avec la bonne rédaction.

M. ROMERO – Lecture de l'avis.....

Avis sur l'aménagement des locaux de Nogent sur Marne (GDI/VOIE/MO/LA)

Cela fait maintenant plus de 3 ans que l'ancien attachement de Nogent a été démoli. Les agents ont été déplacés pendant toute la durée des travaux dans des algécos place Sémard.

Ce projet a été mis en place avec la participation des agents de Nogent par groupe de travail. Les agents se sont exprimés quant à leurs besoins pour ce nouvel attachement. Malgré certains désagréments comme une grande partie du nouvel attachement en sous-sol, donc sans fenêtres, mais avec des espaces de travail et de stockage plus spacieux, le ressenti des agents a été plutôt positif pour une grande majorité d'entre eux.

Lors de notre dernière visite où l'attachement était toujours en travaux, nous avons constaté qu'une partie des travaux engagés n'était pas encore finalisée ou qu'il fallait apporter certaines améliorations notamment concernant :

- ✓ La pose de sèche-mains dans tous les sanitaires,
- ✓ La pose de sèche-cheveux dans les vestiaires,
- ✓ La pose de protections sur les parties saillantes des plaques de protection en inox des parties basses des murs,
- ✓ La pose de protections en mousse jaune et noire, contre les risques de chocs à la tête dans les escaliers d'accès au vestiaire des agents (dû à la construction en elle-même),
- ✓ Le manque de tablettes et de patères dans les douches,
- ✓ Le nombre de places de parking disponibles (non fermées) où les agents prennent le risque de se faire abîmer leur véhicule personnel.
- ✓ Les portes des douches qui ne s'ouvrent pas dans le bon sens,
- ✓ Pas de solution proposée pour l'agent seul de la LOG.

Nous avons demandé au RGO de la voie ligne A qui nous a accompagnés lors de la visite de faire le nécessaire.

Lorsque le dossier a été présenté en commission, nous avons constaté que certains points manquaient encore de précisions :

- ✓ Définir le nombre exact de bureaux dans le local des maîtrises qui, pour l'instant, est supérieur à la réglementation en vigueur.
- ✓ Les solutions proposées pour l'agent seul : un appel toutes les 20 à 30 minutes et un système DATI sans aucune explication.

Les membres de la CSSCT ont demandé à la Direction d'apporter un complément d'information sur ces points restant à améliorer avant l'aménagement définitif dans les locaux :

- ✓ Fournir la procédure de mise la place du système DATI, avec les résultats d'essais à blanc pour confirmer l'efficacité du temps de réaction pour intervention,
- ✓ Mettre le nombre de bureaux en fonction de la superficie du local bureau maître.

Après avoir visité le nouvel attachement de Nogent, les agents demandent un balisage indiquant l'emplacement de tous les locaux afin de faciliter les déplacements.

La CSSCT demande en complément à la Direction :

- ✓ Les résultats d'analyses de la qualité de l'air dans le bâtiment et le tableau de bord des cycles de maintenance du système d'entrée et d'évacuation de l'air,
- ✓ Les certificats de conformité de toutes les installations du bâtiment,
- ✓ De mettre la maintenance du bâtiment sur la base GMAO et de savoir qui aura en charge cette maintenance après réception pour ne pas avoir les mêmes problèmes qu'à l'attachement de République en cas de dépêche !

Le Président de la CSSCT s'est engagé en certifiant que toutes les anomalies et demandes seraient modifiées et réalisées avant l'aménagement dans les locaux en juin. La CSSCT demande à être conviée pour une visite avant l'emménagement pour faire la levée des réserves.

Concernant l'avis à donner ce jour, les élus de la CSSCT émettent un avis favorable et demande qu'un REX, après l'emménagement, soit effectué sous 3 mois en concertation avec les agents de l'attachement de Nogent.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 19
Contre : 0
Abstention : 0

L'avis du CSE GDI sur l'aménagement des locaux de Nogent-sur-Marne GDI/VOIE/MO/LA est adopté à l'unanimité des présents.

II – INFORMATIONS (suite)

03. Bilan de l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap GDI 2018

M. SUERO – Au niveau des embauches à GDI, nous avons embauché un cadre responsable travaux électricité électromécanique en CDI au mois de décembre à l'unité TDE. Au niveau de la communication, nous avons participé à deux événements :

- A la journée porte ouverte au centre de réadaptation professionnel Jean-Pierre Timbaud le 22 juin 2018,
- Au mardi du handicap avec la société Job-in-live en collaboration avec le département MRF dans le but d'essayer de recruter des personnes sur nos métiers à GDI et à MRF. Cette action n'a pas abouti.

Sur le nombre de personnes qui peuvent bénéficier de l'accord 2017-2019 en faveur des agents en situation de handicap au département GDI, nous avons au total 73 personnes réparties en deux catégories :

1) RQTH (Reconnaissance Qualité de Travailleurs Handicapé)

- 35 agents en situation de handicap avec une reconnaissance de travailleur handicapé,
- 5 salariés ont eu une première reconnaissance de qualité de travailleur handicapé : 1 à la Voie, 2 à TDE et 2 à CT,
- 1 salarié a été embauché avec une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé,
- 6 salariés sont sortis de l'entreprise : 1 à FC, 2 à TDE, 1 à ESO et 2 à la Voie,
- 3 salariés n'ont pas fait renouveler dans les délais leur reconnaissance de qualité de travailleur handicapé : 2 à la Voie et 1 à TDE.

Dans ce domaine, les agents sont assujettis à faire leur renouvellement. Ils sont alertés par la Mission Handicap de l'entreprise six mois avant pour leur dire que leur RQTH va expirer parce qu'elle n'est pas reconductible automatiquement. Le délai est en moyenne de 5 ans sauf les pathologies ou les handicaps pour lesquels il n'y a pas besoin de la renouveler.

Nous avons une diminution de 3 salariés RQTH par rapport à l'année précédente avec les mêmes thèmes qui reviennent : 2 agents sont partis à la retraite et nous avons eu une rupture conventionnelle.

2) IPP (incapacité permanente partielle) supérieure à 10 %

Les agents qui ont une IPP supérieure ou égale à 10 % entrent également dans l'accord. Ils sont au nombre de 38 et ce nombre est stable par rapport à l'an dernier. Nous avons accueilli une personne d'un autre département avec une IPP à plus de 10 %. Nous avons eu 2 départs à la retraite (1 à TDE et 1 à la Voie) et un salarié de l'unité Voie a obtenu une reconnaissance avec une IPP de plus de 10 % cette année. Le nombre des agents en IPP est stable par rapport à l'année précédente.

Parmi ces salariés en IPP, 7 salariés cumulent plusieurs titres en termes de comptabilisation. Un agent qui a une IPP sera comptabilisé chez les IPP. S'il est reconnu par la suite en tant que travailleur handicapé, il ne sera pas comptabilisé dans les travailleurs handicapés. De toute façon, ils sont tous pris dans l'accord et ce

point est surtout important pour moi. Tous ces agents peuvent bénéficier de l'accord 2016-2019.

Pour les stages en entreprise, nous n'avons pas accueilli de stagiaire en situation de handicap à GDI en 2018. De plus, nous n'avons pas eu l'opportunité d'aménager des locaux de travail pour des personnes embauchées. La personne que nous avons embauchée n'a pas besoin d'un aménagement. Autrement, ces aménagements sont prescrits par un médecin et nous mettons en place les moyens nécessaires pour accueillir la personne si elle a besoin d'un aménagement.

L'information/sensibilisation est un domaine où nous avons du e-learning et nous n'avons plus de formation métier sauf la formation qui a été dédiée au mois de janvier à des élus de trois départements GDI, M2E et ING. Chaque agent a la possibilité, s'il a un ordinateur, de pouvoir accéder à une formation de sensibilisation. 36 agents du département GDI ont suivi cette formation l'an dernier, mais je n'ai pas le détail. J'ai fait paraître des affichettes dans les attachements que je pourrai vous communiquer. J'essaye de communiquer un maximum d'informations avec des grandes affiches à froid dans les attachements. Je ne sais pas si vous les avez vues. J'ai demandé qu'il vous soit fait une distribution.

Au niveau du maintien dans l'emploi, nous avons des actions avec la Mission Handicap pour des sièges ergonomiques, des aménagements de postes et toute opération qui peut être liée au maintien dans l'emploi des agents qui sont en situation de handicap.

Au niveau du télétravail, nous avons 2 agents en télétravail (1 en 2016 et 1 en 2017) et nous en aurons à nouveau 2 cette année. Je suis en train de m'en occuper.

M. BAZIN – Seront-ils 2 agents supplémentaires ?

M. SUERO – Nous aurons 2 agents supplémentaires. J'ai ensuite détaillé toutes les mesures liées aux moyens que nous mettons en place : les indemnités forfaitaires, le renouvellement de la location d'un photocopieur lié au télétravail, l'achat de semelles orthopédiques... Toutes ces dépenses sont prises en charge par la mission.

