



ETABLISSEMENT GDI

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

SEANCE ORDINAIRE SUPPLEMENTAIRE DU 25 JUILLET 2019

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

SONT PRESENTS :

MEMBRES TITULAIRES OU SUPPLEANTS :

LISTE CGT

ERIC TURBAN (SECRETAIRE) (T)
LUC NAYROLES (T)
YVES-DIDIER COUSSEAU (T)
ANDRE BAZIN (T)
PASCAL LAMBERT (T)
CHRISTOPHE HARDY (T)
TARRIS-LAWSON ANDET-ASSANA (T)

VALENTIN LERENDU (S)
DEMBA SEMEGA (S)
MARC MURATI (S)
STEPHANE BONNENFANT (S)
SEBASTIEN LESGENT (S)
STEPHANE TONDUT (S)

LISTE CFE-CGC

JEAN RODRIGUES (T)

LISTE UNSA

FREDERIQUE TOUBOUL (T)

LISTE SAT

DEBBABI WADY (T)
PELLETIER TEDDY (S)

REPRESENTANTS SYNDICAUX :

CGT
UNSA
CFE-CGC

CELINE CASSOU
AURELIEN AZOULAY
ALEX BOUCHAFA

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DES PROCES-VERBAUX

Approbation des procès-verbaux des séances CSE GDI du 18/04/2019 et du 16/05/2019 6

II – INFORMATIONS

01. Projet d'évolution des formations mutualisées à la sécurité des personnes dans l'espace ferroviaire au centre de formation secourisme, incendie et sécurité 7

III - CONSULTATIONS

a - Projets et mesures donnant lieu à avis

01. Consultation sur le projet Transformation des Ingénieries, phase 2 – volets organisations et immobilier 34

b – Résolutions NEANT

c – Suite donnée aux avis et résolutions

- Réponse à avis : Rex de l'expérimentation des tablettes « FC GDI » et déploiement 39

IV - INFORMATIONS DU PRESIDENT 45

Courrier inspecteur du travail du 27/06/2019 : pollution amiante dans les locaux techniques du bâtiment Crillon, situé 21 boulevard Bourdon à Paris (04)

V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- Calendrier du CSE/GDI 51

VI – QUESTIONS DIVERSES/CORRESPONDANCES NEANT

VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE 62

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

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

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

Déclaration Syndicale CGT

La CGT, depuis déjà plusieurs mois, alerte le grand public sur les dangers de la réforme des retraites qui ne dit pas son nom : Précarité !

Alors que le projet de loi sur la réforme des retraites sera présenté cet été au Parlement et que la cacophonie gouvernementale règne, la CGT, face au nouveau système de calcul qui glisse rapidement et sûrement vers la contribution propose d'améliorer les droits de tous les régimes. Jusque-là, le Gouvernement avance des objectifs attrayants en promettant un nouveau système de retraite plus simple et plus juste mais élude tous les sujets essentiels tels que le niveau de pension et l'âge de départ à la retraite.

Notre retraite n'est pas un jeu de hasard. Le taux de pension ne peut être pensé comme une loterie ! Oui, le système actuel de cotisation par annuité et de solidarité intergénérationnelle à l'origine de la création de la sécurité sociale est le meilleur pour maintenir le niveau de vie à la retraite.

La nouvelle réforme n'est pas une réforme de plus des systèmes de retraites en France, elle signe leur FIN. Si cette réforme passe, ils seront remplacés par un régime de retraite unique à points. Pour la CGT, le régime à points est un très grand danger pour nos retraites.

Les pensions seront revues à la baisse car celles-ci ne seront plus calculées sur les 25 meilleures années, comme dans le privé, ou sur les 6 derniers mois de traitement, comme dans le public actuellement, mais sur toute la carrière professionnelle, prenant ainsi en compte les « moins bonnes années » (petits boulots, temps partiel, etc...). Aujourd'hui, avec notre système, afin d'éviter une minoration du montant de la retraite, ces « moins bonnes » années sont prises en compte pour la durée de cotisation, mais sont écartées du calcul de la retraite. Avec la retraite à points, ces années auront un impact catastrophique sur le montant de la retraite.

Le montant de la pension de retraite sera instable car chaque salarié devra cumuler des points tout au long de sa carrière. Ceux-ci se transformeront en pension en fonction de la valeur du point lors du départ à la retraite. Cette valeur du point ne sera pas stable et pourra varier chaque année en fonction de la conjoncture économique ou démographique, car c'est elle qui garantira l'équilibre financier du système. De fait, le montant de la pension ne pourra être connu qu'au moment du départ à la retraite en fonction de la valeur du point du moment. Ceci permettra au gouvernement une baisse automatique des pensions sans réforme.

Le système de retraite à points sera un vrai tour de passe-passe pour allonger l'âge de départ à la retraite. Nous l'avons bien compris, le soi-disant maintien de l'âge de départ à la retraite à 62 ans ne signifie plus grand-chose dans un tel régime. Entre la prise en compte de l'intégralité de la carrière et les variations du point, les salariés seront obligés de partir de plus en plus tard pour avoir un minimum de pension pour vivre.

Des périodes de maternité, maladie, invalidité, chômage seront réduites à peau de chagrin. Ces périodes, prises en compte dans le régime actuel, sont remises en question dans un régime à points, comme par exemple, les 4 trimestres de majoration pour maternité. Quant aux autres, il faudra remplir des critères limitatifs, comme être en arrêt depuis au moins 30 jours pour la maladie, ce qui exclura une grande partie des bénéficiaires actuels.

Le vrai danger, c'est aller vers une retraite par capitalisation. Le budget des retraites, quasiment équivalent à celui de l'Etat, échappe aujourd'hui aux marchés de la finance. Avec un régime à points, c'est terminé ! La baisse des pensions va inexorablement obliger les salariés à se constituer une retraite par capitalisation avec tous les risques que cela comporte : baisse de l'action, krach boursier, détournements frauduleux...

D'autres choix sont possibles ! La CGT est porteuse de propositions de progrès social. Pour la CGT, il y a suffisamment d'argent pour améliorer et garantir les droits à la retraite de toutes et tous. C'est possible et c'est même indispensable, puisque nous allons passer de 12 à 24 millions de retraités à l'horizon 2050.

Le financement des propositions CGT, pour augmenter les droits à la retraite, représente de 100 à 120 milliards d'Euros d'aujourd'hui nécessaires à l'horizon 2050.

Rééquilibrer le rapport travail/capital, c'est l'augmentation des salaires du privé comme du public, c'est près de 13 milliards d'Euros pour les retraites.

Imposer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes rapporterait 5,5 milliards d'Euros de cotisations pour la retraite. Mener une politique de développement de l'emploi stable et de qualité, c'est au moins 10 milliards d'Euros. L'ensemble des mesures rapporte au total environ 38 milliards d'Euros pour les retraites.

Soumettre tous les éléments de rémunération à cotisation, c'est l'intégration des primes des fonctionnaires et de tous les éléments de rémunération dans le secteur privé et la suppression des exonérations rapporteraient environ 36 milliards d'Euros pour les retraites.

Moderniser la fiscalité du capital, c'est la mise en place d'une contribution sociale sur les revenus financiers distribués par les entreprises, à un taux équivalent aux cotisations employeurs sur les salaires, pourrait rapporter 30 milliards d'Euros. Taxer les GAFAs et lutter contre l'évasion fiscale, c'est au bas mot environ 20 milliards d'Euros. Au total, au moins 40 à 50 milliards d'Euros pourraient être dégagés pour le financement des retraites.

Ces nouveaux financements permettraient :

- ✓ De garantir de bonnes retraites sur la base d'un taux de remplacement minimum de 75 % du salaire,
- ✓ Un âge de départ à 60 ans ainsi que des départs anticipés avant 60 ans pour celles et ceux ayant des métiers pénibles,
- ✓ D'améliorer les droits liés à la maternité, la maladie, l'invalidité, ou le handicap ainsi que ceux liés au chômage ou aux temps partiels subis,
- ✓ De créer de nouveaux droits, notamment en direction des jeunes, par la validation des années d'études, de recherche de premier emploi ou de contrats précaires,
- ✓ De réindexer les pensions des retraités actuels et futurs sur le salaire annuel moyen et non sur les prix (comme aujourd'hui) qui ont déjà entraîné une perte de 20 % du pouvoir d'achat des retraités.

Pour la CGT, c'est évident, cette réforme des retraites doit être résolument combattue. Une autre réforme, elle de progrès, est possible pour maintenir et améliorer l'ensemble des garanties des régimes de retraite privés et publics, y compris celui de la RATP où les baisses d'effectifs, le blocage des salaires et l'individualisation des rémunérations fragilisent déjà considérablement notre régime spécial.

Contrairement aux affirmations du gouvernement, une alternative est possible. Nous sommes bien devant un enjeu, un choix de société. Les débats sur la retraite concernent l'ensemble des salariés RATP, au même titre qu'ils concernent l'ensemble du monde du travail. Chaque salarié de tout âge et de toute profession doit prendre conscience que c'est de sa mobilisation que tout va désormais dépendre. C'est dans ce sens, que la CGT/RATP appellera toutes et tous les salariés et de toutes les catégories de la RATP à se mobiliser en cessant le travail et en participant massivement aux différentes manifestations dans les mois à venir.

Merci de votre attention.

M. LE PRESIDENT – Avez-vous d'autres déclarations ? Si vous n'en avez pas, je vous propose de traiter les points inscrits à l'ordre du jour.

I – EXAMEN DES PROCES-VERBAUX

- **Approbation du procès-verbal de la séance du 18 avril 2019**

M. LE PRESIDENT – Avez-vous des corrections à apporter sur ce procès-verbal ?

M. BAZIN – En page 37, à la troisième ligne de mon intervention, les sigles PF sont à remplacer par PEF.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 17

Contre : 0

Abstention : 0

Le procès-verbal de la séance du 18 avril 2019 est adopté à l'unanimité des présents.

- **Approbation du procès-verbal de la séance du 16 mai 2019**

M. LE PRESIDENT – Avez-vous des modifications à apporter sur ce procès-verbal ?

M. LERENDU – Il manque un passage en bas de la page 57 et en haut de la page 58. Après une intervention de M. LECLER, Mme PEYRONNET est intervenue avant M. MONTEL et son intervention n'apparaît pas.

M. LE SECRETAIRE – Nous poserons la question à Mme PEYRONNET.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 17

Contre : 0

Abstention : 0

Le procès-verbal de la séance du 16 mai 2019 est adopté à l'unanimité des présents.

II – INFORMATIONS

01. Projet d'évolution des formations mutualisées à la sécurité des personnes dans l'espace ferroviaire au centre de formation secourisme, incendie et sécurité

M. LE PRESIDENT – Ce dossier va vous être présenté par Jean RODRIGUES. Il n'intervient pas en tant qu'élu CFE-CGC, mais en tant que porteur et chef de projet de ce dossier.

M. RODRIGUES – Il s'agit des formations mutualisées à la sécurité des personnes dans l'espace ferroviaire, de toutes les formations qui concernent la circulation sur les voies et la mise en sécurité des chantiers pour toute la RATP sur les trois réseaux Tramway, Métro et le RER. Le projet est de les confier, y compris l'ingénierie de ces formations, au centre de formation secourisme incendie et sécurité qui se trouve à Sucy-en-Brie. Ces formations sont portées par le centre de formation de la Voie depuis 2011 puisqu'une mutualisation de ces formations avait été faite à cette date. Il est intervenu une évolution du besoin au niveau de ces formations qui a doublé en 8 ans pour différentes raisons : l'offre a augmenté, des recrutements ont été réalisés, les recyclages sont plus réguliers et tous les départements respectent davantage la formation continue tous les 3 ans de ces formations.

Nous avons constaté, depuis 2016, que nous n'arrivions pas à répondre au besoin des clients, c'est-à-dire au besoin de l'ensemble de la RATP, et le taux de réalisation le plus bas constaté est celui de 2018 puisque nous avons réalisé 37 % du besoin à la fois en formation initiale et en formation continue en sachant que le besoin en formation continue représente aujourd'hui la moitié du besoin total. Ce besoin total a doublé en 8 ans, la moitié de ce besoin total étant la formation continue.

Nous avons décidé de constituer un groupe de travail pour regarder les solutions d'organisation que nous devrions étudier et celles que nous retiendrions pour pouvoir répondre à 100 % du besoin de l'entreprise puisque nous ne pouvons pas nous satisfaire de ce constat de 37 %.

En attendant cette réflexion et ce dialogue que nous menons actuellement, nous avons demandé à SYSTRA, qui est une filiale de la RATP, de porter la plus grande partie de cette formation. SYSTRA réalise cette formation depuis novembre 2018. Nous avons fait un galop d'essai avec DIAXENS et nous n'avons pas souhaité prolonger le partenariat avec DIAXENS à partir du début de l'année 2019 puisqu'il n'était pas satisfaisant. Nous avons décidé de continuer avec SYSTRA et SYSTRA réalise la plupart des formations en 2019 sur l'ensemble du catalogue qui représente 12 formations à la sécurité des personnes dans l'espace ferroviaire.

Après une réflexion sur les différents scénarios, il a été décidé que cette activité serait transférée en totalité au centre de formation secourisme, incendie et sécurité (CFSIS) de Sucy-en-Brie. Plusieurs solutions ont été regardées dont une solution qui se situait à l'opposé de celle-ci puisque nous continuions à externaliser ces formations comme nous le faisons aujourd'hui. Nous n'avons pas retenu cette solution d'externalisation pour deux raisons principales :

1. Nous avons souhaité garder le contrôle et la maîtrise de ce sujet dans l'entreprise RATP à la fois d'un point de vue normatif, réglementaire et d'ingénierie de formation. Néanmoins, SYSTRA perdurera dans une logique de pic de charge.
2. En coût complet, notre solution était légèrement moins chère que la sous-traitance.

Nous transférons l'ensemble de l'activité, la gestion et la logistique de ces formations, l'animation de la formation, l'ingénierie des formations, mais nous ne transférons pas la veille normative, la veille réglementaire et la rédaction des documents d'application de la réglementation. Nous avons souhaité que GDI bientôt RATP Infrastructures reste garant à la fois du contenu réglementaire de ces formations et de la qualité de ces formations. Nous mènerons un travail permanent avec l'unité qui sera en charge de la réglementation au sein de RATP Infrastructures, à savoir l'unité CSC, avec laquelle nous travaillerons sur le contenu de l'ingénierie pédagogique de notre formation : est-elle bien en phase avec la réglementation et les normes en vigueur ? Par exemple, SECUFER arrivera prochainement et nous travaillerons sur ce sujet pour s'assurer que notre formation est au bon niveau en contenu et aussi en qualité. RATP Infrastructures sera toujours un acteur important de ce dispositif.

L'ensemble des activités autres que la veille normative et la veille réglementaire vont au CFSIS à Sucy-en-Brie. Ce transfert permettra que le catalogue offert aux formateurs ne soit plus de 12 formations à la sécurité des personnes comme aujourd'hui et nous aurons à terme un catalogue de 33 formations : 21 formations secourisme incendie plus 12 formations à la sécurité des personnes. Pourquoi ces formations étaient-elles en difficulté ? Le formateur faisait tout le temps les mêmes formations du catalogue à la sécurité des personnes qui durait une demi-journée, une journée ou deux journées et cette situation ne générait plus de motivation au bout d'un certain temps. Le fait d'avoir un catalogue plus élargi génère de la motivation. Les formateurs ont également le besoin de travailler sur l'ingénierie et de revoir tous les supports pédagogiques de ces formations, ce qui génère aussi de la motivation et de la montée en compétence, et de travailler sur le digital.

Nous avons souhaité, dans cette organisation future et pendant les trois premières années, retravailler complètement l'ingénierie de ces formations à la fois sur le contenu réglementaire et le contenu normatif avec RATP Infrastructures et la pédagogie en y incluant le digital. Je ne parle pas du digital à tout prix ou à tout-va, mais du digital à bon escient. Nous exprimerons un besoin pédagogique et, si le digital apporte une plus-value pour répondre à ce besoin, nous irons vers le digital. S'il n'apporte pas de plus-value, nous n'irons pas, en sachant que le digital représente au plus 10 % de l'activité d'un centre de formation dans le meilleur cas. Nous ne pouvons jamais aller au-delà parce que le face-à-face s'impose par rapport au digital. Il existe des niches et des endroits où le digital apporte une vraie plus-value et nous le regarderons. Nous nous donnons trois ans pour remettre tout à plat et les formateurs seront accompagnés pour une montée en compétence sur l'ensemble du catalogue secourisme, incendie et sécurité des personnes, en sachant que le catalogue secourisme incendie est déjà au même format que le catalogue de la sécurité des personnes. Il s'agit de formations courtes d'une demi-journée, d'une journée ou de deux journées, et du même esprit. Le point commun pour les trois familles de formation secourisme, incendie et sécurité des personnes est celui des risques professionnels. Nous nous spécialisons à Sucy-

en-Brie comme centre de formation du Groupe RATP sur les risques professionnels, ceci étant aussi la raison du choix du centre de formation de Sucy-en-Brie.

Cette nouvelle organisation permet au centre de formation de la Voie de se recentrer sur ses formations techniques cœur de métier. Il y a aujourd'hui 7 formateurs au centre de formation de la Voie : 4 formateurs pour les formations techniques et 3 formateurs pour les formations à la sécurité des personnes. Les 3 postes de formateurs à la sécurité des personnes vont au CFSIS à Sucy-en-Brie. Les 4 autres postes restent sur la formation technique et ces formateurs peuvent ainsi se concentrer sur le cœur de métier de la Voie avec ses formations techniques. Si je prends le cursus d'intégration et d'embauche à la Voie, ils ont des formations pendant plusieurs semaines et leur cursus de formation comporte des formations liées à la sécurité des personnes. Ces formations resteront réalisées au CFSIS à Sucy-en-Brie. Par contre, toutes les formations métier seront réalisées par le centre de formation de la Voie.

Nous avons aussi des formations en nuit exceptionnelle quand le besoin est exprimé par le client pour les PN. En l'occurrence, si je prends l'exemple de la Voie, les PN sont formés en nuit lors des formations continues. Ils ne le seront pas en formation initiale puisqu'ils sont dans un cursus et ils seront formés en jour au CFSIS à Sucy-en-Brie. Quand ils seront en activité permanente en nuit, ils seront formés en nuit lors des formations continues dans le cadre de leur roulement. Nous continuerons à le faire de la même façon qu'aujourd'hui.

Nous aurons, dans l'organisation du centre de formation de Sucy-en-Brie, trois pôles d'activité :

- Le pôle gestion avec toute la gestion des formations,
- Le pôle logistique avec toute la logistique qui vient en soutien et le matériel pédagogique nécessaire pour l'ensemble du catalogue,
- Le pôle formation, avec l'animation et l'ingénierie, qui regroupera l'ensemble des formateurs permanents.

L'ensemble des non-formateurs permanents seront des formateurs occasionnels comme aujourd'hui au CFSIS à Sucy-en-Brie. Ceux qui ne sont pas formateurs permanents, qui sont dans le pôle gestion ou le pôle logistique, seront formateurs occasionnels pour certaines formations du catalogue. Ce système existe déjà au CFSIS à Sucy-en-Brie et il permet aussi de garantir, en cas d'indisponibilité à la dernière minute d'un formateur, d'avoir des personnes qui peuvent le remplacer au pied levé sur ces formations puisqu'ils sont formateurs sur certaines formations.

Nous gérons une quarantaine de formateurs occasionnels en-dehors du centre venant de différents départements. Je n'ai pas encore de formateurs occasionnels de GDI, mais cela viendra. Tous les départements sont contributeurs et nous les gérons. Nous avons les agréments et les habilitations qui nous sont attribués par les Ministères du Travail et de l'Intérieur et par la Préfecture de Police. Avec ces agréments et ces habilitations, nous formons, avec nos formateurs de formateurs, ces formateurs occasionnels de l'entreprise qui sont candidats et volontaires. Nous les sélectionnons, nous les formons et nous les accompagnons en formation continue. Ils sont relevés 8 à 10 jours par an pour venir faire des formations au CFSIS à Sucy-en-Brie en secourisme et en incendie. Ce modèle continuera.

L'avantage de ce modèle est de nous garantir de faire appel à toute l'entreprise et surtout de mettre à jour nos formations et de les enrichir avec des situations différentes dans les différents départements. Nous pouvons créer des cas particuliers qui sont propres à chaque département. En fonction des stagiaires que nous avons dans la session, nous sortons les scénarios qui correspondent à leur métier du département dont ils sont issus. S'ils ont des risques électriques, nous sortons les scénarios « risques électriques ». S'ils ont des problèmes de cheminement, nous sortons les scénarios « risques de cheminement », à savoir tous les scénarios liés aux risques professionnels via nos formations. Quand ces formateurs occasionnels hors CFSIS sont indisponibles au dernier moment, ceux du CFSIS les remplacent.

Nous avons souhaité maintenir une convention de partenariat pérenne avec SYSTRA. SYSTRA fait principalement les formations à la sécurité des personnes pour 2019. Au-delà, ils resteront avec nous en mode « pic de charge ». Nous avons souhaité avoir une organisation nominale avec 3 formateurs qui viennent pour ces formations, 1 gestionnaire qui vient pour gérer ces formations, et ces 3 formateurs feront 100 jours de face-à-face par an. Au-delà, ils travailleront sur de l'ingénierie et ils feront d'autres activités. Nous avons volontairement voulu, pour qu'ils travaillent vraiment sur l'ingénierie et pour refondre complètement le contenu pédagogique de ces formations, que les pics de charge soient assurés par SYSTRA. Si nous sortons du nominal assuré par ces 3 formateurs et les 300 jours de face-à-face, nous ferons appel à SYSTRA pour réaliser les formations au-delà de ce nombre de jours.

Au niveau du centre de formation de Sucy-en-Brie, il intervient un changement dans les horaires de roulement. Nous avons deux roulements qui alternent une semaine sur deux et le roulement A est décalé d'une demi-heure puisqu'il commençait à 7 h 30 et il commencera à 8 h. Pourquoi ce changement ? Nous revenons à la situation qui existait avant 2015 puisque le roulement commençait à 8 h. Nous avons, depuis 2015, un client qui souhaitait une formation à partir de 7 h 30 et nous nous étions calés sur cet horaire de 7 h 30 au niveau de l'ouverture du centre. Ce client n'ayant plus ce besoin, nous nous recalons sur le besoin du centre qui est d'ouvrir à 8 h, d'où ce changement de roulement qui passe à 8 h au lieu de 7 h 30.

M. BAZIN – Qui était ce client ?

M. RODRIGUES – Il s'agissait des cursus d'embauche NEF/Bus. Il n'a plus ce besoin et nous revenons à l'horaire en vigueur avant 2015. L'organisation est simplement calée sur le besoin client. Le catalogue sera un catalogue de 33 formations dont 21 formations secourisme et incendie et 12 formations à la sécurité des personnes. Sur le bilan économique, l'effectif du centre de formation de Sucy-en-Brie passe de 9 à 13 personnes par un transfert de 4 postes.

M. LAMBERT – Il s'ajoute, aux 21 formations qui sont dispensées au centre de Sucy, 12 formations supplémentaires. Il est transféré 3 postes de permanents plus 1 poste de gestionnaire. Sur ces 3 postes, un agent de Villette est transféré sur le centre de Sucy et 2 agents sont en cours de recrutement, les recrutements étant quasiment faits. J'ai compris que le poste de gestionnaire était sur Val de Fontenay et irait à Sucy-en-Brie.

Nous avons également compris que chaque formateur sera formé pour dispenser l'ensemble du catalogue et cette formation sera faite sur une période de trois ans. Il leur est demandé une polycompétence qui a ses limites. Elle a souvent été essayée dans d'autres unités et elle était plutôt un échec. Il faut faire attention à ce problème.

Le centre de formation de Sucy se trouve pour l'instant à GDI, mais il changera de département en octobre 2019 et il passera au département GIS. Les élus auraient souhaité que ces formations restent au département GDI au vu de nos activités. Le pôle de Sucy deviendra un pôle référent en termes de sécurité des personnes et de sécurité incendie. Nous rappelons que l'objectif est de former en interne et il ne faudrait pas commencer à aller chercher à droite ou à gauche des sociétés autres que la RATP.

M. LE PRESIDENT – M. RODRIGUES ne vous a pas dit cela.

M. LAMBERT – Le fait que les formations restent en interne est un côté positif du dossier parce que l'externalisation avait été étudiée. Je souhaite également parler des conditions de travail parce que le climat était un peu tendu entre les agents sur le centre de Sucy. Les rapports humains entre les agents et la hiérarchie doivent être de qualité et ils seraient un atout de réussite pour ce projet.

M. LE PRESIDENT – Je suis d'accord. Ils se sont bien améliorés ces derniers temps.

M. HARDY – Vous vous donnez un délai de trois ans pour mutualiser et former l'ensemble des formateurs sur tout le catalogue. De quelle façon le ferez-vous ? Vous parlez de 40 formateurs occasionnels, mais combien avez-vous de formateurs permanents ?

M. RODRIGUES – Nous avons 4 formateurs permanents.

M. HARDY – Les formations de nuit se feront-elles à Sucy ou à Villette ? Même si le besoin de roulement est d'une demi-heure, je n'arrive pas à comprendre. Pouvez-vous me l'expliquer ? Formerez-vous des entreprises extérieures qu'il s'agisse de nos sous-traitants ou d'entreprises complètement extérieures ? Il nous semble logique de former nos sous-traitants, mais formerez-vous également d'autres entreprises que nos sous-traitants ?

M. RODRIGUES – Une question commune est liée à la polycompétence des formateurs : comment passerons-nous en trois ans de la situation actuelle à la situation future ? Au niveau du calendrier, un avis sera donné à la séance du CSE du 29 août et un transfert en responsabilité se fera au centre de formation de Sucy-en-Brie le 1^{er} septembre 2019. Les personnes transférées arriveront sur le centre de formation de Sucy-en-Brie qui se mettra en ordre de marche. Le CFSIS mettra en place l'organisation décrite dans le dossier pour que nous soyons opérationnels en janvier 2020. Nous aurons, en janvier 2020, 3 formateurs qui ne feront que des formations à la sécurité des personnes et 1 formateur qui ne fera que des formations secourisme et incendie. Pendant trois ans, nous remettrons à plat l'ingénierie, nous retravaillerons le contenu réglementaire, nous regarderons la place du digital dans ces formations et nous monterons en compétence les formateurs sur l'ensemble du catalogue. Certains formateurs iront plus vite sur certaines formations, d'autres iront moins vite et d'autres n'iront jamais. Le fait d'avoir une fiche de poste formateur ne

veut pas dire que tous les formateurs iront au même rythme et épouseront l'ensemble des formations. Nous savons bien que les formateurs n'ont pas tout le catalogue la plupart du temps, mais nous les accompagnerons individuellement pour que chacun d'eux monte au rythme qui est le sien. Nous travaillerons en équipe pour que l'ensemble des formateurs montent en compétence sur l'ensemble du catalogue. Nous nous sommes donné un délai de trois ans qui est un temps long pour que cela soit possible. Nous irons progressivement et je n'ai pas fixé de rythme. Nous le construirons avec eux.

Nous aurons 4 transferts de poste et les gens arriveront à partir du 1^{er} septembre 2019 pour ceux qui occupent les postes parce que ceux qui ne les occupent pas ne peuvent pas arriver le 1^{er} septembre. Nous avons 2 postes vacants qui sont des postes de formateur. J'ai déjà un recrutement officieusement qui arriverait le 1^{er} novembre 2019 et le deuxième poste est en cours de recrutement. Quand ces personnes seront arrivées dans le centre de formation à Sucy-en-Brie, nous nous réunirons et nous monterons ensemble un calendrier de montée en compétence. Nous le ferons déjà individuellement pour chacun d'eux en fonction de leurs compétences et de l'endroit d'où ils viennent. Nous le construirons progressivement ensemble et nous nous sommes donné un délai de 3 ans parce que nous avons un travail important à faire. Nous n'avons aucune formation en digital aujourd'hui, l'ingénierie pédagogique est entièrement à revoir... Cela n'est pas dit par moi, mais par les gens qui sont en place aujourd'hui.

M. HARDY – Je l'entends bien, le seul problème étant que nous partons sur deux profils complètement différents. Sur la sécurité incendie à Sucy, les formateurs sont soit d'anciens pompiers, soit des réservistes de la BSPP..., ou la situation a évolué.

M. RODRIGUES – Je mets en place une organisation avec les compétences qui vont bien. Le futur responsable du pôle formation est l'ancien responsable du centre de formation des Pompiers de Paris. Il était en charge du catalogue incendie et secourisme et du catalogue de la sécurité des personnes parce que les Pompiers de Paris sont formés à intervenir sur nos réseaux. Il le portait dans son centre de formation et il connaît le catalogue Tramway, RER et Métro des formations qui sont délivrées aux Pompiers de Paris pour qu'ils puissent intervenir sur nos réseaux. Les choix sont faits avec des gens qui ont des compétences et nous les positionnons en responsabilité. Il faut ensuite que les autres formateurs montent en compétence et nous le ferons progressivement. Comme ils sont déjà formateurs, ils ont la partie pédagogique qui est importante et qui n'est pas évidente à acquérir. Pour certains, ils sont plus que formateurs puisqu'ils sont en plus formateurs de formateurs. Il faudra qu'ils acquièrent tous le contenu réglementaire et technique des formations à la sécurité des personnes et cette acquisition sera progressive. Au départ, 3 formateurs arrivent sur la sécurité des personnes, 1 formateur reste sur le secourisme et l'incendie, et nous « fusionnerons » progressivement les 4 formateurs. Sur la question de la polycompétence, nous ne le ferons pas du jour au lendemain et nous le ferons progressivement.

M. LAMBERT – Des expériences ont déjà été tentées. On a essayé de faire de la polycompétence, de croiser les activités, et les gens ont continué à faire le travail qu'ils savaient faire.

M. LE PRESIDENT – Parlez-vous au niveau de l'activité ou de la formation ?

M. LAMBERT – Je parle au niveau de l'activité.

M. LE PRESIDENT – Il s'agit dans ce cas du métier de formateur qui n'est pas tout à fait la même chose.

M. RODRIGUES – Il faut raisonner dans une logique métier. Un formateur reste un formateur. Je conviens avec vous qu'il existe un écart technique et réglementaire important entre un formateur qui forme à l'anglais, un formateur qui forme à Word ou Excel et un formateur qui forme à la sécurité des personnes. Nous ne sommes pas en l'occurrence sur ce sujet-là puisque nous avons des gens qui connaissent le secourisme qui est très réglementé, l'incendie qui est très réglementé également, et qui sont formateurs et agents RATP. Ils ont aussi un parcours et ils connaissent la sécurité des personnes au travers de leur parcours professionnel. Nous avons en plus l'avantage d'avoir un format identique de formation. Former pendant 3 ou 6 mois au métier aussi bien à l'exploitation qu'à la maintenance n'est pas la même chose que de former pendant une demi-journée, une journée ou deux journées. Il ne s'agit pas de la même compétence pédagogique puisque l'on ne maintient pas les gens pendant 6 mois de la même façon qu'on les maintient pendant 2 jours. La seule montée en compétence qu'il faut faire et qui est importante concerne la partie technique, mais elle se fera surtout si nous revoyons tout le contenu des supports pédagogiques. Nous n'avons pas aujourd'hui beaucoup de contenu dans les supports pédagogiques et celui qui doit monter en compétence n'a pas grand-chose sur quoi s'appuyer. Le fait de revoir les supports pédagogiques facilitera également la montée en compétence pour le formateur.

M. HARDY – Nous avons récupéré à TDE, pour le pôle EMHT, un formateur qui ne connaissait rien à notre métier, mais il était électricien et formateur. Sur le contenu des formations, je ne sais pas si cela est lié à son arrivée et je suppose qu'il s'agit d'une décision politique. Il n'avait peut-être pas l'expérience nécessaire à nos métiers pour savoir ce dont nous avons besoin. Même si le catalogue formation est toujours aussi étoffé, le contenu des formations à EMHT aujourd'hui, par rapport à l'époque où je suis arrivé, est complètement creux. La polycompétence est très bien, mais il faudra peut-être avoir des gens du métier qui ont de l'expérience parce qu'un pompier, même si vous avez recruté la perle rare qui maîtrise tous les sujets et si vous avez eu beaucoup de chance à ce niveau...

M. RODRIGUES – Il ne s'agit pas seulement de chance au niveau des formations.

M. HARDY – On est peut-être allé le chercher. Les expériences professionnelles font vivre une formation surtout sur les risques professionnels. A partir du moment où vous n'aurez pas les profils qui vont bien sur les postes, la formation deviendra vide de sens et sera juste une obligation réglementaire.

M. RODRIGUES – Je suis d'accord avec vous sur ce point et nous sommes extrêmement vigilants sur le recrutement des personnes que nous faisons venir. Nous n'allons pas recruter des gens qui n'ont pas les bonnes compétences. Sur l'expérience à l'unité TDE, le problème est effectivement celui-là : il existe un catalogue, mais quel est le contenu écrit de ce catalogue ? Nous devons justement mener un travail sur la

sécurité des personnes parce qu'il existe un catalogue, mais le contenu est à revoir complètement pour que les formateurs aient un support sur lequel s'appuyer.

Pour prendre l'exemple du centre de formation caténaire à Bry-sur-Marne, j'ai participé à sa création en 2004. Si nous ne mettons pas à jour les contenus des formations, le formateur qui a participé à la création sera plutôt à l'aise puisqu'il est dedans et il sait de quoi il parle, mais il va partir, un nouveau formateur va arriver et il faudra à ce moment-là assurer la transition. Il faut des contenus et des écrits pour que la transition se fasse au mieux et je vous rejoins complètement sur ce point. Il nous manque ces écrits et nous devons les construire pour que les gens qui arrivent soient mieux accompagnés et montent plus facilement en compétence technique. Nous ne parlons pas de polycompétence en tant que formateur puisque la personne est déjà formateur, mais être polycompétent veut dire être en compétence technique.

M. BAZIN – Cela ne veut rien dire. Des gens sont formateurs et ne sont pas du tout pédagogues. Ils ne donnent pas le sens ni l'envie.

M. RODRIGUES – Pour moi, un formateur qui n'est pas pédagogue n'est pas formateur.

M. BAZIN – Pourtant, nous en avons combien dans l'entreprise ?

M. RODRIGUES – Il se pose donc un problème de recrutement, de management et d'accompagnement de la personne. Un technicien qui ne connaît pas son domaine n'est pas technicien. Un formateur qui n'a pas de pédagogie n'est pas formateur. Il se pose un problème de casting, de recrutement, d'accompagnement ou de formation, mais il n'est pas possible qu'un formateur ne soit pas pédagogue.

M. BAZIN – Ils sont comme les managers qui font tous une école à l'extérieur parce qu'ils sont mieux formés à l'extérieur. Ils peuvent être déplacés et partir dans une autre entreprise. Cela n'est pas grave puisqu'ils ont un diplôme qui certifie qu'ils sont capables de manager. On déplace en fait des pions sur un échiquier et ils sont toujours en échec à ce moment-là.

M. RODRIGUES – Le fait d'avoir une étiquette ne veut pas dire que l'on est compétent et l'étiquette ne suffit pas. Nous sommes d'accord sur ce point. En octobre 2019, le centre de formation à Sucy-en-Brie sera rattaché à l'UGR. Même si le CFSIS est rattaché à l'UGR, nous continuerons à travailler avec GDI puis avec RATP Infrastructures parce que RATP Infrastructures portera la veille normative, la veille réglementaire et la rédaction des documents d'application de la réglementation. Nous ne serons pas seuls et nous ne voulions pas être un centre de formation qui soit complètement décorrélé de l'organisation de l'entreprise. Même si le centre de formation à Sucy-en-Brie ne sera plus au sein du GDI, nous continuerons à travailler avec GDI et RATP Infrastructures.

M. NAYROLES – De quelle manière ce travail sera-t-il contractualisé ?

M. RODRIGUES – Il sera clairement établi dans la convention GI/OT. Il existe déjà des choses aujourd'hui dans la convention GI/OT (la facturation...). La veille normative et la veille réglementaire et la rédaction des documents d'application de la réglementation seront portées par l'unité CSC de RATP Infrastructures. Concernant

SYSTRA qui interviendra seulement sur les pics de charge, nous sommes actionnaires à 40 % de SYSTRA et nous comprenons que si nous donnons 100 € pour SYSTRA, 40 € iront chez nous. Il faudra travailler la qualité de la prestation, c'est-à-dire avoir des supports que nous retravaillerons et qui pourront garantir, que la formation soit faite par SYSTRA ou par nous, la même qualité de formation. Nous avons prévu 100 jours d'animation par an pour SYSTRA en pic de charge, soit à peu près 0,5 ETP. Nous nous sommes donné cette limite parce que si le pic de charge n'est pas de 100 jours, mais de 200 jours sur plusieurs années, nous ne serons plus sur un pic de charge, mais sur une charge pérenne et le raisonnement sera différent. Nous nous disons aujourd'hui qu'à hauteur maximum de 0,5 ETP, il s'agit d'un pic de charge. Au-delà, si nous constatons un pic de 150 ou 200 jours sur plusieurs années, il ne s'agira plus d'un pic de charge.

Sur l'accompagnement des personnes par rapport à la nouvelle organisation du centre de formation de Sucy-en-Brie, nous continuerons à accompagner individuellement chaque personne. Les changements d'organisation dans le centre nécessitent un accompagnement individuel, d'où les nombreuses discussions que nous avons depuis plusieurs semaines sur le sujet.