M. BAZIN – Le télétravail est-il à 100 % ?

M. SUERO – Il est à 50 et 60 %. Les deux agents sont présents deux jours ou trois jours. Ils mixent les semaines.

M. LE PRESIDENT – Nous ne souhaitons pas avoir du télétravail à 100 %. Cela fait partie des choix.

M. SUERO – GDI et d'autres départements, en liaison avec VAL, font travailler des entreprises du secteur protégé et adapté sur des sujets tels que le service de traiteur, l'API le Verdier et l'APEI l'artisanerie pour des fournitures de bureau, les ateliers du Parc de Claye pour les espaces verts..., soit un total de 13.938,98 €. Nous essayons, d'année en année, de continuer à faire travailler des entreprises du secteur protégé.

Vous avez, à la fin du compte rendu, des affiches qui sont parues. Le bilan financier s'élève à 30.963,14 €, soit un montant un peu supérieur à celui de l'an dernier.

Mme PRALONG-RICHY – J'aurais dû faire cette intervention avant le début de la présentation. La personne qui vient de vous faire cette présentation s'appelle Angel SUERO que vous connaissez sans doute. Il est le Correspondant Handicap du département GDI depuis plusieurs années. Je tiens présentement à louer son investissement puisqu'il ne ménage pas sa peine pour essayer de trouver des solutions individuelles, ainsi que pour l'inaptitude, et aider les salariés. Je l'en remercie.

M. LE SECRETAIRE – Nous pouvons nous féliciter qu'une embauche ait été réalisée dans le département GDI. Pour le prochain bilan, il serait bien de savoir combien d'embauches ont été faites au département GDI sur toute la durée du protocole.

M. SUERO – A ce jour, nous avons effectué 4 embauches : l'embauche d'un cadre en 2016, un opérateur et un cadre embauchés en contrat en 2017 et un cadre embauché en 2018. Il est vrai que ce nombre d'embauches est faible, mais cela n'est pas simple.

M. LE SECRETAIRE – Nous abordons ce sujet tous les ans. Il est dommage que nous n'ayons pas l'opportunité d'accueillir des stagiaires en situation de handicap pour des stages en entreprise. Je ne sais pas comment nous devons l'interpréter : est-ce que vous ne trouvez pas de stagiaires avec un handicap qui souhaitent venir à GDI ou est-ce que les unités ne souhaitent pas accueillir de stagiaires handicapés ? J'espère que les unités ne ferment pas les portes en disant qu'elles n'ont pas l'opportunité d'accueillir des stagiaires en situation de handicap parce que nous avons tout de même un certain nombre de métiers qui pourraient les accueillir. Je pense qu'il faudrait essayer de l'améliorer dans le prochain protocole même si je sais qu'il est toujours délicat d'avoir des stagiaires à GDI.

Concernant la formation de sensibilisation, il ne serait pas inintéressant que tous les élus volontaires du CSE puissent avoir une formation, une information, ou en tout cas une sensibilisation sur le sujet. Nous verrons comment mettre cette formation en place.

Sur le télétravail, je fais simplement remarquer qu'il ne faut pas mélanger le protocole Handicap et le protocole sur le télétravail qui s'applique à tous les actifs parce que nous ne sommes pas tout à fait sur le même portage, les définitions et les prises en considération n'étant pas tout à fait les mêmes. Vous avez fait ensuite une synthèse financière.

M. SUERO – J'ai repris les coûts des différentes actions.

M. LE SECRETAIRE – Elle est importante parce que cette analyse remonte au niveau du Central. Nous vous remercions également pour tout le travail effectué. Nous avons toujours de bonnes relations quand nous essayons de faire aboutir les dossiers même si les délais sont parfois très longs. Je sais que certains dossiers vont aboutir cette année même s'ils ont démarré les années précédentes.

Nous reprendrons contact avec vous pour cette formation ou cette sensibilisation afin de voir comment la mettre en place pour l'ensemble ou pour une partie des élus de l'instance.

Mme CASSOU – Sur le protocole qui va être renouvelé, il faut prendre en compte le fait qu'un délai de six mois est trop juste. Il faut déjà préparer le dossier avec le médecin du travail, envoyer la lettre recommandée..., et ceci est à la charge du salarié. Quand il envoie son dossier, il faut ensuite un temps de traitement. Un nouveau document sortira fin avril. Ils s'occupent pour l'instant de traiter les dossiers et ils vont tous arriver. Si l'agent ne remplit pas le bon document, son dossier lui reviendra. Si nous voulons être dans les temps cette année, je pense qu'un délai de neuf mois n'est pas de trop pour relancer les gens, voire leur proposer un accompagnement pour les personnes qui ne savent pas remplir le document parce que cela n'est pas forcément simple surtout au premier renouvellement.

M. SUERO – S'il s'agit d'une première demande ou d'un renouvellement, il faut envoyer l'accusé de réception à la Mission et le dossier est pris en compte. Il y a quelques années, il fallait vraiment avoir le dossier bouclé pour être pris en charge. La Mission Handicap a dit qu'à partir du moment où l'agent lui donne le récépissé du dépôt de dossier, il est pris dans l'accord. Je pense que vous avez l'accusé de réception avant six mois.

Mme CASSOU – Cela n'est pas indiqué quand la Mission Handicap envoie la demande de renouvellement.

M. SUERO – Il faut me le demander.

Mme CASSOU – Il faudrait déjà savoir dans les unités que vous existez. Je l'ai appris quand je suis arrivée au Central.

M. SUERO – Il ne se pose pas de problème à ce niveau, mais des agents n'y pensent pas ou cela est compliqué pour eux. Ils ne le font pas et nous ne pouvons malheureusement pas intervenir. Je n'ai pas 73 personnes qui sont en demande, mais il ne se pose aucun problème pour moi quand j'ai tous les éléments.

M. BOIDIN – Est-il possible de savoir de quelle manière sont sortis les cinq salariés RQTH ?

M. SUERO – Nous avons eu une fin de CDD, deux révocations, une rupture conventionnelle et un départ à la retraite.

M. LESGENT – Comment un agent, qui ne sait pas vraiment que vous existez, peut-il entrer en communication avec la Mission Handicap ? Avez-vous un numéro de téléphone.

M. SUERO – Mon numéro de téléphone est le 70.454 et je pourrai vous donner l'adresse de la Mission Handicap.

M. LESGENT – Vous avez dit que vous aviez transmis dans les centres des feuilles A3. Ces éléments figurent peut-être dessus.

M. SUERO – Je ne maîtrise pas cette diffusion. Je me fais fort de prendre un maximum de documents pour les donner à la COM qui les redispatche dans les attachements, mais cette tâche revient parfois à mes collègues RH. Je ne sais pas comment ils sont dispatchés après.

M. LESGENT – Y a-t-il un lien sur Urban web ?

Mme PRALONG-RICHY – Je vous propose de le faire plus simplement. Si les salariés ne savent pas qu'Angel SUERO existe, je vous propose d'envoyer un mail cet après-midi à tout le département GDI en expliquant qu'Angel SUERO existe avec ses coordonnées.

M. SUERO – Il y a deux ou trois ans, j'avais fait un article avec la COM de l'entreprise. Nous avons fait un film et nous avons interviewé plein de personnes. Il était passé en bouche toute l'après-midi lors du Forum de l'Encadrement.

M. LE PRESIDENT – Il faut également mettre l'accent sur la confidentialité à laquelle est tenu M. SUERO. Nous savons que des personnes en situation de handicap ne veulent pas le déclarer parce qu'elles ont peur que cela se retourne contre elles. Ces actions n'ont pas pour objectif d'augmenter notre compteur, mais nous ne connaissons pas toujours qui sont ces personnes et quelle est la nature de leur handicap.

04. Bilan social du département GDI pour l'année 2018

M. LE PRESIDENT – Nous accueillons Mme Sylvie PEREIRA qui va nous présenter ce bilan.

Mme PEREIRA – Le bilan social 2018 a été présenté de manière un peu plus détaillée la semaine dernière en commission économique. Il rassemble les principales informations chiffrées qui permettent d'apprécier la situation du département dans le domaine social sur trois années glissantes. Ce document est découpé en six chapitres :

- Emploi,
- Rémunérations et charges accessoires,
- Santé et Sécurité au Travail,
- Autres conditions de travail,
- Formation,
- Relations professionnelles.

I – Emploi

Quand nous parlons d'effectifs dans le bilan social, nous parlons des effectifs administrés, c'est-à-dire tous les salariés disponibles ou indisponibles qui sont liés à l'employeur par un contrat de travail au 31 décembre quelle que soit la nature du contrat. Vous verrez qu'il n'y a pas du tout de comparaison possible avec les effectifs que nous transmettons trimestriellement. Quand nous vous présentons les effectifs trimestriellement, nous parlons d'effectifs budgétés, d'effectifs utilisés payés et

d'effectifs moyens cumulés. Je vous apporterai quelques correctifs au fur et à mesure que nous avancerons dans le chapitre.