M. LAMBERT – Cet élément est l'une des clés de réussite du projet.

M. RODRIGUES – Il est un élément important. J'ai eu par exemple, la semaine dernière, 7 réunions uniquement d'accompagnement sur le projet avec les équipes en place qu'elles soient des réunions collectives, des réunions métier ou des réunions individuelles. Je ne prends donc pas le sujet à la légère et j'accompagne individuellement chaque personne. Je les accompagne également par métier et collectivement puisque nous n'avons pas que des encadrants dans le centre. Nous avons aussi 3 opérateurs dont un opérateur pour lequel nous avons fait une élévation de poste en OQD. Il est passé d'OQ à OQD pour l'inscrire dans un parcours professionnel. Nous voulons créer des parcours professionnels au sein du centre de formation. Cet opérateur fait des formations depuis de nombreuses années et un parcours professionnel ne lui a jamais été proposé. Le passage OQD est fait pour l'inscrire dans un parcours et pour qu'il soit éligible au bout d'un certain nombre d'années.

M. BAZIN – En termes de récompense pour un investissement tel que la formation et le fait d'apporter des connaissances et des compétences à d'autres, je trouve que la marge de progression OQ/OQD qui lui permettra d'entrer dans un cursus est vraiment petite. Il le fait depuis des années et vous allez l'inscrire dans un système qui mettra quelques années de plus. Je pense qu'il y avait mieux à faire qu'un passage d'OQ à OQD.

M. RODRIGUES – Je suis comme vous un salarié de l'entreprise et j'applique les process de l'entreprise. Si je pouvais avoir des process propres au centre de formation à Sucy-en-Brie, j'en aurais, mais je ne les ai pas et j'ai les process de l'entreprise.

M. BAZIN – D'autres process sont appliqués à d'autres personnes de l'entreprise et elles ont eu des carrières qui ont fait un bond extraordinaire. Elles ont même été satellisées et elles sont arrivées sur la lune et à un niveau énorme et hallucinant.

M. RODRIGUES – A mon niveau, le seul process que j'ai été autorisé à appliquer est celui que vous connaissez : au bout de dix ans dont deux minimum d'OQD, un agent est éligible à la maîtrise.

M. BAZIN – Vous avez des anciens agents MRF dans la salle qui peuvent vous dire que cela n'existe pas. Il faut arrêter le rêve et l'illusion.

M. RODRIGUES – Il ne s'agit pas d'un rêve ou d'une illusion pour la personne concernée. Il est vraiment dedans.

M. BAZIN – Il est sûr qu'il est dedans, mais la réponse qui est donnée par l'entreprise n'est pas au niveau puisqu'il le fait depuis des années.

M. RODRIGUES – J'ai décidé de l'inscrire dans ce parcours parce qu'il est compétent.

M. DEBBABI – Vous le remerciez bien en le mettant OQD !

M. RODRIGUES – Cette évolution est celle que j'ai pu faire.

M. BAZIN – Vous auriez pu lui proposer une CAD et le nommer technicien.

M. LAMBERT – Les évolutions de carrière se font sur les recommandations des managers. Même s'il existe des règles d'entreprise, vous avez tout de même des recommandations des managers au départ pour faire des PIE, des CAD et autres. Ces process commencent déjà par là et nous ne sommes plus dans les années 80 où nous avions des modules. Cela ne se passe plus ainsi aujourd'hui et le manager valide déjà la demande.

M. DEBBABI – Il passe par Comète.

M. BAZIN – Nous sommes passés à autre chose et le monde du digital prend le pas sur tout.

M. HARDY – Vous ne changerez pas les conditions de travail du formateur qui est en jour ou en nuit ? Il restera dans son environnement ?

M. RODRIGUES – Les formations de nuit auront lieu à Sucy-en-Brie. La pratique terrain en jour ou en nuit se fera sur le réseau comme aujourd'hui. La différence réside dans le fait que les formations n'auront plus lieu à Villette, mais au CFSIS à Sucy-en-Brie. Le fait qu'elles soient faites en jour ou en nuit et la pratique terrain ne changent pas.

M. BONNENFANT – Où se fera la pratique terrain ?

M. RODRIGUES – Nous aurons entre septembre 2019 et janvier 2020 pour construire l'organisation et nous sommes en train de regarder avec l'équipe où elle aura lieu. Elle aura lieu sur les réseaux. Cela est déjà le cas sur le RER aujourd'hui puisqu'elle a lieu entre Sucy-en-Brie et Boissy-Saint-Léger et elle aura lieu sur le réseau pour le Métro. En tant qu'ancien de l'exploitation ferrée et de la maintenance sur les trois réseaux, je connais bien les réseaux, entre autres Métro et plusieurs endroits sont possibles. Nous

trouverons l'endroit où nous pourrions pratiquer à la fois la mise en sécurité des chantiers et la circulation sur les voies.

Vous vous interrogez sur le bienfondé du changement du roulement A qui passe à 8 h. Ce roulement existait avant 2015 à 8 h et il est passé à 7 h 30 pour un besoin client. Le client avait besoin que ses stagiaires arrivent à 7 h 30. Ils n'arrivent plus à 7 h 30 et les stagiaires arrivent maintenant à 8 h 15.

M. HARDY – Pourquoi avez-vous une semaine A et une semaine B ?

M. RODRIGUES – Nous avons un roulement A et un roulement B parce que l'ensemble des encadrants participent à des activités communes dans le centre de formation de Sucy-en-Brie. Ils participent à l'ouverture du centre et à l'accueil des stagiaires (roulement A) et ils participent à la fermeture du centre (roulement B) qui ferme à 17 h 30, d'où l'existence de ces deux roulements et cette situation existe depuis toujours. Elle n'a pas changé.

M. HARDY – Sur des horaires classiques, nous pouvons nous poser la question de la nécessité d'un roulement.

M. RODRIGUES – Il est clairement dit dans le dossier que ces formations sont dispensées pour la RATP et tous les autres ne sont pas concernés. Si je prends l'exemple des entreprises extérieures, le centre de formation de Sucy-en-Brie prend en charge la formation des agents RATP, il ne prend pas en charge les autres formations et le CF Voie ne s'en occupe pas.

M. HARDY – Vous êtes en train de dire que les entreprises extérieures qui mettent en place des couvertures de chantier ne sont pas formées par la RATP ?

M. RODRIGUES – Je ne vous parle pas de SECUFER qui va arriver et je vous parle d'aujourd'hui. L'obligation d'une entreprise est de former son personnel quand il intervient sur notre domaine RATP. Il est indiqué dans le marché d'appel d'offres quand ils sont retenus, qu'ils doivent former leur personnel. Comment peuvent-ils le faire ? Ils doivent s'appuyer sur les documents règlementaires de la RATP qu'ils soient élaborés par GDI ou par MOP parce que MOP élabore aussi des ISF. Après, ils doivent déployer eux-mêmes la formation chez eux ou s'adresser à un organisme compétent qui déploiera la formation. Des organismes font les formations concernant notre domaine RATP.

M. HARDY – Vous avez également dit que la société DIAXENS n'était pas au niveau et que vous alliez continuer à travailler avec SYSTRA.

M. RODRIGUES – Nous avons essayé avec DIAXENS et SYSTRA et je n'ai pas souhaité prolonger avec DIAXENS. J'ai souhaité prolonger le partenariat non pas sur une année, mais sur plusieurs années, seulement avec SYSTRA qui est un partenariat pérenne de travail commun et je ne veux pas le faire avec un grand nombre d'organismes. Parmi les deux sociétés, j'ai trouvé que SYSTRA était plus au niveau que je souhaitais que DIAXENS et ce jugement m'appartient.

M. LE PRESIDENT – Si nous continuons à travailler avec l'externe, il est préférable de continuer à travailler avec une filiale de la RATP qu'avec une entreprise tiers.

M. HARDY – Je l'ai bien compris et il n'y a pas de souci à ce niveau. Le problème soulevé concerne tous les dysfonctionnements que nous pouvons avoir sur le réseau et je pose la question des entreprises extérieures pour cette raison. Elles sont génératrices de dysfonctionnements dans beaucoup de domaines. Je m'étonne d'entendre dire que vous allez continuer à travailler avec SYSTRA pour nos agents parce que le niveau de qualité et de prestations est bon.

M. LE PRESIDENT – Nous n'avons pas dit que nous continuions avec SYSTRA. Nous continuons à faire les formations en interne et l'appel à SYSTRA a pour objectif d'écarter les pics de charge.

M. RODRIGUES – Nous faisons effectivement ce choix de SYSTRA.

M. HARDY – Nous avons des entreprises extérieures qui sont formées par l'autre partie dont j'ai oublié le nom, par personne ou par eux-mêmes et ces gens-là sont envoyés sur le réseau. Lors d'une précédente séance où il me semble que vous étiez présent M. SAIZ, nous avons émis l'hypothèse d'avoir réellement un indicateur concernant les décès sur le réseau toutes entreprises confondues. Je pense qu'il ne sera pas bon si nous continuons dans ce sens-là. Si nous ne sommes pas capables de former les gens qui viennent travailler sur notre réseau et de s'assurer qu'ils ont bien compris ou pas, cette situation me paraît dangereuse pour la suite.

M. LE PRESIDENT – Concernant la formation des entreprises extérieures qui interviennent sur notre réseau quel que soit le réseau métro, RER ou Tramway, le projet présenté par M. RODRIGUES ne comporte aucun changement au niveau des entreprises extérieures. Nous avons aujourd'hui, au département GDI, des inspecteurs de chantier qui s'assurent que les entreprises travaillent correctement. Quand ils relèvent un dysfonctionnement, une fiche est faite et une lettre est envoyée à l'entreprise. Le signalement se traduit parfois par une nouvelle formation de la personne qui a été prise la main dans le sac ou voire par un retrait d'habilitation. Un certain nombre d'actions sont faites. J'entends très bien que nous pourrions faire encore plus de contrôles qu'aujourd'hui.

M. DEBBABI – Cela ne se passe pas de cette façon à GDI Voie.

M. LE PRESIDENT – Cela se passe de cette façon dans toute la RATP. Les inspecteurs vont partout sur le Métro et le RER, mais ils ne sont peut-être pas suffisamment nombreux vu le nombre de chantiers sur notre réseau.

M. HARDY – Je ne veux pas dire que nous fermons les yeux parce que cela n'est pas le cas. Je trouve contre-productif de dire que nous faisons ce que nous pouvons, que nous contrôlons derrière et que nous sanctionnons plutôt que de faire une bonne formation initiale. Il serait peut-être plus intelligent de former les entreprises extérieures et de s'assurer que cette formation est bien reçue. Il faudra peut-être 15 formateurs et les contrôles seront peut-être dans un meilleur état.

Mme PRALONG-RICHY – Votre proposition n'est pas possible d'un point de vue législatif. Aujourd'hui, quand une entreprise x ou y, en l'occurrence la RATP, fait appel à des entreprises extérieures prestataires, elle n'a pas à former les personnels de ces entreprises conformément à la loi. C'est à l'entreprise qui apporte son savoir-faire de former ses salariés. Après, l'entreprise qui reçoit a des moyens coercitifs pour remonter le fait que les salariés ne sont pas au niveau, mais l'entreprise accueillante n'a pas à les former. Le système fonctionne de cette façon. On peut toujours se dire qu'il ne faudrait pas le faire de cette façon, mais il s'agit d'un autre débat. La loi impose aujourd'hui de le faire de cette façon.

M. BAZIN – Dans le débat qui s'ouvre sur cette histoire de formation pour des entreprises extérieures qui interviennent sur notre réseau, force est de constater que beaucoup de choses ont été émises dans la mandature précédente et l'instance qui existait à l'époque, à savoir le CDEP. Nous voyons intervenir des entreprises sur nos réseaux et, par exemple, l'entreprise DELCOURT à l'unité Voie où nous avons eu beaucoup de malfaçons ou de personnels non-formés. Ces personnels réclamaient une formation ou disaient à la limite qu'on ne leur donnait même pas un tee-shirt ou un bleu de travail pour travailler.

M. LE PRESIDENT – Ce sujet n'est pas lié à la formation.

M. BAZIN – Il n'est peut-être pas lié à la formation, mais il est en tout cas lié à la sécurité pour partie. Ils sont à côté de la plaque pour la réalisation de cette activité puisqu'ils constatent qu'ils la font mal, mais il vaut mieux, pour l'entreprise, payer une quelconque amende. Il n'y a pas de souci et cela ne les dérange pas puisque les entreprises sont capables de payer.

M. LE PRESIDENT – Sur la sécurité, je ne suis pas d'accord. Il ne s'agit pas d'une question d'argent. Un retard de chantier l'est peut-être, mais pas la sécurité.

M. BAZIN – Le problème se pose pour les personnels de l'entreprise RATP qui se disent qu'en plus d'avoir mis des gens qui font tout et n'importe quoi sur le réseau, ils seront obligés d'intervenir après ces personnes.

M. DEBBABI – Nous le faisons déjà.

M. BAZIN – En termes de qualité et de sécurité, si nous devons réintervenir après, on n'aura rien fait de bien. Je considère qu'il serait judicieux de s'assurer que les entreprises qui interviendront demain sur le réseau aient les bonnes formations, en souhaitant qu'elles soient aussi peu nombreuses que possible parce que cela commence à faire beaucoup.

M. LE PRESIDENT – Je suis d'accord avec vous sur ce point.

M. BAZIN – Il s'agit souvent d'un vœu pieux du côté de la RATP parce que rien ne se passe de l'autre côté. On n'a pas tordu le bras à cette entreprise qui vient travailler sur notre réseau et nous n'avons pas de garantie à ce niveau. Quand vous êtes obligé de faire intervenir à nouveau nos propres services pour pouvoir réparer les bêtises des autres, cela fait beaucoup surtout quand vous demandez à vos propres agents d'être les porte-sacs de ces entreprises privées.

M. LE PRESIDENT – Non !

M. BAZIN – Il s'agit pourtant d'une réalité. Vous souvenez-vous du déraillement sur la ligne 2 ?

M. LE PRESIDENT – Je m'en souviens très bien.

M. BAZIN – Il faut arrêter de prendre les agents pour ce qu'ils ne sont pas. Ils sont des professionnels et il faut arrêter de faire croire que nous ne sommes pas capables de faire à la RATP. A partir du moment où vous maintenez une formation à vos agents, vous êtes garanti que l'activité est faite et qu'il n'y a pas de souci. En l'occurrence, cela n'est pas le cas.

M. LE PRESIDENT – Concernant l'entreprise DELCOURT Rail, nous avons eu un certain nombre de problèmes sur le Métro et le RER, et nous en avons eu plus sur le RER que sur le Métro. Des décisions ont été prises et certains opérateurs de DELCOURT ne travaillent plus pour nous aujourd'hui suite à de gros problèmes de sécurité. Des actions ont tout de même été faites en la matière.

M. BAZIN – Est-ce comme pour COLAS Rail ? On les déplace pour les mettre ailleurs sur un autre chantier RATP et ils ne seront pas sur un chantier impactant comme le RVB, mais cela n'est pas grave. Vous avez plein d'exemples de ce type dans cette instance ou dans l'instance précédente. Nous avons les PV de séance qu'il faut s'attacher de temps en temps à lire, et il n'a pas été apporté de réponse à ce moment-là. Il vaut mieux s'attacher à corriger le tir que de devoir recommencer en proposant d'autres solutions ou d'autres systèmes qui répètent inlassablement les mêmes erreurs. Une grosse mutation est en train de se préparer dans l'entreprise. Vous allez me dire que l'on répond à un premier pan en indiquant qu'il faut former et il n'y a pas de problème à ce niveau. Il y a des interrogations là-dessus, mais il n'y a pas d'histoire et plus on forme, mieux c'est. Mais, comme nous sommes entrés dans le cadre de la concurrence, et tous les dossiers commencent de cette façon, il faudra bien faire rentrer de l'argent à un moment donné. Je me pose la question suivante peut-être à tort ou elle est peut-être prémonitoire : on leur demande par exemple, dans les centres bus, de devenir des business unit. Ne demandera-t-on pas demain à la formation de faire de l'argent ? Vous nous dites aujourd'hui que vous ne formerez pas des entreprises privées pour qu'elles interviennent sur notre réseau et nous l'entendons. Mais, nous pourrions potentiellement nous ouvrir petit à petit demain parce qu'il faudra rapporter de l'argent pour des raisons économiques. Nous ferons une, deux... formations pour faire rentrer de l'argent. J'ai un doute et une interrogation à niveau.

M. RODRIGUES – Dans ma feuille de route, le CFSIS va travailler sur un cahier des charges RATP sur la formation. On se projette avec SECUFER qui arrive et on va construire un cahier des charges RATP qui dira quel est le contenu de la formation. Je n'ai pas dit qu'il y aura dans ce cahier des charges les supports pédagogiques qui eux seront notre propriété pour les formations que le CFSIS anime, mais il y aura dans ce cahier des charges RATP le contenu qui doit être délivré en termes de formation. Je le donnerai à GDI et RATP Infrastructures pour qu'il le glisse dans les marchés et les appels d'offres. Les entreprises devront faire la formation conformément au cahier des charges RATP. Il enlèvera la discussion sur le contenu qui doit être délivré, la compétence du formateur qui fait la formation étant encore un autre sujet. Nous avons

plein de textes règlementaires (ISF, ID...) et cela n'est pas toujours évident pour le prestataire avec lequel nous signons. Le CFSIS construira un cahier des charges RATP qui sera la référence de la formation qui doit être délivrée pour la circulation sur les voies et la mise en sécurité des chantiers sur nos réseaux ferrés. Il garantira la qualité du contenu de la formation. Un autre sujet sera la qualité de celui qui forme.

M. BAZIN – La RATP est une grosse pomme qui attire et il y a beaucoup de vers qui sont prêts à manger cette pomme à l'extérieur. Nous étions une belle entreprise qui est coupée aujourd'hui en morceaux et on en fait tout et n'importe quoi.

M. RODRIGUES – Je vous parle des prestataires qui font des travaux.

M. BAZIN – Pour l'avoir vu sur le terrain, si je suis patron d'une entreprise privée, j'ai le marché et je dis à mon salarié qu'il est habilité. Si on vient lui poser la question, il sortira sa carte d'habilitation que j'aurai signée. Nous l'avons vu faire sur nos réseaux et on les laisse faire. Ils interviennent alors que nous ne sommes pas au courant et le problème s'est posé plus d'une fois. Nous les voyons faire, nous leur demandons qui leur a donné l'autorisation et qui ils ont prévenu. Cela n'est pas leur problème et il s'agit parfois de personnes qui ne vous comprennent même pas quand vous leur parlez, mais tout va bien ! Ces discussions apparaissent dans tous les documents de cette instance et vous êtes normalement au courant. Si le problème perdure, il y a délibérément un laisser-faire et une volonté de laisser pourrir la situation. Cela n'est pas normal et on tue l'entreprise petit à petit.

M. RODRIGUES – Le fait qu'un cahier des charges RATP soit joint aux appels d'offres est un axe d'amélioration. Il permettra de savoir quel est le contenu de la formation à délivrer. Il n'est peut-être pas suffisant, mais il est un axe d'amélioration. Sur les sociétés extérieures, j'ai aujourd'hui trois clients au CFSIS à Sucy-en-Brie : la RATP, le Groupe RATP avec les filiales, et les entreprises extérieures. Concernant les entreprises extérieures, nous ne les formons pas et nous ne faisons que louer les infrastructures. Dans notre modèle économique au CFSIS à Sucy-en-Brie, nous ne formons pas des gens extérieurs sur le secourisme et l'incendie. Nous faisons venir des formateurs, nous faisons venir des stagiaires, ils forment à leur compte et nous leur louons les salles, le terrain d'exercice.... Nous continuerons à le faire de la même façon.