A l'indicateur 111, dans la famille Exploitation/Commercial et la catégorie Ensemble, nous avons 1 opérateur et non pas 0.

A l'indicateur 113, les contrats de professionnalisation au niveau des opérateurs sont au nombre de 11 et non pas 31. Le total de 36 contrats est exact.

Les effectifs administrés du département GDI affichent une hausse de 24 personnes par rapport à 2017 puisque l'effectif est passé de 1990 à 2014 salariés avec une répartition par catégories de 310 cadres, 648 agents de maîtrise et 1056 opérateurs.

Concernant l'âge moyen au sein du département, nous observons une grande stabilité par rapport à 2017 puisqu'il se situe toujours autour de 41 ans. Il en est de même pour l'ancienneté en moyenne toutes catégories confondues. Nous étions à 14 ans et 6 mois en 2017 et, pour 2018, cette ancienneté est de 14 ans et 9 mois. Elle est donc relativement stable.

Concernant les mouvements de personnel, nous observons une baisse des embauches de -23 par rapport au 31 décembre 2017 avec une spécificité en 2018 puisque nous avons accueilli un salarié reconnu travailleur handicapé à l'unité TDE. Le nombre de départs tous motifs confondus a baissé puisque nous sommes passés de 104 départs en 2017 à 82 en 2018. Le graphe de la page 23 reprend la somme de tous les indicateurs avec les différents motifs de départ. Nous pouvons noter que nous avons plus de départs au cours de la période d'essai, plus de révocations, moins de licenciements de salariés en CDI et surtout moins de départs à la retraite à l'initiative du salarié. Nous avons eu 21 départs à la retraite en moins en 2018 par rapport à 2017 s'agissant du gros fait marquant des départs de l'année 2018.

Au cours de la présentation de ce jour, je me permets d'apporter les réponses aux questions qui m'ont été posées lors de la présentation en commission économique. Une question a été posée sur l'indicateur 142 « nombre de démissions » et sur l'âge moyen par catégorie. Il est de 37 ans pour les cadres, de 47 ans pour les agents de maîtrise et de 39 ans pour les opérateurs.

Nous notons une baisse des promotions de -16 par rapport à 2017.

II – Rémunérations et charges accessoires

Nous notons, dans ce chapitre, une légère hausse de la rémunération mensuelle moyenne que nous retrouvons dans l'ensemble des catégories. Concernant la hiérarchie des rémunérations et le rapport entre la rémunération des cadres et des opérateurs, nous nous apercevons qu'il est relativement stable. J'apporte un élément de réponse suite à la commission économique : à l'indicateur 213, nous avons été interpellés sur le fait que nous avons, au département GDI, 11 personnes qui ont une rémunération annuelle inférieure à 20.000 €. Je vous prie de m'excuser puisque la première réponse que je vous ai donnée en commission économique était de vous dire que je n'avais pas le fichier avec moi. J'ai pensé tout de suite aux opérateurs qui arrivaient à la Voie, qui sont d'abord au niveau 3, et j'ai réfléchi sur les personnes qui ont le niveau le plus bas au département GDI. Il ne s'agit pas du tout de cela puisque

nous sommes sur l'effectif permanent et non pas sur l'effectif présent. Il s'agit en réalité de personnes qui sont en situation particulière, par exemple celles qui sont en congé sans solde, en congé parental d'éducation et aussi les alternants. Nous ne sommes pas sur un type d'emploi particulier. Si la personne était en congé sans solde pendant six mois dans l'année, elle risque de se retrouver dans les premières catégories.

M. NAYROLES – Cet indicateur n'est pas très pertinent.

M. LE PRESIDENT – Sinon, il serait très compliqué de le voir et vous devriez trier. Il permet de répondre à la question.

Mme PEREIRA – Concernant l'indicateur 260 sur l'intéressement, la donnée nous a été transmise tardivement. Pour une personne présente l'année complète, le montant brut s'élève 1.227,60 €.

III – Santé et Sécurité au Travail

Jean CHESSE est venu ce matin vous apporter des explications sur différents points.

IV – Autres conditions de travail

En termes d'horaires de travail, le nombre de salariés travaillant aux horaires variables est en légère baisse. Le nombre de salariés travaillant à temps partiel reste relativement stable au cours des trois ans.

Concernant l'organisation du travail, les données à prendre en compte sont celles qui figurent en annexe puisque nous avons réellement fait un zoom sur les profils de majoration (2x8, 3x8 et PN) contrairement à cet indicateur qui est fourni pour l'ensemble des départements de la RATP où nous n'avons pas les mêmes critères et cela fausse un peu les chiffres.

Au niveau de l'inaptitude, 3 salariés ont été déclarés définitivement inaptes à leur emploi : 1 à CT et 2 à ESO, et 1 salarié a été reclassé sur un poste qualifié suite à une inaptitude à l'unité Voie.

V – Formation

Ces éléments seront abordés de façon plus approfondie lors de la commission Formation qui est prévue le 10 mai. Jean-Louis TODESCO et toute son équipe seront à même de répondre à vos questions de façon beaucoup plus détaillée.

Une question a été posée lors de la commission économique sur l'indicateur 531. Vous avez souhaité savoir, sur les contrats d'apprentissage qui ont été conclus en 2017, combien ont été embauchés. Il faut savoir que nous avons eu en 2017 des apprentis sur trois ans et ils ne sont pas encore arrivés au bout de leur contrat. Nous avons eu malgré tout l'embauche d'une licence professionnelle à la Voie en 2017 et de 2 bacs Pro ELEEC à CT.

Mme PRALONG-RICHY – Le nombre peut vous paraître peu, mais nous avons des contrats qui durent sur trois ans et qui faussent aussi les chiffres.

M. LE SECRETAIRE – Combien avez-vous de contrats qui durent sur plusieurs années ? S'ils étaient deux en 2017, il n'y a pas beaucoup d'embauches.

Mme PRALONG-RICHY – Quoi qu'il arrive, nous n'en avons pas énormément, mais je ne sais pas à quoi correspond le « peu ».

M. LE SECRETAIRE – Nous poserons la question en commission Formation.

Mme PEREIRA :

VI – Relations professionnelles

Une question posée en commission économique concernait les 10 conseils de discipline et vous souhaitez connaître la répartition par unité : 6 à TDE, 2 à la Voie, 1 à ESO et 1 à CT.

Annexe du bilan social 2018

Le nombre d'entretiens professionnels est relativement stable. Le taux de réalisation est de 98,49 % et nous étions à 98,35 % en 2017.

Vous trouvez ensuite le détail par unité des salariés occupant des emplois à horaires alternants ou décalés en nuit avec un petit zoom sur les plus de 50 ans. Vous pouvez noter une légère hausse entre 2017 et 2018. Sur le pourcentage des personnes de plus de 50 ans, nous avons une légère hausse puisque nous sommes passés de 12,8 en 2017 à 15,4 en 2018.

Les dernières pages correspondent aux pyramides des âges.

M. DELGADO – Pourquoi faites-vous un zoom sur les personnes de plus de 50 ans ? Pourquoi parlez-vous de la barrière des 50 ans ?

Mme PEREIRA – Je n'ai pas assez d'ancienneté pour répondre à cette question. Je sais que cette annexe n'existe qu'au département GDI puisqu'elle n'existe pas dans les autres départements. Un ancien élu pourrait expliquer d'où vient cette demande.

M. LE PRESIDENT – La demande avait été faite à l'époque sur un âge moyen proche du départ à la retraite. J'imagine qu'elle date de cette époque.

M. LE SECRETAIRE – Je ne sais pas si cette raison est une explication, mais vous êtes considéré comme sénior dans l'entreprise à partir de 50 ans. Beaucoup de zooms sont faits sur les embauches à partir de 50 ans.

M. LE PRESIDENT – L'âge moyen de départ à la retraite à la RATP est aujourd'hui en légère augmentation puisqu'il doit se situer autour de 53 ans.

M. NAYROLES – Comme chaque année, le document présente une photo et, comme toutes les photos, elle n'est pas forcément le reflet de la réalité. Quand nous prenons l'aspect global du bilan social, nous avons l'impression que tout va bien à GDI et que tout est parfait. Par contre, on passe à côté des difficultés sociales et des conflits qui ont pu avoir lieu, les difficultés sociales allant du conflit aux inquiétudes sur l'évolution du département et aux perpétuelles réorganisations. Nous voyons les effectifs, mais nous n'avons aucune vision sur les charges qui augmentent. Vous nous dites souvent que vous avez des difficultés de recrutement, mais ces difficultés n'apparaissent pas forcément dans le bilan social. L'attractivité est en baisse et le bilan social ne s'en fait pas forcément l'écho. Sur la sécurité au travail, les chiffres ne sont toujours pas terribles, mais si nous regardons les chiffres de la sous-traitance, ils sont encore pires. 2018 a été une année noire et cet aspect est complètement transparent par rapport au bilan social.