M. BAZIN – Il s'agit du premier pan du modèle économique qui est celui d'aujourd'hui et non pas celui de demain.

M. RODRIGUES – On ne peut pas être juge et partie. On ne peut pas contractualiser un contrat en tant que client avec un prestataire et lui délivrer en même temps la formation.

M. SEMEGA – Pour reprendre les propos de M. BAZIN, les entreprises extérieures sont effectivement formées, mais nous ne savons pas si les salariés qui vont intervenir ont bien compris ce qu'ils ont appris. Je parle du RVB sur le tronçon central. Il est fermé tous les étés avec des ITC et nous assurons derrière le SAV. Dès qu'ils ont fini, nous faisons les résiduels sur les voies. Nous devons reconstruire tout le travail qui a été fait et nous avons à chaque fois des problèmes. Un certain nombre d'années se sont passées et le RVB n'a pas commencé hier. Nous aurons cette année, lorsque le

tronçon central sera remis en service, les mêmes soucis que les autres années. Nous serons obligés d'intervenir derrière et de refaire. Le problème se répète à chaque fois sur les chantiers toute l'année et sur le RVB du tronçon central.

M. LE PRESIDENT – Un contrôle des résiduels est fait aussi bien pour le RVB que pour n'importe quel chantier.

M. SEMEGA – Je ne vous parle pas des résiduels, mais de la mise en place, du matériel qui est déposé et reposé. Des modes opératoires sont à appliquer. Les entreprises extérieures interviennent et la zone est fermée. Nous ne sommes pas là pour surveiller et les inspecteurs de chantier ne sont pas derrière chaque personne puisqu'il y a plus de 40 ou 50 personnes. Lorsque nous revenons, nous faisons des vérifications et nous constatons plein de malfaçons.

M. LE PRESIDENT – Je ferai un point sur le RVB dans les informations du Président.

Mme CASSOU – Vous disiez, Mme PRALONG-RICHY, que nous n'étions pas responsables de la formation des entreprises.

Mme PRALONG-RICHY – Je ne vous ai pas dit cela. Je vous ai dit que la RATP n'était pas là pour former les entreprises extérieures. En revanche, -et vous êtes bien placée pour le savoir-, la RATP est en droit de demander dans les appels d'offres et elle a même intérêt à exiger des entreprises extérieures qu'elles s'engagent et qu'elles apportent la preuve que le personnel mis à notre disposition est formé.

Mme CASSOU – Par exemple, sur les consignations caténares, soit l'ID 53.3, soit les IG imposent une formation pour l'entreprise caténaire qui doit consigner.

M. LE PRESIDENT – Ce cas est particulier.

Mme PRALONG-RICHY – Ce principe souffre d'une exception : quand la formation est si précise qu'elle ne peut être dispensée qu'au sein de l'entreprise d'accueil, l'entreprise sous-traitante doit faire former son personnel sur le lieu de l'entreprise d'accueil.

Mme CASSOU – Je vois comment se passent les consignations caténares qui sont privatisées aux entreprises pour tous les chantiers. Il n'y a plus trop MCBT sur les consignations caténares et des entreprises consignent pour d'autres entreprises de génie civil, de signalisation... Je ne pense pas que TDE soit en mesure de former toutes les entreprises vu tous les marchés que nous sommes en train de passer sur les consignations. Quel sera le devenir de ces formations ? Est-ce qu'elles iront vers le centre de Sucy-en-Brie ou est-ce qu'elles resteront à TDE/MCBT ? Que deviennent après les centres de formation spécifiques Voie ou TDE ?

M. LE PRESIDENT – A ma connaissance, soit les MSPO sont faites par les agents de MCBT, soit elles sont faites par les entreprises après une formation par MCBT. Il s'agit de la règle actuelle.

M. BAZIN – Il s'agit de notre travail à la base et nous allons donc former des entreprises extérieures qui feront les consignations sur notre réseau à notre place.

M. LE PRESIDENT – Je vous parle du RER.

M. NAYROLES – Ce dossier est passé en commission économique et je suis un peu déçu, d'autant plus de la part d'un élu faisant lui-même partie de la commission économique, par le manque de chiffres dans le dossier. Nous en avons néanmoins quelques-uns et notamment les MACE. On nous dit par exemple qu'il a été fait une étude de coût et que nous sommes un petit peu moins chers que si la formation était réalisée par le privé, mais nous n'avons pas la marge de ce petit peu moins cher. Nous voyons en même temps les MACE du centre de formation concernant SYSTRA qui s'élèvent à 120.000 € pour 0,5 ETP. Si j'ai bien compris, il n'amène pas de matériel spécifique et il n'amène qu'une personne. Avec un tel montant, j'ai bêtement l'impression que nous devons être beaucoup moins chers.

M. RODRIGUES – Il faut raisonner en coût complet.

M. NAYROLES – Je raisonne par rapport aux chiffres qui m'ont été fournis. Nous entendons toujours le même discours dans tous les dossiers disant que nous sommes trop chers, mais nous n'avons jamais les chiffres.

M. RODRIGUES – Pour ce dossier, nous sommes un peu moins chers en coût complet.

M. NAYROLES – Nous avons du mal à le percevoir tant que nous n'avons pas les chiffres. Nous avons eu ce problème en commission économique et je pense que le dossier aurait pu être beaucoup plus étayé. Ce dossier est passé en négociation, il passe devant les instances CSSCT et CSE et il fait la boucle complète. La particularité en commission économique est d'avoir un bilan économique et force est de constater qu'il n'en est pas un.

Sur la philosophie du dossier, on nous dit que si nous ne le faisons pas, le centre fermait. Il est donc un moindre-mal. Puis, on nous dit qu'il part à l'Opérateur de Transport. Il ne pouvait pas fonctionner chez nous, mais il fonctionnera bien au niveau de l'Opérateur de Transport. J'ai un peu de mal à faire cette mécanique. Je me dis en même temps que la sécurité ferroviaire était l'axe majeur et le premier point du contrat d'objectifs à l'époque et qu'il ne l'est plus. Nous perdons encore un peu plus. Je suis toujours dans la philosophie de dire que ce que nous perdons nous affaiblit et ce que nous gagnons nous renforce, mais nous n'avons pas tous visiblement la même façon de penser. Je suis donc assez inquiet. Nous gardons toujours la veille technique et la veille réglementaire et nous ne lâchons pas complètement le centre seul. Vous ne formez pas les entreprises extérieures et vous leur prêtez les locaux, mais vous êtes dans une stratégie qui appelle à se développer.

M. RODRIGUES – Celle-là ne l'est pas.

M. NAYROLES – Je ne parle pas forcément de celle-là, mais vous en aurez peut-être d'autres et j'imagine que vous avez d'autres projets en tête. Je suis un peu inquiet. Je me dis que nous aurions pu garder ce centre au niveau des Infrastructures parce qu'il nous renforçait. Il n'y avait pas besoin de créer un contrat spécifique de liaison côté GI et nous pouvions très bien faire des contrats avec des entreprises extérieures tout en restant Infrastructures. Je ne vois pas d'empêchement technique à le faire.

M. RODRIGUES – Pourquoi l'UGR et l'OT ? L'UGR a été créé depuis peu d'années. Depuis sa création, elle a pour vocation de regrouper l'ensemble des formations transverses à l'entreprise. Toutes les formations mutualisées dans l'entreprise et par exemple les formations à la sécurité des personnes doivent être les mêmes. Quel que soit l'agent de la RATP, il doit circuler sur les voies de la même façon et il doit mettre en sécurité les chantiers de la même façon. Ces formations sont bien transverses à l'entreprise et l'UGR a vocation à reprendre toutes les formations transverses. Il sera laissé dans les départements les formations dites « cœur de métier ». Il sera laissé à l'exploitant ses formations « cœur de métier » et au mainteneur ses formations « cœur de métier ». Ces formations sont transférées à l'UGR pour cette raison. A terme, l'UGR regroupera toutes les formations transverses pour l'ensemble des départements de l'entreprise. Toute formation transverse n'existera plus qu'à l'UGR à terme et nous y allons pour cette raison. Les formations au secourisme et à l'incendie sont des formations transversales. Toutes les formations faites par le Campus à Noisiel sont transversales et nous serons le deuxième centre de formation de l'UGR qui comportera le Campus et le CFSIS. Nous ferons plutôt les formations sur les risques professionnels et le Campus fera les autres formations transverses à l'entreprise.

M. NAYROLES – Y a-t-il une volonté de ne pas communiquer les coûts ?

M. RODRIGUES – Je n'ai pas de coûts à communiquer.

M. NAYROLES – Si nous n'avons pas de réponse négative, nous pouvons donc avoir les éléments que nous demandons ?

M. RODRIGUES – Pour nous, les réponses que nous vous donnons sont suffisantes.

Mme CASSOU – Elles sont tout de même légères.

M. RODRIGUES – Ce dossier n'est pas un dossier où nous faisons de la productivité. Il est un dossier où nous faisons des transferts. Nous augmentons nos MACE et nous garantissons plus de flexibilité dans l'organisation avec des pics de charge garantis, des formateurs occasionnels... Nous n'avons pas de raison d'expliquer davantage d'éléments.

M. NAYROLES – Quelle sera l'indemnité de déplacement pour les agents qui changeront de centre ?

M. RODRIGUES – S'agissant du volet social, deux personnes qui occupent les postes sur les quatre sont transférées et feront l'objet d'une indemnité de déplacement comme elle est prévue dans les textes de l'entreprise. Cet élément figure dans le dossier.

M. NAYROLES – Il fait partie des éléments pour lesquels vous nous donnez le coût à N+1 et le coût en fonctionnement global. Nous aurions peut-être pu voir s'il était prévu une prime de mise en place comme elle avait été demandée par les organisations syndicales.

M. LAMBERT – Il se pose également la question du maintien du tableau de retraite.

M. RODRIGUES – Les personnes transférées viennent avec leur classement SAB.

M. LAMBERT – Nous savons bien que l'agent risque de repasser sur un tableau S quand le centre sera transféré à GIS.

M. RODRIGUES – L'étape suivante sera effectivement le transfert à GIS.

M. MURATI – Le 1^{er} septembre, les quatre formateurs seront sur la même fiche de poste ?

M. RODRIGUES – Nous commencerons à mettre en place la nouvelle organisation le 1^{er} septembre 2019 pour être opérationnels en janvier 2020. Deux postes sont vacants. Un formateur arrivera en novembre 2019 et un autre formateur arrivera après. Les quatre formateurs seront sur la fiche de poste générique qui figure dans le dossier.

M. MURATI – Les quatre postes auront le même tableau SAB ?

M. RODRIGUES – La fiche de poste sera mise en place entre le 1^{er} septembre 2019 et le 1^{er} janvier 2020, le côté opérationnel étant le 1^{er} janvier 2020. Le démarrage de la mise en place se fera le 1^{er} septembre 2019. Entre le 1^{er} septembre et le 1^{er} janvier 2020, rien ne changera pour ceux qui sont déjà à Sucy, le travail le plus important étant de recruter sur les postes vacants et de monter en compétence les trois formateurs à la sécurité des personnes pour qu'ils soient opérationnels en janvier 2020. Après, l'organisation cible sera opérationnelle au 1^{er} janvier 2020 et l'organisation décrite dans le dossier s'appliquera totalement à ce moment-là.

M. MURATI – Vous aurez bien le 1^{er} septembre, sur les quatre postes, deux formateurs permanents opérationnels ?

M. RODRIGUES – Un formateur nous rejoindra avec son tableau SAB. Un formateur est déjà en place sur le catalogue actuel et rien ne change pour lui.

M. MURATI – Ces agents auront-ils le même tableau SAB ?

M. RODRIGUES – Ils n'auront pas le même tableau SAB parce que le formateur qui est déjà à Sucy a son tableau SAB actuel sur le catalogue qu'il a aujourd'hui et il n'en changera pas pendant x mois puisqu'il gardera son catalogue actuel en janvier 2020 et ne changera pas de catalogue. Les trois autres formateurs, soit un formateur qui arrive et deux formateurs qui sont à recruter, viendront avec leur SAB actuel dans le cadre du transfert. Nous continuerons de cette façon jusqu'en janvier 2020.

M. MURATI – Nous ne pouvons pas considérer que la mise en place du dossier se fera au 1^{er} septembre puisqu'ils n'ont pas le même tableau.

M. RODRIGUES – Elle commence au 1^{er} septembre 2019.

M. MURATI – Ces deux agents seront tous les deux sur un même poste avec la même fiche de poste, mais ils n'auront pas le même tableau. Je peux l'admettre avant le 1^{er} septembre, mais je ne le comprends pas à partir du 1^{er} septembre.

M. RODRIGUES – Je ne peux rien vous dire de plus.

M. HARDY – Le but sur les tableaux SAB était l'harmonisation des métiers pour tout le département. Vous nous amenez un cas où nous voyons carrément le contraire.

Mme PRALONG-RICHY – Je veux bien intervenir, mais je ne vois pas quels éléments je pourrais vous apporter de plus que M. RODRIGUES. Je trouve que ses propos sont clairs. Vous avez, dans le cadre de ce dossier, des agents qui sont porteurs d'un SAB. Trois postes de formateurs sont transférés et les postes sont aujourd'hui porteurs d'un SAB particulier. Ils sont transférés avec le tableau SAB associé. Il en est de même pour la quatrième personne dont le poste est aussi transféré avec son SAB. Aujourd'hui, les formateurs de l'unité Voie n'ont pas le même SAB que les autres formateurs qui sont dans l'équipe actuelle de M. RODRIGUES.

M. MURATI – Ils sont dans le même département.

Mme PRALONG-RICHY – Vous avez aujourd'hui, dans certaines équipes, des salariés qui ont des SAB distincts. Ce cas de figure existe dans toute l'entreprise. Monsieur RODRIGUES vous explique que les choses se feront en plusieurs temps. Nous ne touchons pas aujourd'hui au SAB et le poste est transféré tel quel avec le SAB qui va bien. Les formateurs de l'unité Voie n'ont pas le même type de « clients » à former que les formateurs actuels du centre de Sucy.

M. MURATI – Pourquoi ? N'y a-t-il pas autant de dangers ? Les dangers de l'incendie sont-ils moins graves que les dangers ferroviaires ?

Mme PRALONG-RICHY – Il ne s'agit pas du même type de salariés. Le principe est aujourd'hui le suivant : quand vous êtes formateur dans l'entreprise, votre SAB est lié aux personnes que vous formez. Les formateurs de l'unité Voie forment aujourd'hui des mainteneurs et ils ont un SAB adapté aux mainteneurs. En revanche, les formateurs de l'UGR à GIS, lorsqu'ils forment des salariés qui sont en service jour, en repos zéro sur un tableau S, ont un SAB qui est adopté aux gens qu'ils forment.

M. LAMBERT – S'ils forment des agents qui ont un tableau S, un tableau A ou un tableau B, quel tableau est retenu ?

M. MURATI – Le tableau SAB est associé au métier et non pas au client.

Mme PRALONG-RICHY – En application de ces règles qui sont communes à toute l'entreprise, si les formateurs de l'exploitation forment des salariés qui sont sur un tableau B, ils sont eux-mêmes en tableau B. Concernant les trois postes dont M. RODRIGUES vous a parlé, ils sont transférés avec le SAB qu'ils portent aujourd'hui.

M. HARDY – A terme, les missions vont fusionner, le but du projet étant d'avoir des formateurs mutualisés. Dans quel sens seront-ils mutualisés ? Le seront-ils vers le haut ou vers le bas dans le cadre des tableaux de retraite ? Ils vont effectivement former des agents porteurs d'un tableau S, A ou B.

M. RODRIGUES – Aujourd'hui, à l'UGR, tout le monde est en tableau S. Je ne vais pas vous dire le contraire de ce que vous savez déjà. Je suis un salarié comme vous et j'applique les règles de l'entreprise.

M. LAMBERT – Le tableau de retraite n'est pas lié à un département. Il est lié à une fonction.

M. RODRIGUES – Nous parlons de formations transverses à l'entreprise.

Mme PRALONG-RICHY – Le sujet n'est pas lié au changement de département. Il est lié au fait que les trois formateurs qui sont aujourd'hui à l'unité Voie forment des mainteneurs. Ils ont le SAB correspondant. Les salariés qui travaillent dans l'équipe de M. RODRIGUES ne forment pas des mainteneurs et ils ont un SAB différents. Quand les formateurs formeront tous un même type de salariés, leur SAB sera éventuellement changé pour épouser les règles d'entreprise.

M. MURATI – A partir du 1^{er} septembre, les deux formateurs formeront des mainteneurs.

M. RODRIGUES – Chacun restera pour l'instant et jusqu'à nouvel ordre sur son catalogue. La montée en compétence de l'ensemble des formateurs sur l'ensemble du catalogue se fera sur une durée de trois ans et elle ne se fera pas du jour au lendemain. Au début, chacun formera sur son catalogue comme aujourd'hui et montera progressivement sur l'ensemble du catalogue.

M. LAMBERT – Leur tableau SAB ne sera donc pas modifié pendant au moins trois ans ?

Mme PRALONG-RICHY – Sauf si votre demande est de les mettre en tableau S tout de suite.

M. RODRIGUES – Je l'explique de cette façon aux gens que je recrute et ils viennent pour le projet. Ils savent qu'ils viennent d'abord avec le transfert du poste tel qu'il est de l'unité Voie au CFSIS à Sucy-en-Brie et qu'ils passeront, dans un deuxième temps dont la date est à définir, sur un tableau S. Ils viennent en connaissance de cause et ils acceptent de venir pour le projet. Je ne vous cache rien et je suis transparent.

M. MURATI – Vous nous expliquerez demain que le tableau de retraite ne pourra pas être un tableau A2 parce qu'ils ne forment pas uniquement des mainteneurs.

M. RODRIGUES – Il s'agit d'une formation transverse à l'entreprise.

M. MURATI – Vous nous expliquez aujourd'hui que vous ne pouvez pas le faire et vous nous expliquerez demain que vous ne pourrez pas le faire non plus.

Mme PRALONG-RICHY – Nous appliquons une règle aujourd'hui et nous appliquerons la même règle demain.

M. NAYROLES – Qui va fixer les tarifs des formations ?

M. RODRIGUES – De quelles formations parlez-vous ?

M. NAYROLES – Nous ferons des prestations pour l'OT.

M. LE PRESIDENT – Les tarifs sont déjà définis aujourd'hui puisque ces prestations existent depuis 2012.

M. RODRIGUES – Depuis que j'ai pris la direction de ce centre il y a un an, nous avons fait évoluer le modèle économique. Nous avons trois façons de calculer la grille tarifaire, la grille tarifaire étant le catalogue avec le prix, et nous avons trois clients différents qui sont la RATP, les filiales du Groupe RATP et les clients externes. Pour les clients externes, nous ne faisons pas de formations et nous ne faisons que louer et mettre à disposition des infrastructures. Nous avons une grille tarifaire et un modèle économique que je suis en train de consolider. Pour la RATP, nous avons un modèle économique que nous sommes en train de consolider et dans lequel nous intégrerons l'ensemble du catalogue, c'est-à-dire les 33 formations avec la sécurité des personnes. Ce modèle économique fera que nous actualiserons nos prix tous les ans pour chaque formation. Nous ferons tous les ans une actualisation et chaque formation aura son prix qui évoluera en fonction au fil des années.