Il faut également signaler que nous avons, pour la dernière année, une vision du bilan social à trois ans sur un périmètre constant. Il avait été compliqué pour nous de faire des analyses quand nous avons récupéré l'unité ESO et il a fallu attendre trois années complètes avant de pouvoir comparer les chiffres et ne pas avoir des écarts à expliquer sans arrêt. Je ne sais pas comment nous ferons pour le prochain bilan, si nous aurons une partie séparée ou si nous mélangerons tout en donnant à chaque fois l'explication.

Vous avez répondu à un certain nombre de questions. Par contre, d'autres questions sont apparues. Dans le tableau 118, nous n'avons plus la répartition de l'effectif selon la nationalité alors que nous l'avions avant avec tous les pays. Nous avons maintenant un global et je ne sais pas si ce changement de présentation a une raison. Sur la page suivante, nous avons le nombre de personnes originaires des DROM-COM qui peuvent bénéficier du protocole, mais sont-ils au courant de la distinction et qu'ils ont des droits un peu différents des autres ?

En page 19, nous avons constaté une coquille entre les indicateurs 121 et 122. La durée moyenne des contrats était de 89,28 jours en 2016 et de 63,98 jours en 2017.

Mme PEREIRA – Elle était de 60,07 jours en 2018.

M. NAYROLES - Nous avons un décalage dans le tableau 183 sur le nombre de salariés absents pour maladie selon la durée de l'absence. Le chiffre diminue et passe par exemple de 164 à 57, puis il remonte à 101 et passe à 26 et 24. Cette ligne n'est pas régulière et nous voyons le même décalage dans le tableau 183a. Je ne sais pas si ce décalage a une explication.

Mme PRALONG-RICHY – Vous êtes en l'occurrence sur l'année 2016.

M. NAYROLES – Il est également valable en 2017 et 2018.

Mme PRALONG-RICHY – Votre intervention est-elle une interrogation, une question ou une remarque ?

M. NAYROLES – Avez-vous une explication par rapport à ce décalage ? N'est-ce pas une coquille ?

Mme PRALONG-RICHY – Nous avons moins de longues maladies que d'arrêts d'une semaine. Quand une personne attrape la grippe en hiver, l'arrêt est en général d'une semaine. Vous avez, pour cette raison, des gros paquets pour des arrêts d'une ou deux semaines et vous en avez moins pour les arrêts longs.

M. NAYROLES - A l'indicateur 185 sur le nombre de journées d'absence pour maternité, il est fait généralement le ratio hommes/femmes.

Mme PEREIRA – Je regarderai la question et je vous apporterai des éléments de réponse.

M. NAYROLES – A l'indicateur 331, je vois que 6 agents sont décédés ou ont une incapacité supérieure à 66,66 % suite à l'inhalation de poussières d'amiante. Ont-ils fait toute leur carrière au département GDI ou pas ?

Mme PEREIRA – Nous avons eu une réponse de la CCAS sur cet indicateur. Le tableau 30B concerne des pathologies qui sont liées à l'inhalation de fibres d'amiante. Compte tenu de la latence de l'apparition de la pathologie, ils sont très souvent des agents retraités et ils sont réaffectés dans leur dernier département avant de partir à la retraite. Ils nous alertent sur le fait qu'il ne s'agit pas forcément de salariés qui ont fait leur carrière au département GDI.

M. NAYROLES – Je vois que des agents sont touchés chaque année. Je suis remonté plus loin que 2016 et nous en avons d'autres. Cela s'expliquait par le fait que des agents avaient été repris d'une entreprise et ils avaient même bénéficié d'un départ à la retraite anticipé au niveau de cette entreprise, mais je ne suis pas certain que cela soit le cas cette année.

Je me focalise sur l'amiante, mais nous avons tout de même 13 autres pathologies et il ne fait pas aussi bon vivre à GDI. Il faut peut-être pointer du doigt ces problèmes et savoir quels sont les parcours. J'entendais dire aussi, quand nous faisons le suivi sur l'amiante, que l'unité Voie n'était pas propriétaire de matériels amiantés et qu'il n'y avait pas forcément d'amiante à l'unité Voie. J'aimerais bien qu'il soit fait un petit focus sur le sujet.

M. LE SECRETAIRE – M. CHESSE s'est engagé à regarder les parcours de ces 6 déclarations.

M. NAYROLES – A l'indicateur 352, nous avons une petite coquille sur les 622 €. Vous avez ensuite donné le détail des unités et chacun appréciera la hausse des conseils de discipline à l'unité TDE. J'espère que 2018 était une année exceptionnelle et que nous retrouverons des valeurs un peu plus proches des années précédentes dans les futurs résultats.

M. LEGRAND – Sur la répartition de l'effectif selon le sexe (indicateur 115), nous pouvons voir que, malgré une hausse des effectifs à GDI, nous avons une stagnation des embauches féminines. La population féminine est étale puisque nous étions à 179 en 2017 et nous restons à 179 en 2018 alors que nous avons eu une augmentation de la population chez les hommes. Nous verrons ce qu'en dira la

commission ad hoc, mais le taux de féminisation dans le département n'est pas un bon indicateur.

Mme PRALONG-RICHY – Nous pouvons effectivement mieux faire. Pour revenir sur les propos de M. NAYROLES, comme toute photo, la photo est prise à un instant T et, deux mois plus tard, les chiffres ont déjà évolué. Vous avez noté par-ci par-là quelques coquilles. Je voudrais simplement insister sur le fait qu'un bilan social est une espèce de carte d'identité du département dans lequel nous sommes. Il est donc toujours extrêmement intéressant, mais il demande un travail fou aux équipes RH qui travaillent dessus.

M. NAYROLES – Je ne faisais pas un reproche et je signalais juste quelques coquilles.

Mme PRALONG-RICHY – Il représente beaucoup de travail et je tiens à remercier Sylvie PEREIRA pour tout le travail sérieux et les recherches qu'elle a effectués de façon à pouvoir faire profiter tout le monde des questions qui ont été posées en commission économique. Je souligne tout le travail que nécessite le bilan social parce que l'on ne s'en rend pas toujours compte. Des petites questions peuvent générer beaucoup de travail et le retour sur investissement n'est pas toujours à la hauteur.

M. LE PRESIDENT – Il faut donc vous servir de ces données. Le bilan social est un document de référence du département. Il est souvent détaillé et il comporte beaucoup de statistiques. Ce bilan est une obligation réglementaire et autant s'en servir.

Consultation sur le bilan social du département GDI pour l'année 2018

M. NAYROLES – Lecture de l'avis....

Avis sur le projet de bilan social du département GDI 2018

Même si le bilan social affiche des effectifs toujours en progression, + 24 par rapport à 2017, les élus constatent que le ratio statutaire contractuel poursuit son écart, avec cette année encore, une augmentation de 17 % de ces derniers alors que le nombre d'embauche en contrat à durée indéterminée statutaire et CDI est en diminution de près de 30 % par rapport à 2017.

Les élus soulignent également que malgré une courbe qui pourrait sembler satisfaisante, la productivité dans le département n'en est pas moins réalisée. Il est une fois encore difficile de mesurer l'augmentation de la charge imposée aux agents toutes catégories confondues.

Avec 14 de plus qu'en 2017, les contrats de professionnalisation sont en nette augmentation mais les élus s'interrogent toutefois sur le nombre de ses contrats qui déboucheront sur une réelle embauche.

Au vu de l'augmentation du nombre de révocations et licenciements des salariés sous statut, les élus souhaitent connaître les unités concernées des huit agents inscrits au tableau 144 et 10 conseils de discipline pointés. Il semble en effet, que certaines unités aient recours à des techniques managériales différentes.

Sans compter les opérateurs non qualifiés, le nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure est en recul de près de 23 % par rapport à 2017 ; la catégorie opérateur de maintenance a atteint son niveau le plus bas depuis 2012.

La diminution de 3 % du nombre de journée d'absence maladie pour les opérateurs est à mettre probablement en relation avec la pression exercée tant sur leur rémunération que par la ligne managériale.

De même, les élus s'interrogent sur l'augmentation de 25 % du nombre de journée d'absence maladie de la catégorie cadres. Quelle analyse la Direction fait-elle de cette situation ?

Au chapitre des rémunérations, les élus notent qu'il n'y a quasiment pas d'écart entre la rémunération du mieux payé et du moins bien payé de GDI sauf que l'une est mensuelle tandis que l'autre est annuelle, les deux étant sur 13 mois. Chacun appréciera un peu plus.

Les élus mesurent encore dans le tableau 213a les mesures significatives de 0 % apportées à la valeur du point et annoncées par notre précédente PDG devenue ministre chargée des transports.