M. LE PRESIDENT – Nous avons, depuis 2012, une séparation comptable au niveau de l'entreprise. Il est fait des conventions quand le GI fait des prestations pour l'OT et inversement. La règle est la suivante : celui qui fait la prestation fixe le prix. Pour que celui qui fixe le prix ne fasse pas n'importe quoi, il est fait un contrôle de CGF et le garde-fou s'appelle CGF. Ce principe est non seulement valable pour ces formations, mais également pour toutes les prestations croisées entre le GI et l'OT.

M. NAYROLES – Nous faisons aujourd'hui la maintenance du Tramway et BUS nous demande régulièrement de revoir nos tarifs à la baisse. Est-ce que cela sera également le cas pour les formations ?

M. LE PRESIDENT – Je vous dis aujourd'hui comment cela se passe et le montant des prestations faites par le GI pour le Tramway augmente régulièrement tous les ans.

M. NAYROLES – Il augmente aussi avec la charge.

M. LE PRESIDENT – Je parlais à isopérimètre. Si nous doublons le réseau Tramway, la prestation ne sera pas la même.

M. RODRIGUES – Nous sommes en train de faire évoluer le modèle économique sous la validation de CGF et de JUR.

M. NAYROLES – Quand nous louons aujourd'hui nos locaux, est-ce que nous faisons une marge sur cette location ?

M. RODRIGUES – Nous avons un produit et donc une recette qui entre dans les comptes de l'entreprise.

M. NAYROLES – Combien avez-vous de clients ?

M. RODRIGUES – La location de nos infrastructures est justement un des axes que nous voulons développer. Nous avons aujourd'hui 8 clients dont deux grands comptes : la Ville de Paris et TOTAL.

M. NAYROLES – Combien nous rapportent-ils ?

M. RODRIGUES – Cela dépend des années. Le produit se situe entre 50.000 € et 100.000 €. Il s'agit d'un axe d'amélioration parce que plus nous développons cette activité, plus nous louons des infrastructures et plus nous pouvons investir dans la formation. On veut investir dans le digital, dans l'amélioration du centre avec des travaux... Plus nous avons de recettes et plus il est facile d'investir. Il faut investir dans la modernisation de la formation et dans les locaux puisque nous allons agrandir les locaux et nous développer.

M. BAZIN – Mes questions sont les suivantes :

- Vous avez parlé de 40 formateurs occasionnels. Comment sont-ils recrutés et sur quelle base ? Je suppose aussi que vous avez une part contractuelle avec le campus de Noisiel pour donner l'envie de mieux apprendre la pédagogie afin que ces formateurs soient aussi bons qu'un formateur permanent.
- Sur la structure d'accueil ou les bâtiments qui vont accueillir les stagiaires, maintenez-vous l'existant ou seront-ils changés et modifiés ? Je crois qu'ils sont aujourd'hui des ALGECO. Est-ce qu'ils basculeront sur un mode dur surtout que vous voulez y installer du digital ? Je connais bien le centre de formation de Sucy puisque j'ai travaillé à l'atelier de Sucy et je sais très bien que le sol est plutôt meuble.
- Le campus aura-t-il une participation importante dans cette formation ? Y aura-t-il un lien avec le campus ?

M. RODRIGUES – Sur le process de formateur occasionnel, il existe une IG 373 E dont la dernière version date de 2015. Nous avons en fait des gens qui viennent se former sur le centre de formation de Sucy-en-Brie. Ils découvrent le secourisme et l'incendie et ils se disent un jour qu'ils aimeraient bien se lancer dans la formation. On ne passe pas d'une situation où l'on n'a jamais fait de formation à une situation de formateur permanent et l'étape intermédiaire est formateur occasionnel. Il s'agit d'un process de l'entreprise qui est validé par l'IG 373 E. Un agent RATP (opérateur ou encadrant) se déclare volontaire et son manager donne son accord. Il faut que le RFD et le RHD du département de l'agent donnent également leur accord pour pouvoir le libérer. S'ils sont tous d'accord, l'agent vient au CFSIS et nous lui dispensons une formation de formateur après une sélection sur entretien et CV, tout le monde n'étant pas en capacité de le faire. S'il passe ces étapes de sélections le CFSIS lui dispense trois jours de formation préparatoire. Pourquoi cette étape avant de se diriger vers la formation complète ? Des gens ont la volonté de le faire, mais nous pouvons juger au bout de trois jours de formation que cela ne va pas le faire. En l'occurrence, il occuperait une place qu'une autre personne ayant plus de chances de réussir pourrait occuper. Ce process est à la fois bien pour lui pour qu'il ne continue pas et bien pour celui qui pourrait occuper la place avec plus de chance de réussite. Quand il passe cette autre étape, il arrive à deux fois cinq jours de formation. Il fait cinq jours de

formation, puis il travaille sur un scénario, et il revient après pendant cinq jours pour proposer son scénario pédagogique. Au bout de ces dix jours, il est validé formateur ou pas parce que nous avons parfois des échecs. S'il est validé, il est habilité formateur par nous puisque nous avons les agréments et habilitations du Ministère du Travail, du Ministère de l'Intérieur et de la Préfecture de Police. Il obtient donc à l'issue une attestation prouvant qu'il est formateur et il est formateur occasionnel parce que le métier de formateur n'est pas son métier permanent. Il fait à peu près dix jours de formation en face-à-face qui sont le minimum demandé pour garantir le maintien de l'habilitation formateur. Les formateurs occasionnels sont validés par une attestation, puis nous les sollicitons. Nous proposons des dates, les formateurs occasionnels de l'entreprise se positionnent sur telle ou telle formation, nous les relevons auprès de leurs départements, à savoir RER, MTS, SEM..., presque tous les départements, j'espère GDI un jour. Ils sont relevés et ils viennent faire les formations au CFSIS à Sucy-en-Brie et nous les payons. Nous nous faisons payer pour les stagiaires qui viennent se former sur le centre de formation de Sucy-en-Brie, mais nous payons aussi les départements qui libèrent leurs formateurs occasionnels pendant environ 10 jours par an.

Nous maintenons l'habilitation de ces formateurs et nous devons tous les ans, voire tous les trois ans en fonction des formations, faire de la formation continue des formateurs. Nous avons donc des formateurs de formateurs sur le centre de formation à Sucy-en-Brie pour réaliser cela. Ce point rejoint la question sur le Campus puisque nous aurons à l'UGR deux centres de formation, le Campus et le CFSIS. Pour le CFSIS, le fait de mieux travailler ensemble avec le Campus peut se traduire de la façon suivante : le Campus est plus avancé dans le digital et il peut aider le CFSIS à moderniser davantage notre formation. A l'inverse, nous (CFSIS) avons des formateurs de formateurs qu'ils n'ont pas. Par exemple, la formation de formateurs au Campus qui dure 2 jours plus 3 jours est une formation transverse de formateurs occasionnels qui existe dans l'entreprise. Nous pourrions être contributeurs à cette formation avec nos formateurs de formateurs. Plutôt que de faire appel à des prestataires extérieurs comme cela est le cas aujourd'hui, nous contribuerons à former nos formateurs d'entreprise RATP avec nos formateurs qui sont formateurs de formateurs.

Le sous-sol du CFSIS est constitué d'un remblai dit technique. Vous aviez il y a 40 ans, sur tous les chantiers en Ile-de-France, des grands trous qu'il fallait combler. Un grand trou a été comblé à cet endroit et la surface est propre au-dessus.

M. BAZIN – J'ai vécu dans cet atelier et j'ai souvent vu le sol de l'atelier se relever.

M. RODRIGUES – Le remblai est dit technique. Le centre de formation à Sucy-en-Brie existe depuis 1989. Il avait été créé par M. PICARD et repris par M. FORD. Il a été construit avec des bâtiments légers et non pas des bâtiments en dur. Ils ne seront jamais en dur parce que nous ne pouvons pas poser des structures lourdes sur le remblai dit technique. Nous resterons donc sur des structures légères. Par contre, nous ferons des travaux. Nous ferons tout d'abord l'aménagement prévu dans le dossier 13 points. Nous réaménagerons le bâtiment A pour accueillir les quatre personnes supplémentaires. Néanmoins, nous avons lancé une DET pour améliorer et agrandir le centre dans une étape suivante. Nous reverrons le fonctionnel des bâtiments et nous créerons un espace pour le personnel RATP distinct de l'accueil des

stagiaires pour permettre au personnel du CFSIS de mieux se concentrer dans leur travail et d'accueillir les stagiaires d'une façon indépendante du personnel du site. Nous créerons aussi des salles de formation supplémentaires compte tenu du développement du centre de formation de Sucy-en-Brie. Et enfin, nous modifierons l'ensemble de la signalétique du CFSIS (Digital).

M. BAZIN – Combien aurez-vous de salles supplémentaires ?

M. RODRIGUES – Nous en aurons au moins une, voire deux. Deux salles de formation supplémentaires sont à l'étude et elles seront situées du côté du bâtiment C. Nous avons aujourd'hui deux salles de formation à cet endroit et nous en aurons deux autres, soit quatre salles de formation de ce côté-ci et cinq salles au niveau du bâtiment A.

M. BAZIN – Qu'en est-il de l'autre partie des formations qui se faisaient sur l'autre entrée de l'atelier de Sucy ?

M. RODRIGUES – Nous avons aujourd'hui deux salles de formation sur cette entrée et nous passerons à quatre salles. Nous aurons quatre salles à l'entrée 6 bis où se trouve le bâtiment B dit l'atelier et 5 salles du côté du bâtiment A et de l'entrée principale, soit un total de 9 salles de formation.

M. LE SECRETAIRE – Je ne reviens pas sur tout ce qui a été dit, mais il manque un élément dans le dossier, à savoir une note de synthèse ou un relevé de décisions. Nous avons besoin d'un document reprenant tout ce qui a été dit et il manque dans le dossier. Il n'y a pas de raison que nous n'ayons pas une annexe dans ce dossier comme dans les autres dossiers. Nous voudrions voir apparaître l'indemnité kilométrique, savoir à combien de personnes elle s'adresse, à quel montant elle s'élève, comment elle sera distribuée, le tableau de retraite clarifié parce que je ne sais pas si la nouvelle organisation sera mise en place en octobre, en novembre ou en décembre puisqu'elle est liée avec le dossier de Transformation des Ingénieries. Aujourd'hui, le dossier sur la Transformation des Ingénieries n'est toujours pas passé au niveau du CSE Central et je ne sais pas combien de temps son instruction prendra. Il faut aussi cadrer les choses et, tant que le dossier sur la Transformation des Ingénieries n'est pas passé devant le CSEC, il faut maintenir jusque-là ce qui a été négocié et acquis pour les agents.

Il faut confirmer ou affirmer que les agents ne toucheront pas la prime de 300 € puisque cette décision a été prise a priori par l'entreprise. Il faut le clarifier et l'écrire. Il faut également donner le calendrier de mise en place. L'avis est prévu à la fin du mois d'août au niveau du CSE et j'imagine qu'il est prévu une mise en place de ce dossier pour le 1^{er} septembre. Nous avons également demandé en intersyndicale que le plan de résorption par unité soit indiqué puisque nous avons un certain retard et il nous manque cet élément dans le dossier.

Je ne vais pas répéter tous les propos qui ont déjà été tenus, mais je vous invite à regarder, au-delà du dossier, toutes les formations à la sécurité ferroviaire faites par les entreprises extérieures. Je pense qu'il y a un vrai sujet et on ne peut pas rester acteur dans ce domaine. Il faut à tout prix que l'entreprise RATP intervienne, sinon il arrivera un accident grave comme il s'est malheureusement déjà produit sur la ligne

A, et on a attendu cet accident grave pour mettre en place des mesures entre autres sur l'unité Voie. Nous avons également des êtres humains derrière ces entreprises privées et nous ne pouvons pas les laisser intervenir de cette façon sans un minimum de formation et de connaissance sur notre matériel. Nous avons là en l'occurrence un vrai sujet. Je ne dis pas que nous n'interviendrons pas au niveau du CSEC sur ce sujet-là parce que j'ai l'impression qu'il n'est pas pris au bon niveau et cela est très inquiétant.

J'entends parler de l'IG 373 E, mais ils sont des formateurs occasionnels. Il doit y avoir a priori un blocage à GDI puisque GDI ne fournit aucun formateur occasionnel depuis des années. Pour autant, quelques agents sont issus du département GDI et font les formations. Il n'y a aucune raison pour que GDI soit à part sur le sujet.

Sur le coût de l'indemnité kilométrique, je pense que des éléments sont à intégrer dans la partie économique. Il ne faudra pas que cela fasse jurisprudence pour les autres dossiers, sinon nous nous retrouverons demain avec peu d'éléments à échanger en formation économique. Parler d'un coût complet n'est pas suffisant et il faut le détailler un peu. Il y a peut-être des choses que l'on peut écrire et d'autres choses que l'on peut moins écrire, mais il faut tout de même alimenter les dossiers du côté économique, sinon ils deviendront un peu trop légers pour pouvoir échanger entre nous. Il nous faut tous ces éléments avant l'avis du mois d'août puisque nous en avons besoin pour nous prononcer sur l'ensemble du dossier.

M. LESGENT – Est-ce que cette nouvelle organisation aura un impact sur les formations initiales SST faites à Sucy ? Apportera-t-elle du plus ou du moins pour que les agents opérationnels puissent aller à ces formations ?

M. RODRIGUES – Nous sommes contents, en tant que centre de formation, que l'on nous exprime des besoins en formation et nous formerons toutes les personnes qu'il faut former. Pour autant, il faut que ces demandes figurent dans le plan de formation ou le plan de développement des compétences sur ces formations secourisme, incendie et sécurité des personnes. Il faut que chaque département indique, dans son plan de formation ou plan de développement des compétences, son besoin en secourisme, incendie et sécurité des personnes et nous y répondrons.

M. LESGENT – Ont-ils des restrictions de votre part ?

M. RODRIGUES – Il n'y a aucune restriction de notre part. Expliquer à nos clients (la RATP) la réglementation sur ces formations fait partie des axes d'amélioration que nous devons poursuivre dans le cadre de nos revues clients. Une réglementation existe en formation initiale et en formation continue et il faut expliquer à ceux qui pilotent le plan de formation ou plan de développement des compétences ce qu'ils doivent mettre dedans. Il y a un an, nous n'arrivions pas à répondre à tout le besoin. Nous répondons aujourd'hui à tout le besoin et nous avons même créé récemment des sessions supplémentaires hors plan ouvertes à toute l'entreprise et beaucoup de gens se sont inscrits. Le CFSIS répond aujourd'hui à l'ensemble du besoin et il va même au-delà. Nous voulons avoir des stagiaires. Les stagiaires répondent à un besoin et le besoin est calé sur la réglementation en vigueur. Il existe entre autres une réglementation sur le SST (sauveteur secourisme du travail) et sur l'EPI (équipier de première intervention) en formation initiale et en formation continue tous les deux ans

pour le SST et les trois ans pour l'EPI. Mais il existe aussi une réglementation qui cadre les formations SSI (Système de Sécurité Incendie), SI (Sécurité Incendie) et SF (Sécurité Ferroviaire) aussi bien les formations initiales et continues tous les trois ans.

M. LESGENT – Il est dommage de perdre certains agents qui étaient habilités et qui ne le sont plus.

M. RODRIGUES – Au-delà de ne pas les perdre, il faut le faire puisque nous sommes dans le domaine des risques professionnels et il existe une réglementation et une responsabilité de l'employeur.

M. LESGENT – Ils sont bloqués en unité opérationnelle.

M. RODRIGUES – Il faut une formation des RFD/RFU pour qu'ils s'approprient le sujet (la réglementation en vigueur avec la responsabilité employeur associée).

M. HARDY – Au niveau des SST, ils ont trouvé la solution à l'unité TDE : la formation SST n'existe plus et nous n'avons plus que de la formation PSC1.

M. RODRIGUES – Au-delà de ce sujet de réglementation qui s'impose au niveau national et qui est porté par le Ministère du Travail, il existe une stratégie d'entreprise RATP qui est portée par PST (Prévention Santé au Travail) de GIS qui dit que l'on doit privilégier le SST dans l'entreprise pour ne pas seulement en faire un acteur du secourisme curatif, mais également un acteur de la prévention. Le SST, à l'inverse du PSC1, est formé également à la prévention, et le SST doit être privilégié parce qu'il est un acteur de la prévention. Si je prends l'exemple de MRF, ils sont les plus avancés dans ce domaine. Ils mettent en place une organisation où ils font jouer le rôle à la fois des SST, des EPI et des SSI. Si un incident se produit dans un atelier, ils mettent à contribution les trois acteurs SST, EPI et SSI, -le SSI étant celui qui exploite le système de sécurité incendie, à savoir la baie qui télécommande la mise en sécurité du site en cas de départ de feu-, et ils ont mis des process en place. Il faudrait faire en fait cela dans l'entreprise. Il ne faut pas former pour former, mais former pour quoi (réglementation en vigueur, organisation...). Par contre, vous avez une responsabilité de l'employeur qui doit former une partie de son effectif en SST et en EPI en cas d'incident.

M. BAZIN – J'ai un souhait qui fait plutôt écho à l'intervention de M. NAYROLES et de M. Le Secrétaire : il paraît bien de faire du parangonnage ou de voir si nous avons ailleurs des coûts moins chers et si nous pouvons faire intervenir des prestataires en lieu et place du personnel, mais dans chacun des dossiers qui nous est présenté, lorsque ce coût est moins cher chez nous, on le dit, mais il est dommage que nous n'ayons pas un document factuel qui le montre. Il faudrait que cet élément apparaisse dans les dossiers. Il valorise à la fois le travail qui est fait par les personnes qui montent le dossier et, quand il nous concerne et quand nous remportons la mise, cela fait du bien au moral. Je trouve dommage qu'il n'y soit pas. Pour un dossier ayant un pan économique, si ces informations n'y sont pas de manière délibérée, dire que nous avons remporté la comparaison n'est pas suffisant et il faut le montrer preuve à l'appui. On a toujours tendance à dire dans l'entreprise que nous sommes trop chers et on ne nous donne jamais les chiffres des comparaisons. Il serait peut-être temps que cela change aussi.

M. RODRIGUES – Sur les autres formations incendie et secourisme, j'ai fait du benchmark et nous sommes tout à fait comparables (qualité et prix) à des centres de formation comparables au nôtre. Par exemple, nous ne pouvons pas nous comparer à des associations qui sont financées en partie par l'Etat et qui ont des prix inférieurs aux nôtres. Elles ne sont pas comparables. A modèle économique égal, nous sommes à un niveau normal (compétitifs).

M. BAZIN – Je ne parle pas d'associations. Il faut nous dire à qui vous vous êtes comparé pour que nous puissions le voir, puis nous sommes contents ou nous ne le sommes pas.

Mme PRALONG-RICHY – Je tiens à remercier M. RODRIGUES pour la qualité de son dossier. Nous avons beaucoup évoqué ce matin le côté économique du dossier, et ceci est bien normal puisque nous sommes en CSE. Je vous parle en tant que RH et je tiens à le remercier au point de vue de l'accompagnement humain dont nous avons un peu moins parlé. Je l'ai vu à l'œuvre puisque, parmi les quatre transferts de postes, un salarié est issu de mon équipe RH. Je peux témoigner que M. RODRIGUES a été particulièrement présent et il a mouillé sa chemise pour accompagner les salariés. Je tenais à le dire.

III – CONSULTATIONS

A – Projet et mesure donnant lieu à avis

- **Consultation sur le projet Transformation des ingénieries phase 2 volets organisation et immobilier**

M. LE PRESIDENT – Nous vous remettons en préalable un document sur table qui retrace par écrit les réponses qui ont été faites à la séance CSSCT du 24 mai 2019 ;

M. LE SECRETAIRE – Il reprend les tableaux de retraite qui n'apparaissent pas dans les fiches emplois et le régime horaire. Une décision de l'entreprise consistait à ne mettre qu'un certain régime horaire et nous n'avons pas la même lecture de la réglementation. Il précise un certain nombre de points.... (lecture de l'avis)

Avis sur le dossier « transformation des Ingénieries »

Les élus du CSE GDI sont appelés à émettre un avis sur le dossier « transformation des Ingénieries ».

Au-delà du titre qui est bien réducteur par rapport aux enjeux, c'est bien une transformation importante que va subir le département accompagnée d'une modification de l'organigramme de l'entreprise avec à la clé la disparition de deux Départements ING et GDI et l'amaigrissement du Département MOP.

Avant d'évoquer le dossier, il est bon de faire un retour en arrière. En septembre 2008, lors de la séance CDEP, était abordée la séparation de l'ingénierie de sa maintenance. Le Président de l'instance de l'époque tenait les propos suivants : «...concerne une évolution significative de l'organisation de l'entreprise RATP dans le but d'accroître la perception que nous donnons à nos clients, d'accroître notre performance et s'agissant d'ingénierie, d'opérer un positionnement stratégique du groupe RATP sur ce type d'activité.. ». Ces quelques mots présentaient et argumentaient les raisons de la création d'un département d'ingénierie.

En 2012, création du Département GDI imposant une séparation comptable entre le GI et l'OT et pour ce faire une mise en place des conventions.

11 ans plus tard, les mêmes arguments sont utilisés pour nous expliquer le bien-fondé de réintégrer une partie des agents de ING à GDI. Cherchez l'erreur !

Alors c'est vrai, faire et défaire c'est toujours travailler mais ces restructurations sont à terme néfastes et destructrices pour les effectifs et cela contraint les collectifs de travail.

Une fois ce rappel historique, revenons à notre dossier.

Cette fois, l'histoire commence en 2017, avec la mise en place d'un diagnostic de l'ingénierie, s'en est suivi en septembre 2018, cadrée par une note générale, déclinée en lettre de mission, les axes majeurs dictés par la Présidente Directrice Générale de la RATP de ce que doit être l'ingénierie de demain dans un monde de plus en plus concurrentiel et réussir au mieux le défi du Grand Paris.

Ensuite, après plusieurs mois d'audiences et de réunions pluri-syndicales au niveau de l'entreprise ainsi que dans les Départements, la Direction a continué d'écrire son scénario, qui pour le moment, n'a inspiré aucunement les acteurs principaux, c'est-à-dire les agents.

Précisons que dès le début des échanges, les organisations syndicales avaient demandé de détendre le calendrier pour pouvoir appréhender tous les aspects du dossier.

Malheureusement, encore une fois, cette demande a été vaine. Par exemple, les négociations concernant l'harmonisation des protocoles entre les deux Départements ne commenceront pas avant 2020. Regrouper des agents dans une même équipe mais qui sont traités différemment risque fort d'être problématique en terme d'équité.

Rappelons aussi que le 1^{er} dossier présenté évoquait les effectifs à grosse maille avec des ordres de grandeurs en ETP à la cinquantaine et des flux d'agents provenant d'autres Départements qui n'étaient pas indiqués car inférieur à 10.

Si initialement présenté comme la création d'un nouveau Département « RATP Infrastructures », voir la communication dans l'un des magazines URBAN MAG, les termes de langages utilisés par la Direction ont vite basculé vers une évolution du périmètre du Département GDI et non la création d'un nouveau Département.

Dès le début, deux questions se sont posées :

La première, ce projet prépare-t-il la filialisation du GI ? On peut s'interroger, puisque dans le dossier est évoquée l'autonomie du GI. D'ailleurs, où s'arrête cette autonomie ? Lorsque l'on basculera en filiale ? La Direction est catégorique, la filialisation n'est pas d'actualité. Peut-on avoir confiance en la parole de la Direction, quand on voit comment cette parole n'est pas tenue, exemple le dossier des tableaux retraite.

La deuxième question, qu'est-ce qui fait que la performance prévue va être améliorée ? Surtout quand les problèmes d'organisation constatés aujourd'hui ne sont pas abordés. La réponse tarde à venir concernant cette interrogation.

Après une première phase visant à présenter les enjeux et les objectifs de son projet, dont les principaux sont le développement de la performance des projets d'investissements et la préparation à l'ouverture à la concurrence.

Cette 2^{ème} phase acte une nouvelle dénomination « RATP Infrastructures » qui est déjà d'ailleurs utilisée dans les communications internes et externes avant même que le dossier soit arrivé à son terme au niveau du dialogue social.

Ce projet concerne principalement les périmètres et missions des Départements GDI, ING, MOP et SIT.

Plus marginalement, ce projet prévoit des évolutions des activités des Départements MRF, BUS, MTS, RER, SEM, SUR, SID, SDG et GIS.

En synthèse, le nouveau Département sera constitué de deux grands pôles :

- ✓ Gestion opérationnelle des actifs regroupant les anciennes unités de GDI + le GI/GP

- ✓ La réalisation de projets regroupant les unités STF, OIT et ISE d'ING complétée par une nouvelle unité CPI (conduite de projets).

A ces deux pôles, seront adossées les fonctions centrales de RATP Infrastructures et les fonctions transverses (PRPS, coordination...).

Plus en détail, le nouveau Département sera composé d'environ 3000 agents provenant majoritairement pour 1970 de GDI, 940 d'ING et 90 de MOP.

Concernant les Unités opérationnelles, 3 Unités sont impactées immédiatement par le dossier, à moindre mesure l'Unité CT et la Voie avec le transfert de 4 agents pour la première et 1 agent pour la deuxième qui rejoindra le groupe réalisation de projets et l'Unité ESO qui est la plus fortement impactée avec la création d'une entité « PPIM » (Politique Produit et Ingénierie de Maintenance) et se voit confier aussi la responsabilité de l'activité désenfumage, sécurité incendie. Ces activités nouvelles s'accompagnent de 10 ETP provenant de CGS-SI, soulignons que dans le même temps 4 contrôleurs de gestion basculent à FPE.

Si sur les 3000 agents, pour certains cela ne modifie rien, pour d'autres ils changent de responsable, pour d'autres encore, ils intègrent une nouvelle équipe et encore pour d'autres ils changent complètement d'activités.

Ces modifications imposent de nouvelles fiches de postes, nommées dans le dossier « fiches d'emplois » qui ne font plus apparaître entre autres les tableaux retraite, ce qui est pourtant un des facteurs de choix. Mais en plus, le contenu des fiches d'emplois déroge aux règles de l'entreprise. En effet, certaines fiches d'emplois ne mentionnent que le forfait en horaire de travail alors que cela est contraire à « la charte de bon usage du forfait annuel en jours » de 2012 qui précise dans son premier paragraphe : « l'adhésion au forfait annuel en jours est un choix individuel que le salarié peut exercer à la condition que son poste soit ouvert à ce décompte particulier du temps de travail ». Pourtant, la Direction est formelle, RATP Infrastructures n'est pas une filiale et appartient bien à l'EPIC RATP, alors comment se fait-il que la Direction ne respecte pas ses propres règles ?

Côté productivité, si le dossier ne fait apparaître que 6,5 postes supprimés, les impacts à court et moyen terme seront sûrement beaucoup plus importants. D'ailleurs, le chapitre 7.3 intitulé performance du dossier est explicite sur ce point et il est à craindre que très rapidement la Direction ait des velléités de rapprocher les bureaux d'étude OIT/VOIE mais aussi de mutualiser TDE/ISE et de mettre à profit l'opération DIAPASON.

D'autres activités vont être aussi impactées, toutes les fonctions dites centrales et supports. A ce jour, 2 modes de gestion RH coexistent. Un mode en centre de services assuré par le CSRH pour ING et un mode de gestion décentralisé à GDI où la gestion RH est prise en charge au niveau des Unités.

Compte tenu des orientations de l'entreprise, l'ensemble des salariés des fonctions supports et transverses, soit à peu près 160 agents, passeront au CSRH et cela sans aucune ressource supplémentaire pour celui-ci.

Notons que ce transfert anticipe aussi celui qui touchera plus globalement les agents des fonctions supports des Unités opérationnelles qui passeront de GDI vers le CSRH courant 2020.

La logistique va aussi connaître sa mue dans les mois qui arrivent et enfin n'oublions pas la perte du centre incendie de Sucy et ses effectifs associés qui sera désormais piloté par GIS.

Concernant les prestataires, ils sont nombreux à SIT et ING, GDI est peu utilisateur de ce type de contrat. Pour autant, la restructuration intègre ces prestataires. Là aussi, l'entreprise modifie son modèle en voulant aller vers plus de prestations et moins de prestataires dans les locaux RATP, ce qui d'après l'entreprise permettra de clarifier les responsabilités. Elle souhaite aussi confier en sous-traitance de MOE des responsabilités techniques de la conception à la

réalisation. Ce dossier prévoit même de recourir progressivement à des prestations complètes de sous-traitance de MOE sur les infrastructures ou systèmes existants de l'entreprise. Le risque fort de perte de savoir est une frontière qu'il ne faudrait pas dépasser car le retour en arrière est quasiment impossible.

Le bilan économique est positif pour la Direction et négatif pour les agents. Entre la productivité effectuée calculée à environ 700K/E et la redistribution aux agents ne dépassant pas les 250K/E équivaut à des miettes et en dit long sur la considération que porte l'entreprise auprès de ses « soi-disant », collaborateurs.

Alors il n'est peut-être pas trop tard pour redistribuer en partie la différence, soit environ 450K/E aux agents en réintégrant les mesures négociées et inscrites initialement dans le protocole, et pourquoi pas faire évoluer certains agents vers une catégorie supérieure.

Concernant la formation, au vu du peu de budget supplémentaire accordé pour accompagner cette transformation, les agents risquent d'attendre longtemps une formation qui pourrait les aider à mieux appréhender leur nouveau poste surtout que cette enveloppe englobe plusieurs formations, les formations continues, mais aussi celles préparant une mobilité ou une reconversion. D'ailleurs, il n'y a aucune précision sur l'enveloppe dédiée pour RATP Infrastructures. Mais pire, si le budget venait à manquer, le coût financier et les heures seront ponctionnées sur les plans formations dédiés aux autres agents.

La fusion des Départements étant prévue aux alentours de mi-octobre, les élus n'ont toujours pas eu connaissance de la décision qui a été prise concernant la tenue des commissions de classement. D'ailleurs, pour montrer un intérêt envers ses agents, la Direction serait bien inspirée comme pour la formation d'augmenter l'enveloppe globale des avancements.

Avant de fusionner les deux Départements, la Direction avait l'idée de regrouper les agents des Départements ING/MOP dans un nouveau bâtiment, Val Bienvenue.

Dès le départ du projet, les salariés de ces deux Départements ont été acteurs du projet. D'ailleurs, des ambassadeurs ont été nommés pour les représenter.

En quelques chiffres, Val Bienvenue est une structure de 8 étages, pouvant recevoir 2200 postes de travail sur une surface de 32 000 m², rappelons que ce bâtiment n'est pas aujourd'hui organisé en flex office et que chaque agent se voit attribuer un poste de travail. 280 places de parking dont 70 sont réservées pour les véhicules de service et une salle de sport. La RATP a un bail de 12 ans avec le propriétaire, BNP, qui est reconductible 3 fois 3 ans. Comment interpréter cette durée ? Le nouveau Département RATP Infrastructures aura-t-il une durée de vie limitée de seulement 21 ans ?

Enfin, Val Bienvenue est un bâtiment dit Haute Qualité environnementale exceptionnel. Il doit être parfait sur 4 critères : le confort acoustique, thermique, le renouvellement d'air et la luminosité.

Du déjà vu et entendu, 2 bâtiments, Villette et Nogent de l'Unité Voie sont soi-disant aussi HQE mais on pourrait les rebaptiser (HDE) Hauts Défauts Environnementaux tant les malfaçons sont nombreuses, alors Val Bienvenue tiendra-t-il ses promesses ?

De plus, si le bâtiment est labellisé HQE exceptionnel, la partie isolement lors d'Entretien Professionnel, la confidentialité si il y a un besoin de s'isoler afin d'échanger sur des dossiers « sensibles » et le bruit ambiant avec beaucoup de monde sur un même étage, tous ces éléments n'ont apparemment pas été pris en compte.

Concernant la pause méridienne, l'impression est que tout est fait pour que le salarié mange, debout et rapidement, pour ne pas perdre de temps sur son activité. Attention à ne pas altérer la qualité de vie au travail.

Plus précisément, les agents de GDI rejoignant ce nouveau bâtiment seront répartis pour le plus important des effectifs sur 2 étages, le 5^{ème} et le 8^{ème}.

Comme évoqué en préambule de ce paragraphe, initialement, GDI ne devait pas rejoindre ce bâtiment. Il est donc difficile pour les agents aujourd'hui de se projeter alors que le travail de concertation et de prise en compte des spécificités des agents de GDI n'a jamais été évoqué. D'ailleurs, à ce jour, les agents n'ont toujours pas été sollicités pour connaître leurs spécificités et leurs besoins (fauteuil particulier, double écran, archive). Le bâtiment du futur risque d'être confronté à la réalité du présent assez rapidement.

De nombreuses questions restent en suspens, que ce soit sur le déroulé du déménagement, les places de parking et ses modalités d'affectation qui ne sont toujours pas connues.

Concernant VDF, certains agents vont changer d'étage, d'autres vont déménager dans un autre bâtiment. Ces modifications ne sont pas pérennes puisqu'à terme la plupart des baux ne seront pas renouvelés. Là aussi même sentiment, pour l'instant le besoin des salariés n'est pas pris en compte, jusqu'à ne pas réhabiliter un minimum certains bureaux, comme changer une moquette ou donner un coup de peinture. Comment les agents peuvent-ils se projeter quand la Direction de son côté joue les grippe-sous.

Cette proximité peut avoir des conséquences délétères sur les salariés. Dérangement constant, bruit, surveillance permanente par la Direction, mais aussi par leurs pairs avec le risque de développer des RPS. Si le bureau ouvert peut avoir des avantages lors de projets d'équipe, il ne peut pas s'adapter à toutes les activités. Ce concept est uniquement conçu comme levier de performance pour améliorer les résultats de la production, réduire les coûts immobiliers, développer l'engagement des salariés et réduire le bilan carbone.

L'humain disparaît petit à petit dans ces nouvelles organisations.

En conclusion, beaucoup reste à faire pour accueillir les agents. Pour suivre au plus près les différentes phases de la préparation à l'emménagement, les élus du CSE demandent que soit maintenu le groupe de suivi immobilier et ce jusqu'à la fin de l'année 2020.

La communication reste un point noir de ce dossier, peu ou pas d'infos, ce qui ajoute de l'incertitude et ne permet pas de se projeter dans cette transformation.

D'ailleurs, le rapport de restitution du baromètre supermood est sans équivoque. A la question, « quelle est la probabilité que vous recommandiez la RATP comme une entreprise où il fait bon travailler », entre janvier et avril, il est observé une baisse significative. Ce résultat devrait inquiéter la Direction sur sa méthode pour faire adhérer les agents au projet surtout que seuls les cadres ont fait partie du panel alors que ce sont eux que l'entreprise met en avant pour booster le projet. La route risque d'être longue !

La prévention des risques psychosociaux n'est pas intégrée à la hauteur des enjeux. D'ailleurs, aucun questionnaire n'a été proposé aux agents.

En effet, la seule réponse de la Direction est la mise en place d'une journée QVT.

Pour la Direction, la QVT reste un moyen de ne pas remettre en cause sa stratégie en se focalisant sur les « périphériques » du travail comme les massages ou le vélo smoothie, etc...

Autant dire que c'est un cautère posé sur une jambe de bois. Pour les élus, la démarche est de recentrer la QVT autour des questions de travail mais pour cela, il faudrait engager au niveau de l'entreprise, voire du groupe des négociations sur la construction d'un accord QVT déclinable ensuite dans les Départements. Si des ateliers QVT devaient se développer dans

les Unités opérationnelles, le contenu doit être travaillé avec l'ensemble des acteurs de la prévention et doivent se dérouler régulièrement pour toucher le maximum d'agents. Lors de ces moments, la charge de travail doit être à adapter afin que cette démarche ne soit pas uniquement de « l'affichage ».

Enfin, les élus demandent une présentation du dispositif « CLE » avant son déploiement et insistent pour que le questionnaire de ressenti des salariés soit systématique et proposé à tous.

Certaines fiches de postes ont été annexées au dossier, pour autant d'autres postes risquent d'évoluer, les élus vous demandent que la CSSCT soit informée à chaque modification portée à ces dernières. Et nous vous demandons que les coquilles qui ont été repérées lors de la Commission SSCT soient prises en compte dans le dossier final avant le passage au CSEC.

Enfin, le dossier s'accompagne d'un protocole d'accord. Seule la CGT a signé. L'accord n'étant pas valide, la Direction propose un texte minimaliste, un chantage à la signature, rien que ça ! Elle a supprimé des dispositions qui allaient dans le bon sens pour les agents, c'est pourquoi les élus du CSE GDI vous demandent de réintégrer les mesures qui étaient favorables aux agents.

En conclusion, au vu des éléments cités ci-dessus concernant la partie immobilière non aboutie, un accompagnement social au minimum, une mise en concurrence favorisée à terme et une performance accrue sur les effectifs, les élus du CSE GDI émettent un avis négatif sur le dossier « transformation des Ingénieries ».

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 15

Contre : 1

Abstention : 1

L'avis du CSE GDI sur le projet Transformation des ingénieries phase 2 volets organisation et immobilier est adopté à la majorité des membres présents.

B – Résolutions

C – Suite donnée aux avis et résolutions

- **Réponse à avis : REX de l'expérimentation des tablettes « FC GDI » et déploiement**

M. LE SECRETAIRE – Nous n'avons pas l'habitude de commenter les réponses pour avis, mais cette réponse mérite un petit commentaire. Je pense qu'il doit en manquer une partie parce qu'elle paraît assez réductrice. De plus, des engagements avaient été pris pour que des élus participent aux premières formations qui seraient déclinées dans les unités, et charge à nous de les choisir. Nous n'avons toujours pas été sollicités aujourd'hui pour ces formations alors que nous savons que des formations se font dans les unités ou dans une unité.