Le nombre d'accidents du travail avec arrêt est en augmentation de 18 % avec un nombre de journées perdues en augmentation de 10 %. Si le Département ne pointe pas d'accident mortel, nos sous-traitants n'auront malheureusement pas eu la même chance. Les élus s'interrogent sur les mesures apportées pour endiguer ses mauvais résultats.

Le bilan fait état pour 2018 de 13 maladies professionnelles ayant entraîné le décès ou une incapacité supérieure à 66,66 % d'agent du Département et déclarés à la CCAS. Six d'entre eux sont touchés par l'inhalation de poussière d'amiante. Quel est le parcours des agents concernés ? A ce jour, les élus n'ont toujours pas la lisibilité.

Au chapitre des représentants du personnel et délégués syndicaux, les élus sont attentifs au taux de participation des dernières élections professionnelles qui auront nécessité deux tours pour le premier collège. Les élus soulignent aussi les économies réalisées par la Direction concernant les heures de délégation des nouveaux élus avec notamment la disparition des délégués du personnel.

Avec 522 heures pointées sur les heures d'expression directe soit une augmentation de 47 % et une augmentation de 55 % du nombre de journée de grève, il n'est pas certain que la diminution du dialogue social soit à terme, profitable pour quiconque.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 19
Contre : 0
Abstention : 1

L'avis du CSE GDI sur le projet de bilan social du département GDI 2018 est adopté par 19 voix pour et 1 abstention.

05. Effectifs et recrutements du département GDI 1^{er} trimestre 2019

Mme PRALONG-RICHY – Vous avez eu une présentation détaillée en commission économique. Je me propose de faire un balayage global des effectifs notifiés et des résultats à fin mars. Au niveau du département, nous sommes notifiés à 1973

toujours en-dessous de la barre des 2000, mais nous nous en rapprochons avec la ventilation suivante selon les unités : 194 aux fonctions supports, 16 à GPE, 371 à CT, 612 à la Voie, 241 à ESO et 530 à TDE.

Je n'entre pas dans le détail des écarts de notification 2019 par rapport à 2018 puisque Mme PEREIRA vous l'a déjà très largement expliqué. En revanche, les résultats concernant les moyennes cumulées à fin mars sont les suivants :

- Pour les fonctions centrales, nous sortons à 197,57, soit un sureffectif de 3,5 salariés qui s'explique par des remplacements par anticipation de salariés qui vont partir à la retraite et qui ont, pour certains d'entre eux, des comptes épargne temps importants.
- Pour GPE, nous sommes à -6 dans la mesure où nous sortons à 10 à fin mars alors qu'ils sont notifiés à 16. Ce -6 s'explique aussi par le fait que la notification de GPE l'an dernier était de 3 personnes. Passer de 3 à 16 ne se fait pas d'un claquement de doigts et les embauches prennent un peu de temps.
- Pour l'unité CT, nous avons un écart d'une personne en plus puisque CT est notifié à 371 et sort à 372. Ce plus se situe plutôt sur la catégorie des opérateurs et nous enregistrons un moins chez les encadrants : presque -2 personnes au niveau des cadres et -1 personnes au niveau des agents de maîtrise. Qu'il s'agisse des cadres ou des agents de maîtrise, des postes étaient vacants à fin mars, mais les salariés vont arriver et nous connaissons les candidats. Nous avons juste un écart entre le poste vacant et la personne qui va arriver pour occuper ce poste. Pour les agents de maîtrise, nous attendons également une personne en CAD.
- Pour l'unité Voie, nous sommes quasiment à l'équilibre au global puisque l'unité Voie est notifiée à 612 et elle sort à 611,50. Cela dit, quand nous creusons un peu et quand nous regardons la situation en détail, nous nous rendons compte que nous sommes presque à +4 au niveau des opérateurs et presque à -5 au niveau des agents de maîtrise. Ces agents de maîtrise seront remplacés. Ils arriveront entre avril et juin et nous les connaissons. Nous affichons simplement un solde négatif à fin mars.
- Pour l'unité ESO, elle était notifiée à 241 et elle sort à 245. Nous pourrions nous réjouir d'avoir un sureffectif de 4, mais nous avons parmi ces 4 des CDD dont le contrat arrivera à son terme d'ici le mois de mai. L'unité ESO devrait donc revenir à l'équilibre.
- Pour l'unité TDE, elle était notifiée à 530 et elle sort à 527,68, soit un écart de -2. Un cadre arrivera au mois de juin et l'unité est en déficit d'un opérateur.

M. BOIDIN – Par rapport à ces chiffres, nous avons la vision globale du département par unités. Lors de la précédente mandature, nous avons, au niveau des DP, des tableaux par unité et par entité. Il est très bien d'avoir le global. Il ne manque personne au niveau maîtrise, mais nous voyons un sureffectif dans une entité et un gros manque dans les autres entités. Nous ne pouvons plus le mettre en avant puisque nous n'avons plus les DP. Comment faisons-nous pour savoir précisément

où il manque le personnel ? Nous pouvons comprendre qu'il puisse y avoir un surcroît d'activité dans une branche, mais on ne manque pas pour autant d'activité dans l'autre branche où il y a le sous-effectif.

Mme PRALONG-RICHY – Les IP sont là pour discuter avec les unités opérationnelles.

M. BOIDIN – Nous pouvons donc demander en IP d'avoir le tableau de répartition des effectifs ?

Mme PRALONG-RICHY – Vous pouvez poser toutes les questions qui vous semblent justifiées dans le cadre de la vie professionnelle et des conditions de travail et relatives aux effectifs.

M. LEGRAND – Nous aimerions surtout avoir des réponses.

M. BAZIN – Nous savons que nous avons, sur les DP, de plus en plus de mal à avoir des informations quelles qu'elles soient et nous avons même parfois un frein à sortir et à divulguer des informations comme si elles devaient partir où il ne fallait pas. Dans la mouture CSE avec ce désir de voir naître des IP sans réels moyens et sans réelles possibilités avec un interlocuteur privilégié qui est la direction par le biais à la fois du Directeur de l'unité et de la Responsable RH, est-ce que nous pouvons escompter avoir ce type d'informations pour les calendes grecques ?

Mme PRALONG-RICHY – Si vous avez des questions sur les effectifs, je vous invite à poser vos questions en IP.

M. BAZIN – Les élus des différentes unités présents dans l'instance autour de cette table estiment que l'on devrait leur fournir à minima, ne serait-ce que par le biais de leurs unités, les effectifs comme ils les avaient en DP. Il s'agissait peut-être d'une contrainte pour les directions, mais je vous le demande personnellement.

Mme PRALONG-RICHY – Je ne vais pas me substituer aux Directeurs des unités opérationnelles. Je vous invite à leur poser la question.

M. NAYROLES – L'instance CSE se substitue aux instances qui existaient avant. Vu comment le débat évolue, je pense que nous avons un réel souci. Nous n'avons plus du tout la visibilité de ce qui se passe dans les unités avec des pseudo ou des petites réorganisations qui se font à la marge, des effectifs qui diminuent, qui augmentent, voire même qui restent constants avec des petites réorganisations, et nous n'avons plus aucune communication. Je pense que la base pour les élus est déjà de vérifier, en termes d'emplois et d'effectifs, que les choses sont maintenues.

Nous avons toujours dit que nous pouvions avoir des accords sur nos désaccords. Nous n'étions pas forcément contents des choses telles qu'elles se faisaient, mais on ne se cachait pas forcément derrière. Il me semble que la commission économique aurait dû évoluer en même temps que le CDEP a évolué. Je pense que nous ne pouvons pas en rester à la présentation que nous avons en CDEP en sachant que nous avons avant les DP. Quand vous avez dit que nous avons un détail fin, je

m'attendais à un détail encore plus fin. Je m'attendais à ce que nous nous focalisions un peu plus sur les unités pour savoir quels sont exactement les effectifs. Il s'agit effectivement d'un travail lourd pour vous, mais cela n'est pas notre faute les DP ont été supprimés. Vous savez personnellement ce que je pense des IP. Nous savons très bien que chaque unité aura sa perception de l'IP et répondra ou ne répondra pas. Nous pourrions poser toutes les questions que nous voulons, nous n'aurons pas forcément les réponses.

Il me semble que l'on aurait pu trancher en disant que la commission économique était le bon lieu pour le faire. Nous avons dit que nous faisons des commissions pour dépouiller toutes ces données afin de ne pas y passer trop de temps pendant la séance CSE. Ce type de fonctionnement me convient à partir du moment où le travail est fait dans les commissions. Sinon, à la prochaine commission, nous vous demanderons les effectifs plus finement par secteur pour savoir quels sont exactement ceux qui ont bougé. Des choses se passent actuellement dans certaines unités. Elles ne correspondent pas forcément à des moins et elles peuvent parfois se traduire par des plus. Ces réorganisations sont complètement transparentes. Nous les regardons déjà d'un œil inquiet, voire suspicieux, et cette façon de faire n'est pas le bon échange.