M. LE PRESIDENT – Je n'ai pas pour habitude de répondre à ce type de réponse, mais je vais tout de même vous donner des éléments. Je suis d'accord sur le fait que la réponse donnée à l'avis est assez concise, mais le dossier était relativement complet. Nous avons estimé qu'il n'était pas la peine de développer plus la réponse. Concernant l'invitation des élus aux formations, nous nous sommes engagés à le faire

et nous le ferons. Nous avons préféré, dans un premier temps, déterminer les premières formations avant de vous inviter aux séances de formation, mais la direction s'est engagée à le faire et les élus seront bien invités aux formations qui seront dispensées dans les unités.

IV – INFORMATIONS DU PRESIDENT

- **Incidents majeurs survenus sur le réseau**

M. LE PRESIDENT – L'incident assez marquant ces derniers temps est celui qui est survenu il y a dix jours sur le RVB, et je vais vous parler du RVB dans ce cadre-là. Nous avons débuté, le 13 juillet dernier, la cinquième année du RVB du tronçon central. Elle est peut-être la cinquième année, mais un nouveau projet commence. Il est un projet beaucoup plus complexe que celui que nous avons jusqu'à maintenant. Nous étions jusqu'à présent en ITC de 4 semaines et les problématiques liées à la remise en service arrivaient à la fin du mois d'août. Nous sommes cette année sur un chantier de 7 semaines avec des ITC le week-end. Nous ferons complètement la zone de Vincennes à Auber du vendredi à 22 h 30 jusqu'au lundi à 5 h 20. Nous faisons des nuits longues en semaine, nous ferons la même zone de 22 h 30 à 5 h 20 et nous aurons une ITC de longue durée la semaine du 15 août. Nous avons donc la problématique de remise en service sans impact sur l'exploitation tous les matins de la semaine. Pour faire du RVB, il faut déposer tous les équipements, les balises de signalisation, les balises SACEM... Il faut éviter de taper la caténaire. Il s'agit vraiment d'un nouveau projet sur lequel nous apprenons collectivement puisque GDI est maître d'ouvrage du projet, nous travaillons avec nos collègues d'ING qui font la maîtrise d'œuvre et nous travaillons également avec COLAS Rail qui est titulaire du contrat depuis l'origine. Le chantier a très mal commencé puisque nous avons dépassé largement l'heure de remise en service du premier week-end et, au lieu de reprendre à 5 h 20, nous avons repris à 8 h 30. Ce chantier est extrêmement compliqué. Il est vraiment un nouveau projet que j'appelle un RVB 2.0. Il était facile les quatre premières années même si la situation était difficile pour le projet et les mainteneurs, à savoir la Voie, caténaire et la signalisation qui reprenaient après. Nous avons actuellement cette problématique tous les matins.

M. LESGENT – Le problème s'est posé en sortie du week-end.

M. LE PRESIDENT – Je peux vous garantir que nous avons ce problème tous les matins.

M. NAYROLES – Il ne s'agit pas d'une découverte. Nous savions dès l'origine du chantier que nous allions avoir des nuits longues.

M. LE PRESIDENT – Le chantier a été préparé et il a été fait des simulations. Il existe une différence entre les préparations et le travail sur le terrain. Nous avons en plus un linéaire très important en voie unique. Lorsque nous sommes en voie double, nous mettons le matériel sur une voie et nous travaillons sur l'autre voie. Nous sommes en l'occurrence en voie unique avec un train usine. Nous n'avons jamais eu ce type de sujets et nous travaillons pour la première fois avec un train d'usine. Nous avons testé l'an dernier le train usine sur une certaine zone, et il travaille cette année toutes les nuits.

M. NAYROLES – Qu'est-ce qu'un train usine ?

M. LE PRESIDENT – Il travaille sur une voie, il dépose le panneau de voie, il déballaste jusqu'à fond de radier, on traite l'étanchéité, on met un tapis anti-vibratile, on remet du ballast neuf et on repose un panneau de voie neuf. Dès que le train enlève un équipement de la voie, il le passe par derrière pour l'évacuer jusqu'au bout du train et des équipements neufs arrivent inversement. Le train usine mesure 450 mètres. Il s'agit de travaux que nous ne faisons pas tous les jours. Il faut en plus l'acheminer du parc de Boissy. Il faut un temps certain pour le faire et nous avons en plus deux fronts : un front avec le train usine en voie unique et un front en voie double dit classique avec les matériels que nous utilisons habituellement. L'opération est complexe et nous n'avons collectivement pas été bons avec COLAS. Certains chez nous disent que le problème vient de COLAS, mais nous sommes les donneurs d'ordres. Au final, le problème est entièrement de notre responsabilité. Nous avons bien corrigé le tir depuis et nous n'avons pas eu de nouveaux problèmes de remise en service. La qualité du travail est bonne, nous allons jusqu'à fond de radier quand on enlève le ballast et nous faisons un RVB propre. Au niveau de la sécurité sur le chantier, nous n'avons pas eu d'accident du travail à ma connaissance. Certains d'entre vous autour de la table pourrait dire que cela est normal. Cela est effectivement normal, mais cela n'était pas gagné vu le type d'opérations. Nous avons eu un certain nombre d'accidents la deuxième année et nous n'en avons pas pour l'instant à ma connaissance. Si des accidents s'étaient produits, ils seraient remontés. Le petit bémol, même si cela va beaucoup mieux, se situe au niveau de la production puisque nous faisons un peu moins que la production prévue. Nous verrons si nous décalons certaines opérations sur l'été prochain, c'est-à-dire soit certains renouvellements d'appareils de voie, soit certains linéaires de RVB. Pour faire simple, nous faisons le RVB en nuits longues et nous faisons les appareils de voie durant les ITC du week-end. Nous sommes en train de travailler avec ING sur le sujet pour affiner les prévisions. Il s'agit d'un nouveau projet sur lequel nous apprenons tous les soirs. Il se passe de mieux en mieux et nous en faisons de plus en plus tous les soirs. Après le premier week-end catastrophique, nous avons simplement travaillé sur un front en prenant une zone où nous n'avons pas de balises de signalisation et de balises SACEM à déposer, et tout s'est bien passé. Nous avons la nuit dernière, en voie unique, des balises SACEM à déposer, nous devions aller à fond de radier et tout s'est bien passé. Nous avons fait les 2 x 12 mètres comme nous nous y étions engagés. Nous avons dû faire 36 mètres en voie double (3 panneaux de 12 mètres) et nous sommes allés également en fond de radier en mettant le tapis anti-vibratile. Le chantier se passe donc de mieux en mieux. Nous aurions aimé qu'il se passe de cette façon dès le début et nous avons perdu du temps.

M. BAZIN – Quel est le retard en mètres linéaires ?

M. LE PRESIDENT – Je ne sais pas.

M. LESGENT – Il serait intéressant de le savoir.

M. LE PRESIDENT – La priorité est de travailler proprement et de faire du bon travail pour ne pas être obligés de revenir parce que nous ne reviendrons pas tout de suite. Nous avons attendu 50 ans pour faire le RVB et nous le referons la prochaine fois dans 50 ans. Je parle en mon nom propre et je pense que cet avis est partagé : je

préfère que nous en fassions un peu moins et que nous le fassions bien plutôt que de vouloir faire le linéaire prévu et de faire des erreurs.

M. RODRIGUES – Nous pouvons imaginer aller au-delà des trois ans escomptés.

M. LE PRESIDENT – Nous n'en sommes pas là. Nous disons plutôt que les travaux que nous ne pourrions pas faire cet été pourraient être faits en 2020 ou en 2021.

M. RODRIGUES – Nous pourrions soit les faire dans les années qui restent, soit prévoir peut-être plus de temps.

M. LE PRESIDENT – Il est prévu une semaine d'ITC l'année prochaine. Nous pourrions également étudier avec IDFM la possibilité de faire deux semaines d'ITC. Il faut que nous regardions la question.

M. RODRIGUES – L'objectif est tout de même de rentrer dans les trois années ?

M. LE PRESIDENT – Bien sûr ! Il sera difficile d'aller au-delà des trois années parce qu'il est prévu, en Ile-de-France, une palanquée de projets qui ne s'imbriquent pas. Des travaux sont déjà prévus en 2022 par la RATP et la SNCF. Le chantier a mal commencé et la situation s'améliore.

M. NAYROLES – On aurait pu prévoir des nuits complètes au début pour se faire la main. Quel bilan en retiendront au final les usagers ? Ils retiendront le fait que nous avons manqué à notre objectif et que les salariés sont arrivés en retard. Vous avez à vous justifier tous les jours parce que le chantier a mal fonctionné.

M. LE PRESIDENT – Nous justifions tous les jours qu'il a fonctionné. Je vois le verre aux trois-quarts plein puisqu'il a bien fonctionné pendant dix jours.

M. NAYROLES – N'avez-vous pas eu une petite cellule de crise ? Vous dites que vous n'avez jamais eu un tel chantier en tunnel unique, mais je me souviens qu'à une époque, nous avons remplacé toutes les traverses béton qui ont flanché très peu de temps après où se situe le dévers à 160. Il s'agissait d'un convoi qui se séparait en deux et nous ne l'avions jamais vu. Nous nous étions pris de la réserve en disant que nous allions faire des nuits complètes et personne ne saura si le chantier s'est mal passé et si nous ne faisons pas le linéaire que nous avons prévu. Aujourd'hui, nous voulons tout faire tout de suite et montrer que nous sommes en capacité de le faire sans rien fermer sur des nuits complètes.

M. LE PRESIDENT – Je ne suis pas d'accord.

M. NAYROLES – Je ne suis pas non plus d'accord. Le problème est que l'agent se sent à la limite culpabilisé au final. Il ressent qu'il n'a pas fait le travail à temps parce que la voie n'a pas été rendue. Je trouve un peu dommage d'essayer de faire de l'exceptionnel de cette façon sans prendre une marge de sécurité pour avoir une image de marque un peu différente.

M. LE PRESIDENT – A l'origine, nous n'avions pas l'ITC de la semaine du 15 août et nous n'avions pas non plus les nuits longues puisque le chantier devait être fait en nuits courtes. Il est intervenu une évolution substantielle avec l'exploitation et IDFM pour que nous ayons beaucoup plus de temps pour bien travailler. Nous ne pouvons pas fermer un tel tronçon de ligne de telle heure à telle heure sans leur avis.

M. SEMEGA – Je voudrais revenir sur les entreprises qui interviennent sur le RVB et citer ALSTOM. Il est important de les citer parce qu'ils travaillent.

M. LE PRESIDENT – Vous avez raison de le souligner. Nous avons plus de deux entreprises et les deux entreprises les plus importantes sont COLAS Rail pour la partie voie et ALSTOM pour la partie signalisation. Le week-end où nous avons eu des problèmes, nous avons deux craintes : une crainte sur le train usine que nous n'avions pas trop testé sur notre réseau, -il avait été testé par la SNCF qui l'avait utilisé dans le Limousin et son fonctionnement s'était plutôt bien passé, mais nous ne le connaissions pas-, et une crainte sur ALSTOM. En fait, les deux aspects qui ont bien fonctionné le premier week-end sont le train usine et ALSTOM.

M. SEMEGA – Je n'ai pas la même vision que vous quand vous dites que la situation s'améliore dans l'ensemble.

M. LE PRESIDENT – Je vous parle du RVB de cette année.

M. SEMEGA – Je parle bien du RVB de cette année. Nous avons eu un souci le lundi matin quand les JIC ont fondu.

M. LE PRESIDENT – Ce problème s'est produit avant le lundi.

M. SEMEGA – Il faisait suite aux préparations pour le RVB.

M. LE PRESIDENT – Le problème s'est produit dans la nuit du jeudi au vendredi précédant le RVB pour isoler électriquement la zone.

M. SEMEGA – Il a été fait des préparations pour ce RVB et des modifications ont été apportées aux équipements à la voie pour éviter un retour traction. Nous nous sommes aperçus au petit matin qu'ils avaient tronçonné le point milieu au niveau du CI sur les JIC. Surpris, j'ai pris une photo pour envoyer un mail et je ne savais pas de quoi il s'agissait. Personne n'avait été prévenu. Nous avons des câbles qui couraient tout le long de la voie sur des centaines de mètres. J'ai posé la question à une personne qui m'a répondu qu'il ne fallait pas m'inquiéter et que tout allait bien se passer. Ils avaient coupé le point milieu pour éviter d'avoir un retour accidentel et pour isoler le chantier. Je le signale en rentrant le matin et ce JIC a fondu le matin. Puis, un deuxième et un troisième JIC ont fondu et ils ont généré beaucoup de retard. Je n'ai pas la même vision que vous en disant que tout se passe bien. Après le week-end où nous avons rendu la voie à 8 h 30, j'ai fait la résiduelle. Je me suis présenté à Nation à 4 h 30 du matin. En sortant à 8 h 30, j'ai croisé les usagers et j'ai pu voir leur mécontentement. Dans la nuit, COLAS a pris la décision de commencer tardivement le chantier et il aurait pu l'annuler. Ils ont commencé le chantier très tardivement. Lorsque nous avons un RVB ou un chantier du même type, à 2 h 30, nous l'annulons et nous ne faisons

rien ou nous faisons des petites choses qui n'engendreront pas de retard. En l'occurrence, ils ont pris la décision, ils l'ont fait et ils ont remis tardivement la voie.

Au niveau de la sécurité, vous dites qu'il ne se passe rien, mais il se passe des choses. Par exemple, ALSTOM est intervenu dans une zone où ils fonctionnaient avec l'ancien système et les pelles de type « terrasse ». Il n'y avait pas le train usine. Au niveau des règles de sécurité, ils n'ont pas à travailler à proximité des pelles et ils étaient à côté des pelles.

M. LE PRESIDENT – Faisaient-ils une pose de CI ?

M. SEMEGA – Ils intervenaient sur les équipements. Nous échangeons avec eux et ils ont aussi cette problématique. Durant les nuits qui ont précédé ce RVB, beaucoup de réserves ont été émises par différents services. Nous entendons dire à chaque fois que le chantier est bien préparé et nous rencontrons des soucis. Nous ferons encore le SAV comme les années précédentes. Le train usine fait des petites distances (24 mètres) et il est sûr que les objectifs prévus ne seront pas tenus. Nous ne pourrons jamais être dans les clous. Quand j'entends dire que tout se passe bien actuellement, mon avis est mitigé sur le sujet.

M. LE PRESIDENT – Dans la préparation du RVB, des JIC ont fondu. COLAS faisait le chantier et nous n'avons pas été bons parce que nous avons perdu du temps. La maintenance n'était pas au courant de ce qui avait été fait sur le terrain.

M. SEMEGA – En fait, ils ont prévu leur intervention et nous étions en train de poser les LTV (limitations temporaires de vitesse).

M. LE PRESIDENT – Il s'est posé un problème de communication entre le projet ING et la maintenance GDI.

M. SEMEGA – Nous intervenons sur des équipements et il est important de prévenir les services concernés. Vous avez pu voir tous les problèmes que cet incident a causés. La PDG s'est retrouvée bloquée dans le train alors qu'elle avait rendez-vous avec la Ministre des Transports.

M. LE PRESIDENT – Durant le premier week-end, le timing était plus ou moins respecté et nous pensions remettre à l'heure sans trop de problèmes y compris le dimanche à 17 h, voire à 21 h. Cela s'est mal passé durant la nuit et nous nous sommes complètement plantés. Tout le retard a été pris pendant la nuit alors que le chantier s'était plutôt bien déroulé pendant le week-end, et cette catastrophe a conduit à un retard de 3 h le matin. Sur la partie difficile que nous récupérons en maintenance, cela avait été vraiment le cas la première année du RVB. Par contre, à l'issue des années 3 et 4 du RVB et surtout l'an dernier, nous avons beaucoup moins de réserves à reprendre du côté des équipements GDI et je pense à l'unité CT en particulier. J'ai échangé avec Elisa CHAZEL sur le sujet et, quand elle me dit que la situation va beaucoup mieux, j'ai tendance à l'écouter. Je ne vous dis pas que tout est parfait.

M. SEMEGA – Le problème était à peine perceptible parce que nous intervenions sur des JIC mal montés ou mal remontés. Du bourrage de finition de la voie devait être fait lors de la fermeture du tronçon central et il a été fait par nous. Beaucoup de choses ont pu être occultés parce que la zone était fermée complètement et personne ne voyait. Nous récupérons ensuite plein de choses. Nous faisons une audience avant le RVB pour pouvoir se mettre d'accord et savoir qui sera impacté ou pas. Nous obtenons une réponse nous disant de ne pas nous inquiéter parce que nous ne serons pas impactés, mais nous sommes à chaque fois obligés de revenir derrière faire le SAV. On nous dit de faire attention parce que nous serons peut-être obligés d'intervenir sur la zone s'il se pose un problème le matin. Je veux bien, mais il faut faire les choses correctement dans ce cas et nous dire que nous sommes prévus même s'ils n'auront pas besoin de nous. On a toujours peur d'être sollicité et, quand les agents demandent quelque chose, on leur répond non. Les agents sont prêts à intervenir et ils sont peut-être volontaires, mais il faut y mettre les moyens, leur donner quelque chose et cela bloque toujours en disant que l'on donne tout au privé et qu'ils feront le SAV quand ils seront partis.

M. BAZIN – Il est tout de même surprenant, quand vous avez du personnel dans l'entreprise qui veut travailler, qui est présent, que l'on ait peur qu'il demande des choses et que l'on aille directement voir le privé. Cette vision n'est pas la mienne.

M. LESGENT – Je ne sais pas si vous avez eu une remontée au sujet de la rixe qui a eu lieu entre deux salariés de COLAS la semaine dernière. Deux salariés de COLAS se sont battus. Je n'en connais pas la raison et je pense qu'il s'agissait d'un problème d'organisation. Nous avons également des gens qui étaient présents sur le chantier pour tout faire et qui ne parlaient pas français.

M. LE PRESIDENT – Je ne suis pas au courant de la rixe.

M. LESGENT – Deux agents de TDE/MCBT les ont séparés.

M. LE PRESIDENT – Concernant la problématique de salariés étrangers, une équipe de roumains travaille sur ce chantier pour COLAS Rail et ces salariés ont un contrat de droit français.

M. NAYROLES – Si on leur dit « au feu » et s'ils ne comprennent pas, n'est-ce pas gênant ?

M. LESGENT – Il n'y a pas de traducteur sur place.

M. LE PRESIDENT – Vu le nombre de personnes présentes sur le chantier, vous avez certainement une personne qui parle français parmi l'équipe de roumains.

M. SEMEGA – Quand vous les croisez et quand vous leur parlez, ils ne répondent pas parce qu'ils ne comprennent pas le français.