Nous arrivons aujourd'hui à des effectifs notifiés par rapport à une productivité qui est déjà décomptée. Le point de sortie à 1973 prend déjà en compte la productivité que le département doit réaliser. Après, si nous faisons le cumul de tous les totaux des unités, nous arrivons à 1964, soit -9 par rapport à 1973.

J'ai eu le renseignement par téléphone, mais nous ne savons pas en même temps comment ces -9 sont dispatchés et nous n'avons pas non plus cette visibilité. Où se fait la productivité ? Il faudra que nous en parlions. Les moins qui sont annoncés sont-ils faits par anticipation sur des dossiers qui vont venir ? Sont-ils faits sur des dossiers passés et sur lesquels ? J'aimerais bien que nous ayons un tableau pour nous dire qu'il a été fait telle réorganisation qui a amené du moins ou rarement du plus et que nous avons tel effectif en sortie. Là, nous prenons le tableau en arrivant et il ne nous sert à rien. Il ne faut pas nous dire que nous avons une lisibilité fine. Nous n'avons pas une lisibilité fine sur votre tableau.

Mme PRALONG-RICHY – Il s'agit de votre analyse. Je considère que cette présentation est détaillée parce que vous avez les unités, les notifications, les catégories, le point de sortie, la moyenne cumulée, et nous ne pouvons guère faire plus en matière d'effectifs d'une part. D'autre part, nous n'allons pas refaire ici les débats législatifs. La loi a supprimé l'instance DP.

M. NAYROLES – Vous avez refait la loi puisque vous avez mis en place les IP. L'IP n'est reconnu qu'à la RATP.

Mme PRALONG-RICHY – La loi est ce qu'elle est et nous sommes là aussi, en tant que représentants de l'employeur, pour l'appliquer et la respecter. La loi impose, comme par le passé, de faire un point sur les effectifs auprès du CSE et nous le faisons. Ensuite, M. BOIDIN posait la question d'avoir des éléments plus fins au niveau des unités et je lui ai répondu en disant qu'il pouvait le faire par le biais des IP. Vous me dites que vous n'aurez pas les éléments que vous voulez au niveau des IP, mais les IP n'ont pas encore commencé.

M. LEGRAND – La loi ne dit pas qu'il ne faut pas donner le tableau qui était fourni avant dans le cadre des délégués du personnel. Le fait de ne plus le donner est bien une volonté de la direction du département.

Mme PRALONG-RICHY – Il y a déjà un parti-pris alors que je vous expose les effectifs. Compte tenu de l'heure et du fait que la commission économique s'est tenue avant, je balaye le document. Je vous donne tout de même des éléments. Je n'ai pas le temps d'aller plus loin que vous m'expliquez déjà que vous n'avez pas suffisamment d'éléments.

M. LEGRAND – Je pense qu'il ne faut pas retourner le problème. Nous avons des tableaux qui permettaient d'avoir une visibilité sur les unités dans le cadre des délégués du personnel. Les délégués du personnel n'existent plus, mais nous aimerions néanmoins avoir cette visibilité même au niveau du CSE. Je ne vois pas en quoi cela gêne la direction sauf à avoir la volonté de faire de l'obstruction afin que nous ne voyions pas finement où sont les manquements. -1 sur une population de 630 personnes n'est effectivement rien, mais si le -1 est fait dans une équipe où ils sont 2, il représente 50 % de l'effectif et il est un manque cruel pour nous. Nous avions avant cette maille fine qui permettait d'avoir une discussion objective sur des manques d'effectifs, des charges de travail, et cela n'empêchait pas la terre de tourner.

M. LE PRESIDENT – Le souhait est que ces discussions aient lieu au niveau de l'unité. Au niveau du CSE qui pilote une unité de 2000 personnes et de 3000 personnes demain, nous n'entrons pas dans ce niveau de détail, sinon le système sera ingouvernable. J'entends dire que les IP ne sont peut-être pas suffisants. Faisons-les marcher puisqu'ils ne se sont pas encore réunis une fois !

M. BOIDIN – Ils se sont déjà réunis à l'unité TDE.

M. LE PRESIDENT – Nous avons, au niveau du CSE, le cadrage et le total par catégorie pour s'assurer que nous avons une cohérence, que les éléments remontent bien et que le sujet est bien partagé à ce niveau-là. Il ne nous paraît pas pertinent, au niveau du CSE, de descendre dans ce qui se passe au sein des unités, sinon le système sera ingérable.

M. BAZIN – Vous vous félicitez d'un dialogue social de haut niveau dans l'entreprise.

M. LE PRESIDENT – Je ne me félicite de rien du tout.

M. BAZIN – Je vous l'ai rappelé dans une précédente intervention. Il me semble que le mieux est encore une fois de ne pas se cacher derrière des textes, de se dire que cela marchait bien avant parce que nous pouvions discuter et aller plus finement dans l'étude. L'implication de tous y était et cela faisait du bien à tout le monde. Cela faisait du bien au département et aux personnes qui peuvent représenter le personnel face à vous. Aujourd'hui, on se cache derrière la loi. La loi permet juste de faire cela et on ne fait pas plus. Comme mon Directeur d'unité voyage beaucoup parce qu'il fait partie de l'UITP, je suppose que si je lui pose une question, il l'aura oubliée dans six mois et je n'aurai jamais le document. Je passe par vous et je vous demande simplement de faire le lien et le bon lien. Il faut que le système qui existait

avant puisse perdurer afin que nous puissions travailler de manière sereine et que l'exercice qui est un contrôle de ce qui se passe pour savoir où va tout cet argent public et tout ce financement ne soit pas perdu dans un nuage. Cela n'est pas possible et nous ne pouvons pas l'entendre. Si vous n'acceptez pas le rôle de contrôle qui est aussi le nôtre, nous avons effectivement un problème de démocratie et de politique. Cela ne regarde que mon positionnement par rapport à certaines attitudes, mais je trouve qu'elles sont déplorables à ce niveau-là. Vous vous targuez d'un certain nombre de choses et vous n'êtes pas le seul à le faire. Même au niveau du CSEC, on se félicite d'un tas de choses pour dire que le dialogue social est de bon niveau, mais vous ne le mesurez que dans l'instance. Lorsque je formule une demande dans l'instance, vous me dites tout le contraire et cela n'est pas entendable.

M. LEGRAND – Il faut que le Directeur s'engage à donner une directive à ses Directeurs et Directrice d'unité pour fournir les informations de bon niveau à l'échelon intérieur. Après, nous avons l'appréciation que nous voulons sur les IP. Vous ne voulez pas traiter cette information parce que nous sommes une instance transversale, mais il faut que l'information qui est demandée soit transmise.

Un engagement fort du Directeur serait que nous soyons en capacité d'avoir ce document dans le même format que celui que nous avons au niveau des unités ou des fonctions centrales pour un dialogue social de qualité.

M. LE SECRETAIRE – Vous renvoyez cette information sur les IP, mais il ne faudrait pas que les IP s'entendent dire que ces éléments sont suivis au niveau du CSE. Je rejoins la demande, mais il ne devrait même pas y avoir besoin de demander puisqu'ils étaient fournis automatiquement dans certains DP à l'époque. Nous souhaitons que les IP ne soient pas obligés d'en faire la demande à chaque fois, mais qu'il puisse y avoir un point sur les effectifs dans tous les IP avec un tableau fourni par chaque unité avec ses particularités. Nous vous demandons que les IP qui se tiendront demain aient ce point sur les effectifs, sinon nous connaissons la réponse qui sera faite à certains IP et qui sera de dire que ces éléments sont maintenant traités en CSE. On ne pourra pas avoir ce double langage.

M. BAZIN – En-dehors du tableau des effectifs, nous avons aussi l'organigramme nominatif des effectifs avec le positionnement de chaque agent, le poste qu'il occupait et dans quelle équipe il se trouvait. Nous aimerions retrouver également ces éléments-là.

M. LE PRESIDENT – Nous l'avons bien noté et nous regarderons ce que nous ferons. Les DP ont disparu et il n'est pas question de les reconstruire. Il n'est surtout pas question d'intégrer les DP dans le CSE. Il faut que nous trouvions le bon mode de fonctionnement.

M. BAZIN – Sans réponse à leurs questions, que feront les agents ?

M. HARDY – En tant qu'ancien DP, je peux vous dire que nous avons des éléments qui étaient gérés à ce niveau. Nous n'avons pas voulu la suppression des DP. La RATP a fait un geste en reconnaissant l'utilité des personnes qui étaient DP. Il a été créé les IP et la façon dont je le reçois est que la RATP s'est coupé le bras. Elle met

les IP en place, mais elle ne met pas les moyens en face et elle limite les choses. L'idée n'était pas de recréer les DP, mais de pouvoir avoir une instance représentative de proximité qui pouvait faire quelque chose. Nous ne l'avons pas aujourd'hui et on ne se donne pas encore une fois les moyens de ses ambitions. Je comprends que vous protégiez l'instance CSE en disant qu'on va laisser ces éléments sous la table et les faire gérer par en-dessous, mais nous avons besoin qu'ils sortent à un moment donné. Si vous vous engagez à faire en sorte que nous puissions avoir les documents, nous ferons avec.

M. LE PRESIDENT – Je regarderai déjà ce qu'il est prévu de donner pour les IP qui se sont tenus ou qui vont se tenir ces jours-ci.

M. BOIDIN – Il faut faire attention parce que les IP ne sont pas une instance.

M. LE PRESIDENT – Je l'entends bien. Ils sont un autre mode de fonctionnement.

M. BOIDIN – A partir du moment où il n'est pas apporté de réponse aux questions des agents en IP, nous les verrons forcément réapparaître en CSE via les élus parce que les IP ne sont pas forcément des élus.

M. LE PRESIDENT – Nous sommes d'accord, mais le CSE n'est pas non plus l'instance où nous traiterons les cas individuels.

M. BOIDIN – C'est la question que tout le monde se pose.

M. LE PRESIDENT – Je l'entends bien.

M. LESGENT – Il n'y aura pas que des cas individuels.

M. LE PRESIDENT – Je ne dis pas qu'il ne faut pas faire le traitement des cas individuels, bien au contraire. Il faut que nous trouvions dans quelle instance et à quel niveau ces points se traitent. Comme un certain nombre d'entre vous le savent, avec le projet de réorganisation, nous donnons un niveau d'information extrêmement détaillé. Il faut que nous donnions des informations de niveau équivalent et propres à tout le monde et je ferai le tour avant de vous répondre.

Mme PRALONG-RICHY – Concernant les flux 2019, nous avons eu 35 entrées et 25 sorties sur le premier trimestre. Je n'ai pas la même lecture que vous, Monsieur NAYROLES, dans la mesure où nous voyons que les 16 encadrants entrants viennent de 7 départements différents de l'entreprise et cela montre l'attractivité du département GDI. Nous attirons les salariés qui travaillent ailleurs.

M. NAYROLES - Je parle de la RATP. Cela fait des années que nous perdons en attractivité. Nous avons tout de même perdu nos bonifications. J'entends des jeunes me dire, en reprenant l'expression de Mme IDRAC, que la RATP est une entreprise comme une autre et, si cela ne va pas, ils partiront. Il n'y a plus forcément d'attachement comme il pouvait exister dans le passé. Je ne suis pas certain aujourd'hui qu'un agent de Bus s'épanouisse et qu'il n'ait pas quelques petites inquiétudes. Je parle de ce sujet en disant que l'attractivité de la RATP diminue.

M. LE PRESIDENT – Il faut que nous luttons contre ce phénomène.

M. LEGRAND – Il est fait actuellement un sondage dans le cadre de la transformation des ingénieries et il comporte une question qui me fait sourire ou pas : « est-ce que vous conseillerez à quelqu'un de travailler à la RATP ? » avec une échelle de 1 à 10. Avec ce qui se passe depuis quelques mois à la RATP, j'ai l'impression à chaque fois que je réponds que le curseur descend de plus en plus. J'aurais mis une note entre 8 et 9 il y a quelques années, voire même 10, et, quand je vois les attaques sur les tableaux de retraite et un certain nombre de sujets sur les conditions de travail, je suis beaucoup plus mesuré aujourd'hui.

M. LE PRESIDENT – Nous faisons une enquête pour cette raison parce que le problème est préoccupant

M. LAMBERT – Beaucoup d'agents attendent la réforme des retraites et disent que si le régime est le même qu'ailleurs, ils partiront.

M. NAYROLES – Vous dites vous-même que vous avez des problèmes de recrutement. Ils sont liés. A la SNCF, ils ont les mêmes problèmes que nous et ils font des politiques sur le logement pour essayer de séduire et d'amener des personnes. Je ne dis pas forcément que tout vient de l'interne RATP, mais toutes les réformes que nous subissons depuis des années font que nous avons complètement perdu l'attractivité de la RATP.

Mme PRALONG-RICHY – Nous ne mettons pas la même définition derrière le mot « attractivité ». D'un point de vue RH pur, -et je ne parle pas de bonifications ou autres-, et étant arrivée à GDI depuis peu de temps, quand je regarde ces tableaux, je me félicite de voir que des salariés de toute l'entreprise ont envie de venir travailler à GDI. Concernant les flux inter-unités, les mariages entre les unités sont beaucoup moins importants. Concernant le recours aux CDD, nous avons eu un CDD ce trimestre. Nous avons embauché un jeune homme en CDD pour remplacer une jeune femme qui va avoir un bébé à MRE. Pour les contrats de travail à durée indéterminée, nous en avons un de plus. Nous n'avons pas de changement pour les détachements en article 33 et nous n'avons aucun nouveau contrat de personnel intérimaire sur le premier trimestre 2019.

M. NAYROLES – Pour les détachés, nous avons une coquille entre TDE et la Voie.

Mme PRALONG-RICHY – Le +1 était au mauvais endroit et il faut le mettre au niveau de l'unité Voie.

III – CONSULTATIONS (suite)

B – Résolution

- **Résolution relative à la désignation d'un référent CSE/GDI en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

M. LE SECRETAIRE – Comme le prévoient les ordonnances, je vais vous donner lecture d'une résolution qui sera soumise au vote..... (lecture)

Résolution relative à la désignation d'un référent CSE/GDI en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

En vertu des dispositions de l'article 105 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 modifiant l'article L.1153-5-1 du Code du Travail, nous vous proposons de désigner M. Bruno LESPE en tant que référent au CSE/GDI en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Sa mission consistera à orienter, informer et accompagner les salariés sur le dit sujet.

La durée de cette désignation prendra fin en même temps que le mandat d'élu de M. LESPE.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 0

La délibération du CSE/GDI relative à la désignation d'un référent CSE/GDI en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est adoptée à l'unanimité des présents.

C – Suite donnée aux avis et résolutions

- Réponse à avis : Projet d'évolution du centre de maintenance de Barbès GDI/ESO

IV – INFORMATIONS DU PRESIDENT

- Mise en place de tablettes et téléphones

Mme SERRANIA – Je vous informe de petits retards au niveau de SIT et de GIS. La décision a été prise qu'une tablette sera attribuée aux élus titulaires, suppléants et représentants syndicaux du CSE. Il faut compter à peu près deux mois pour que ces tablettes soient commandées et configurées nominativement. J'espère pouvoir vous les remettre à la fin du mois de juin. Je serai en charge de les réceptionner et de vous les remettre à chacun.

M. LE PRESIDENT – Elles répondront partiellement à un point évoqué ce matin.

Mme SERRANIA – Les tablettes seront nominatives et matricées.

M. LE PRESIDENT – Elles sont des tablettes avec Office 365 matricées RATP. Elles passent par SIT qui charge un certain nombre de logiciels dessus. Vous aurez votre mail RATP et votre environnement RATP sur votre tablette.

V – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRETAIRE – Nous avons reçu deux questions qui vous ont été adressées en même temps, la première question concernant un cas de gale qui a été déclaré sur le site de Villette.

M. LE PRESIDENT – Nous avons eu un cas de gale sur le site de Villette au sein de GDI et un cas à MRF. Nous avons pris contact avec la médecine du travail dans les deux cas qui nous a confirmé qu'il n'était pas nécessaire de désinfecter le vestiaire. La personne a dû reprendre son travail suite à sa visite de reprise. Il a été fait le choix d'informer. Nous n'avions malheureusement pas le même médecin sur MRF, mais nous avons les mêmes avis et les médecins se sont mis d'accord pour s'assurer que nous ne faisons pas n'importe quoi. Il semble que la personne concernée ne l'ait pas attrapée dans le cadre professionnel. Je rappelle qu'il faut un contact prolongé sur les vêtements pour attraper la gale, mais tous les cas doivent être signalés et surveillés.

M. AMOUNI – Il y avait surtout un doute. Il y a à peu près un an et demi, quand des réfugiés se trouvaient sur Porte de la Chapelle, il nous avait été bien spécifié, quand nous intervenions dans ces endroits-là, qu'il ne fallait surtout pas toucher aux couvertures compte tenu des risques de gale. Quand nous entendons que le problème se pose dans notre attachement, nous avons les mêmes inquiétudes. Il ne concerne pas que les agents puisque nous pouvons transmettre la maladie à notre domicile. Nous avons donc demandé des compléments sur le sujet.

M. LE PRESIDENT – Je n'ai pas de souci sur la démarche. N'ayant pas de compétence sur le sujet, nous avons demandé l'avis du médecin.

M. LE SECRETAIRE – Je vous ai également interpellé concernant la section élémentaire des MCS. Vous deviez revenir avec une réponse un peu plus complète suite à la question qui avait déjà été posée à la précédente séance.

M. LE PRESIDENT – Sur les mesures complémentaires de sécurité, il y avait le débat formation/information et j'ai bien noté la remarque de M. AMOUNI. Tous les agents du département GDI ont été informés sur cette affaire. Il doit rester une dernière vague prévue dans la nuit du 25 au 26 avril. Un certain nombre d'agents considèrent que cette information est insuffisante et ne se sentent pas en mesure de pouvoir garantir la sécurité. Pour tous les agents qui ne se sentent pas complètement formés, nous sommes en train d'organiser des sessions de formation plus complètes pour pouvoir former ceux qui en expriment le besoin en leur donnant les moyens de vérifier leur bonne compréhension du sujet. En attendant, les agents de maîtrise vérifient que les agents ont la bonne compréhension de la procédure avant de demander de faire des manips particulières. Si un agent a le moindre doute, il en parle à son agent de maîtrise et la sécurité est garantie de ce côté-là.

A la question posée par M. AMOUNI : « pourquoi le faites-vous maintenant alors que vous ne l'avez pas fait pendant des années et nous étions en danger ? », la réponse est effectivement que vous étiez en danger, sinon nous n'aurions pas changé la procédure. Ce danger a une occurrence extrêmement faible, mais cela n'est pas pour autant que nous ne voulons pas le couvrir et nous avons des procédures beaucoup plus sécuritaires qu'avant. Aujourd'hui, la procédure décidée est celle qui est mise en place et il faut l'appliquer même si le risque est faible. Dans le cas du moindre doute, il faut se faire assister et nous mettons à jour les formations pour pouvoir le faire.

M. ROUSSEL – Au niveau des prestataires qui sont autonomes, je pense que le problème se pose dans certaines unités et il se pose moins à la Voie parce qu'ils sont couverts par des agents de l'unité Voie. J'ai trois prestataires qui ont été formés sur les évolutions de SECUFER, notamment sur les évolutions des MCS à poser par rapport au schéma de distribution électrique LT 530. Je suis en difficulté parce que les prestataires me demandent de leur fournir l'ensemble des LT 530. Pour ceux qui ne le savent pas, la LT 530 est le schéma de distribution de l'énergie électrique. Sur le fait que l'on me demande cela, je n'ai pas de note officielle. Les LT 530 sont alimentées par MOP et je ne me sens pas en droit de prendre un document que MOP alimente et met surtout à jour. Je voudrais savoir quelle est l'obligation d'un chargé d'affaires de transmettre ces éléments ? Cette demande va se transmettre à tous les chargés d'affaires qui travaillent avec des prestataires qui sont autonomes, c'est-à-dire qui assurent eux-mêmes leur couverture, leur protection et leur consignation. Demain, le risque est de fournir ces LT 530 alors que nous savons que nous avons des évolutions de ces LT 530. Il peut y avoir une coupure qui se crée et le prestataire doit avoir à disposition ces LT 530 pour 14 lignes de métro plus la 7 bis et la 3 bis, soit 16 LT 530. Nous pouvons imaginer qu'un prestataire n'ait pas demain la mise à jour de la LT 530 et qu'il ait un accident par rapport à cette non-transmission de mise à jour. Comment cela marche-t-il ? Suis-je autorisé à prendre dans Guépard une LT 530 et à la transmettre au prestataire qui est demandeur ? J'en ai personnellement trois, mais je crois que cela est également le cas pour tous les prestataires qui travaillent pour des chargés d'affaires. Si j'oublie demain d'envoyer une mise à jour, comment cela marche-t-il ? J'ai posé la question il y a un peu plus d'un mois et demi à la cellule concernée et je n'ai pas de réponse aujourd'hui. Les entreprises me pressent un peu car on leur dit que s'ils n'ont pas la LT 530 sur leurs tablettes ou leurs téléphones portables, ils se feront retirer leurs habilitations. Il serait très pénalisant pour moi de ne plus avoir de coupeurs parce qu'ils ne feraient plus le travail puisqu'ils sont autonomes.

M. LE PRESIDENT – Sur la première question concernant la mise à disposition de la documentation pour appliquer les mesures de sécurité, mon sentiment à chaud est qu'il faut la donner pour que les gens puissent se l'approprier. Il se pose derrière la question du processus de mise à jour et je ne sais pas comment elle est réglée. Il faut aussi s'assurer que les prestataires ont bien compris le mécanisme. J'ai noté la question et je vous apporterai une réponse.

M. ROUSSEL – Le risque est la non-diffusion de la mise à jour. Il est très facile d'aller chercher une LT 530 dans Guépard. Après, quand il intervient des évolutions, il faut paramétrer dans Guépard pour avoir toutes les mises à jour. Cette charge est exceptionnelle parce que nous ne pouvons pas trier toutes les mises à jour. Des mises à jour peuvent avoir une incidence par rapport aux MCS et des mises à jour n'ont rien à voir. La solution la plus simple est de reprendre une copie de la LT 530 et de la rebalancer, mais nous ne pourrions pas toujours écraser les LT 530. Cela est très compliqué au niveau de la gestion.

M. LE PRESIDENT – Il y a la mise à disposition, la gestion de configuration et la vérification de la bonne compréhension des personnes.

M. ROUSSEL – Quand je parle de responsabilité, je ne parle pas spécialement de responsabilité de la personne pénalement si l'entreprise portait plainte contre le chargé d'affaires. Je parle de la responsabilité morale s'il y avait un accident grave de personne parce que nous n'avons pas transmis des éléments à jour.

M. BAZIN – Une question me vient par rapport à l'intervention de notre collègue. Avec tout ce qui se passe actuellement et les lois sécuritaires du pays, le fait de transmettre un certain nombre de données aussi facilement pose problème. Le problème ne se poserait peut-être pas au niveau du prestataire lui-même qui serait très sûr, mais votre réseau est au vu et au su de n'importe quelle personne mal intentionnée. Au-delà d'un quelconque attentat qui ferait des victimes, nous pourrions nous retrouver avec un autre type d'attentat qui serait une coupure sur notre réseau. Nous n'aurions plus d'alimentation électrique et nous ne pourrions plus rien faire. Comment est-ce que nous nous en prémunissons ?

M. LE PRESIDENT – J'ai séparé le sujet en deux pour cette raison. Il faut regarder la mise à disposition des documents, dans quelles conditions et sous quelle forme, surtout qu'ils sont donnés maintenant sous une forme informatique et ils peuvent être diffusés partout. Il faut voir dans quelles conditions ils sont donnés pour que les copies de plans du réseau ne se promènent pas partout. Ils ont déjà les clés.

M. BAZIN – Nous avons l'impression que l'on offre l'entreprise à tout un groupe de gens qui viendraient prendre finalement notre place parce qu'ils ont des éléments pour pouvoir nous concurrencer sur notre propre réseau.

M. LE PRESIDENT – Je laisse mes clés à mon plombier quand il vient faire de travaux chez moi. J'ai confiance en lui, il a les plans de la maison et il peut entrer, la question étant de savoir comment est-ce contrôlé ? Il s'agit de quelqu'un que nous connaissons, avec lequel nous avons une relation, et nous lui faisons confiance.

M. LE SECRETAIRE – Les formations économiques du 8 et 12 avril se sont déroulées au siège du CSE rue Belliard. Je remercie M. GUEZELLO et Mme DOREAU pour leurs interventions et la vulgarisation des documents. Le retour est plutôt positif et il méritera peut-être de voir avec les animateurs s'il n'y a pas moyen de faire des zooms sur les interventions qu'ils ont faites pour aller un peu plus loin dans cette présentation qui a duré une demi-journée. Nous solliciterons peut-être une troisième session. Les sessions étaient bien équilibrées, mais nous avons quelques absents le 8 et le 12 avril. Nous aurons peut-être la nécessité d'avoir une troisième session pour ceux qui n'ont pas pu participer aux formations des 8 et 12 avril.

M. LE PRESIDENT – Je suis d'accord sur les deux points, à la fois sur la session complémentaire parce qu'il me paraît important de partager et sur les zooms. Vous nous proposerez une vision et nous le définirons en tant que de besoin.

M. LE SECRETAIRE – Une commission Égalité Hommes/Femmes se tiendra le 25 avril, une commission économique se tiendra le 9 mai et la commission Formation Professionnelle aura lieu le 10 mai. Je vous annonce que nous avons mis en place un site CSE GDI, <http://cse-gdi.fr>. Je vous invite à aller sur le site pour avoir un certain nombre d'informations même s'il n'est pas encore trop alimenté pour l'instant,

mais il devrait s'alimenter au fur et à mesure des éléments que nous aurons en séance.

VI – QUESTIONS DIVERSES/CORRESPONDANCES

VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRESIDENT – Notre prochaine séance aura lieu le 16 mai 2019. Je vous remercie à tous pour cette longue séance et vous souhaite une bonne fin de journée.

La séance est levée à 14 h 02.

Le Président :

Le Secrétaire :



Olivier DUTHUIT

Eric TURBAN