M. BAZIN – Ce point a été remonté au niveau du Comité d'Entreprise lors de la présentation du RVB. Les intervenants de COLAS ne sont pas toujours des gens de la région Ile-de-France. Certains peuvent venir d'Espagne ou d'ailleurs et travaillent sur le chantier. Il faut qu'ils soient en mesure de comprendre ce que nous pouvons

leur dire. Il nous avait été assuré qu'il y aurait des interprètes et tous les moyens qu'il faudrait, mais chassez le naturel et il revient au galop ! Vous nous assurez qu'ils sont embauchés sous contrat français et le droit français s'applique. En attendant, le minimum dans la communication ne s'applique pas et nous avons un peu de mal. Nous communiquerons bientôt par des signaux de fumée pour mieux se comprendre.

- **Courrier de l'Inspecteur du travail du 27/06/2019 : pollution amiante dans les locaux techniques du bâtiment Crillon situé 21 boulevard Bourdon à Paris (04)**

M. LE PRESIDENT – Ils se sont rendu compte, à l'occasion d'une DAT, que des matériaux étaient en mauvais état. Ils ont fait des mesures et nous étions à 10 fibres par litre dans les PEF de Bourdon. A la différence des PEF Métro et RER dont nous sommes directement propriétaires, ces PEF sont dans le bâtiment Bourdon qui est géré par le département VAL. Pourquoi GDI en parle-t-il ? La problématique est la suivante : des équipements sur lesquels des mainteneurs de M2E et de GDI/CT interviennent se trouvent dans ce local.

M. BAZIN – Et TDE ?

M. LE PRESIDENT - La partie haute tension se trouve hors du local.

M. BAZIN – Quand ERI n'y arrive pas, on appelle PEF/Câbles.

M. LE PRESIDENT – Des mesures ont été prises dès que nous avons eu connaissance de cette problématique. Nous avons fermé et sécurisé les locaux. Nous avons mis en place des sas et une protection physique pour assurer l'étanchéité entre le PEF et le reste du bâtiment Bourdon. Nous avons lancé en urgence un dépoussiérage, nous avons mis en place des pompes META dans les locaux attenants pour s'assurer que nous n'avons pas de propagation et nous avons installé des déprimogènes. Toutes ces opérations se sont bien passées. Il faut maintenant que VAL travaille sur le désamiantage et VAL a besoin de nous puisque nos équipements sont dans ces locaux. Ces PEF alimentent les groupes froids de Bourdon qui climatisent les PCC. Nous aurons un mode opératoire un peu particulier au niveau du désamiantage parce que nous ne pourrions pas faire n'importe quoi. Nous travaillerons très prochainement sur le sujet.

M. BAZIN – Une communication est-elle prévue pour les équipes de TDE et les autres équipes ?

M. LE PRESIDENT – La communication a été faite. Ce problème est survenu le 21 juin, soit il y a plus d'un mois.

M. BAZIN – Soit on méconnaît les fonctionnements dans l'ensemble du département, ce qui peut arriver, mais on prend un risque et on fait prendre un risque aux agents qui n'est pas négligeable. Cela fait un certain nombre de sites où nous avons du désamiantage, où le personnel n'est pas informé et entre dans ces locaux, et ce problème devient pénible. Nous avons vécu récemment le cas sur la Motte Picquet Grenelle et vous me parlez d'un problème à Bourdon. Une note est sortie au niveau du département parce qu'il a fallu réagir. Il est tout de même hallucinant qu'il soit fait

des travaux et que nous ne soyons pas informés alors que PEF/Câbles intervient dans ces équipements pour renouveler les cellules PEF. Nous intervenons également sur les PR qui sont au-dessus, nous brassons malheureusement de l'air et nous véhiculons toutes ces particules d'amiante. Cela ne dérange personne, on n'informe personne qu'il est réalisé des travaux de désamiantage et on laisse intervenir le personnel.

Concernant Bourdon, hormis le fait d'avoir été informé par le Secrétaire de l'instance, je n'étais pas au courant du problème. Je pense qu'il y a une méconnaissance sur le fait de savoir qui intervient. PEF/Câbles intervient et, quand PEF/Câbles n'intervient pas, les agents d'EPI interviennent. S'il n'est pas fait une communication vis-à-vis de ces unités, je pense qu'il y a un loupé quelque part. Il peut arriver, mais cela fait beaucoup trop en très peu de temps.

M. LE PRESIDENT – Sur le sujet des deux PEF à Bourdon qui posent un problème, les unités concernées ont eu l'information.

M. BAZIN – Est-ce que vous me parlez du même Directeur d'unité qui me dit qu'il n'y a pas d'ozone et qui ne sait même pas où j'interviens ? Est-ce que vous me parlez de la même personne ? Je veux bien l'entendre, mais cela suffit à un moment donné.

M. HARDY – Je vais moduler les propos de mon collègue et j'interviens plus sur la forme de l'information puisqu'elle a été transmise. J'ai eu l'information en tant que technicien supérieur EPI et elle a été transmise de la façon suivante : « PEF Bourdon, accès limité aux agents SS4 ». Lorsque je regarde la liste fournie avec le document, je vois PEF/Câbles pour TDE et CT. Je ne sais pas à quel niveau il aurait fallu faire la traduction, mais la traduction aurait pu être beaucoup plus simple en disant : « pas d'intervention d'EPI dans ces PEF ». J'interviens plus sur la forme dans laquelle l'information a été donnée pour que le commun des mortels puisse la comprendre que sur sa transmission puisque nous l'avons eue.

M. LE PRESIDENT – Nous avons préféré faire l'inverse en disant que, si une intervention est nécessaire dans ce PEF, nous avons l'obligation de la faire en respectant les préconisations SS4.

M. HARDY – Je ne suis pas formé et personne n'est formé en SS4 à EPI.

M. DEBBABI – N'y avait-il pas déjà eu un souci à Bourdon il y a deux ans ?

M. LE PRESIDENT – Il n'était pas apparu dans cette zone. Nous avons des soucis d'amiante tous les deux ans à Bourdon depuis vingt ans. Une demande a été faite à VAL qui est le gestionnaire de cet établissement qui relancera des DAT sérieux pour l'ensemble du site de Bourdon afin de connaître l'état réel de ce bâtiment au niveau de l'amiante parce que cette situation est assez agaçante. TDE est en l'occurrence concernée, mais CT, l'exploitation et les PCC sont également concernés. Le site de Bourdon a déjà été complètement désamianté deux fois et cette situation n'est pas normale.

M. HARDY – A priori, il ne l'a pas été complètement.

M. LE PRESIDENT – Il ne l'est pas même a posteriori.

M. BAZIN – Je réitère ma remarque puisque je pense que ce problème n'est pas mesuré. PEF/Câbles n'intervient pas et ne travaille pas la nuit en week-end. Les équipes d'EPI vont forcément y aller si nous avons un souci. Par contre, je suis très surpris parce que les travaux de renouvellement des cellules HT même dans cette partie concernant l'alimentation de la climatisation sont plutôt récents.

M. LE PRESIDENT – Le problème ne se pose pas dans ces PEF, mais à côté.

M. BAZIN – Je le sais très bien. J'ai remplacé des cellules dans les deux lieux et je sais très bien de quoi vous parlez. Je suis très surpris parce que ces travaux ont été faits il n'y a pas si longtemps et nous découvrons aujourd'hui que nous avons des problèmes d'amiante. On nous avait certifié qu'il n'y avait rien dans le flochage qui se trouve à cet endroit. Nous a-t-on menti ?

M. LE PRESIDENT – Vous êtes en droit de dire que l'on vous a menti.

M. BAZIN – Allez-vous faire un retour sur le personnel qui était présent à ce moment-là ?

M. LE PRESIDENT – Nous ferons des fiches d'exposition pour toutes les personnes qui ont pu intervenir. Il faut que nous nous calions avec VAL pour savoir sur combien d'années en arrière nous revenons.

M. BAZIN – Le nombre d'années en arrière m'inquiète.

M. LE PRESIDENT – Je veux me caler avec VAL sur le sujet, VAL étant le gestionnaire.

M. BAZIN – J'ai mangé de cette cochonnerie puisque j'entre dans tous les lieux dont nous sommes en train de parler et je ne suis pas informé.

M. LE SECRETAIRE – Ce problème ne me fait pas sourire.

M. LE PRESIDENT – Il ne me fait pas sourire non plus.

M. LE SECRETAIRE – Des agents sont malheureusement obligés de travailler dans l'immeuble de Bourdon avec des pompes META autour d'eux. L'entreprise fait peut-être le maximum, mais ce problème dure depuis des années et, à part faire des fiches d'exposition, on ne peut pas faire grand-chose d'autre. Pour autant, les DTA doivent être faits correctement. Il s'est posé a priori un problème puisque le DTA a été fait il y a quelques années et il n'avait pas détecté d'amiante. Je voudrais bien savoir quelles actions ont été engagées par l'entreprise RATP pour se retourner contre l'entreprise qui a fait le DTA.

M. LE PRESIDENT – Le problème se pose non seulement pour ce DTA, mais également pour les DTA suivants puisqu'ils sont obligatoires tous les trois ans.

M. LE SECRETAIRE – Nous apprenons en creusant un peu que les DTA n'ont pas été faits comme l'impose la règle, c'est-à-dire tous les trois ans, mais tous les cinq ans ou six ans pour certains. Nous vous demandons que tous les DTA soient refaits sans

exception et qu'ils soient faits correctement pour que l'on ne retrouve pas d'amiante par hasard. On a aussi retrouvé de l'amiante sur des dalles de faux-plafond à Bourdon alors qu'il n'avait pas été détecté les années précédentes.

Je pense que nous avons un vrai sujet en la matière. Les fiches d'exposition concernent les agents actifs aujourd'hui, ceux qui ont fait des mobilités et les retraités. Je passerai le dossier à la CSSCT et un suivi sera à faire du côté de la CSSCT.

M. LE PRESIDENT – Je compte sur vous.

M. LE SECRETAIRE - Je vous dis cela parce que nous avons déjà eu précédemment des problèmes d'amiante et le délai a été long pour avoir les fiches d'exposition puisqu'il s'est compté en années. Il ne faudrait pas qu'il se compte en années dans ce cas.

M. LE PRESIDENT – Nous ferons ce qu'il faut, mais nous découvrirons malheureusement encore d'autres problèmes d'amiante.

M. BAZIN – Il a malheureusement fallu passer par des actions de justice à d'autres endroits de l'entreprise pour avoir des reconnaissances et il ne faudrait pas que le problème arrive chez nous. Il faut prendre le taureau par les cornes, faire le nécessaire dès que l'on est informé et ne pas laisser traîner les choses.

M. LE PRESIDENT – Nous le faisons.

M. LE SECRETAIRE – Une enquête a été diligentée par la CSSCT. L'inspecteur du travail a été contacté et nous voyons aujourd'hui ce dossier en CSE parce que l'inspecteur du travail a demandé que ce dossier soit présenté en CSE. L'enquête de la CSSCT stipule, entre autres, les agents de PEF/Câbles qui auraient pu être concernés. Nous vous demandons de ne pas vous limiter aux agents de CT et de regarder quels sont les agents de TDE qui auraient pu être susceptibles d'intervenir dans ces locaux. A priori, ce point a été évoqué le jour de l'enquête puisque l'on parle de TDE et d'EMI.

M. LE PRESIDENT – Deux unités sont concernées, à savoir CT et TDE. L'unité ESO n'est pas concernée parce qu'ils ne font que les PEF Métro dans le métro souterrain. Les agents de l'unité Voie ne travaillent pas dans les PEF.

M. RODRIGUES – Je connais un peu le sujet de Bourdon pour avoir été exploitant et mainteneur. Le désamiantage de Bourdon est un sujet pour l'exploitant et pour le mainteneur. Plein d'actions ont été menées, plein de choses ont été faites, mais elles ne sont apparemment pas suffisantes. D'après l'expérience personnelle que j'ai pu avoir avant d'arriver à la RATP sur ce genre de chantier et depuis que je suis arrivé à la RATP, je pense que le sujet est un DTA qu'il faut mettre à jour.

M. LE PRESIDENT – Il faut le refaire.

M. RODRIGUES – Il faut le mettre à jour ou le refaire. Il faut distinguer le DTA et les DAT qui sont les diagnostics avant travaux. Pour avoir un DTA complet, un pilotage est à faire de l'ensemble des DAT. Il faut lister l'ensemble des lieux et des endroits,

s'évertuer à faire des prélèvements pour chaque endroit et qu'il fasse l'objet d'un DAT pour s'assurer qu'il n'y a plus rien. Il faut faire exhaustivement la liste des DAT nécessaires. Tant que ce travail minutieux local par local consistant à faire des prélèvements, à les faire diagnostiquer un par un et à avoir une liste exhaustive des DAT qui alimente après un vrai état des lieux et un DTA qui soit à jour ne sera pas fait, je pense que nous aurons des surprises à l'avenir. Pour prendre l'exemple du centre de formation de Sucy, j'ai tout remis d'équerre en un an et en conformité à la fois électrique et au niveau de la ventilation. J'ai refait un DTA sur l'amiante en faisant une liste exhaustive de DAT qui ont révélé un problème que nous n'avions pas vu puisque nous avons de l'amiante à certains endroits de l'enrobé du revêtement de sol que je vais faire enlever et des nids de poule se forment à certains endroits. Ce problème n'avait pas du tout été pensé. J'ai fait un DTA complet et j'ai trouvé ce problème qui n'était pas diagnostiqué. Nous pouvons donc avoir des loupés qui ne sont pas volontaires, mais nous n'y pensons pas. Mon expérience passée fait que j'y ai pensé. Je pense que ce travail doit être mené pour faire un inventaire exhaustif, sinon nous retrouverons à l'avenir d'autres problèmes.

M. BAZIN – Aujourd'hui, les collègues de PEF/Câbles interviennent sur la voirie. Des analyses sont faites à chaque fois que nous faisons une ouverture et nous découvrons des traces d'amiante dans les enrobés. Une action est-elle prévue ? Le département est-il sur le coup ?

M. LE PRÉSIDENT – Aujourd'hui, quel que soit l'endroit où nous faisons des travaux, chez nous ou à l'extérieur, nous sommes obligés de faire un DAT (diagnostic avant travaux). Si nous faisons un trou dans le carrelage sur le Métro, il faut un DAT. Nous prenons des mesures ou nous n'en prenons pas en fonction du résultat du DAT.

M. BAZIN – On fait parfois intervenir les agents de PEF/Câbles pour pouvoir réparer parce que des câbles ont claqué quelque part. Nous sommes à ce moment-là dans l'urgence et il faut réalimenter au plus vite. On ne leur dit pas toujours qu'il a été trouvé de l'amiante à cet endroit, que l'on ne fait pas de réparation pour l'instant et qu'il n'est pas grave si le bout de réseau n'est pas alimenté, l'essentiel étant de préserver leur santé. On les envoie intervenir et on ne leur dit surtout pas qu'ils devront, pendant qu'ils vont faire les travaux de réparation de câbles, s'équiper de telle ou telle manière. Ce problème s'est déjà produit sur la Nationale 7 avec les travaux du centre commercial KB et tout le long de cette Nationale 7 en remontant sur Paul Vaillant Couturier. Nous nous retrouvons apparemment devant le PHT de Denfert à avoir la même problématique de présence d'amiante dans la voirie.

M. DEBBABI – Nous avons déjà fait des parcours où nous nous sommes retrouvés devant des bâches en plastique et nous apprenons que la zone est en plein désamiantage alors que nous n'étions pas au courant.

M. BAZIN – Ce problème se produit souvent.

M. LE PRÉSIDENT – Une zone en cours de désamiantage doit normalement être matérialisée pour ne pas pénétrer dans cette zone.

M. NAYROLES – Au moment de l'examen du bilan social, nous avons vu l'indicateur 331 qui faisait état de 6 agents qui étaient décédés ou qui avaient une incapacité supérieure à 66,66 % suite à l'inhalation de poussières d'amiante. Leur nombre est même monté à 12 une année. Nous souhaiterions savoir exactement où ces agents, qui sont peut-être en retraite aujourd'hui, ont exercé leur activité, dans quel service... Par exemple, la Voie n'est pas propriétaire d'équipements amiantés, mais nous savons très bien qu'ils travaillent régulièrement à côté des intercalaires de caniveau qui contiennent de l'amiante. J'ai peut-être loupé votre réponse, mais je ne suis pas au courant aujourd'hui alors que cet état des lieux au niveau des personnes devait être fait au moment où nous avons parlé du bilan social.

Mme PRALONG-RICHY – Je n'ai pas le souvenir de cette question.

M. NAYROLES – Elle figure dans un procès-verbal que nous avons approuvé aujourd'hui.

M. LE SECRETAIRE – La question avait été posée à M. CHESSE. Nous voulions savoir quand ils étaient arrivés dans l'entreprise et s'ils avaient inhalé de l'amiante dans l'entreprise ou peut-être à l'extérieur de l'entreprise. M. CHESSE s'était engagé à regarder le parcours de ces 6 agents et à revenir vers nous.

M. LE PRESIDENT – Il ne s'est pas engagé lors de la présentation du bilan social, mais lorsqu'il est venu présenter le bilan HSCT.

M. NAYROLES – Je suis intervenu lors de l'examen du bilan social sur l'indicateur 331.

Mme PRALONG-RICHY – Il s'agissait de la séance du bilan social, mais il n'était pas intervenu sur le bilan social, la présentation ayant été faite par Mme PEREIRA.

M. NAYROLES - La question était posée juste pour l'amiante parce que des personnes sont décédées d'autres causes.

V – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRETAIRE – Des mesures particulières ont-elles été mises en place pour la canicule ?

M. LE PRESIDENT – Nous sommes aujourd'hui, pour la première fois, en vigilance rouge sur Paris concernant la canicule. La prévision est une température de 42° sur Paris et sa région qui serait un record absolu. Concernant nos infrastructures et nos équipements, trois équipements sont principalement concernés : la voie, la caténaire et des locaux sensibles SIG et Automatismes sur les lignes automatiques.

Concernant la voie, des tournées de chaleur sont mises en place systématiquement dès que nous atteignons la température de 53°. Des visites ponctuelles sont faites avant, mais des tournées de chaleur sont effectuées à partir de 53° soit en loge, soit à pied d'œuvre pour constater un problème que l'on n'aurait pas pu voir depuis la loge. Ces mesures ont déjà été mises en place hier puisque nous avons dépassé les 53° et nous sommes montés jusqu'à 55°. Il n'a pas été pris la décision de mettre des

limitations temporaires de vitesse hier. La question se pose réellement aujourd'hui parce que la décision de mettre des limitations temporaires de vitesse est prise quand nous atteignons le seuil de 57 ou 58° au niveau de la température du rail. A 11 heures, nous étions à 48° sur Massy. Nous prenons les mesures de température à trois endroits : Nogent, Massy et Nanterre.

Concernant la caténaire, des agents de MCBT font des visites de ligne soit à pied, soit en loge pour vérifier l'absence de problématique au niveau de la caténaire. Des visites à pied d'œuvre sont faites au niveau des communications pour vérifier que nous n'avons pas de problème au niveau du comportement dynamique du train avec une caténaire qui pourrait se détendre un peu. Tout se passe bien pour l'instant et nous n'avons pas eu de problème hier. Nous apprenons en temps réel parce que nous n'avons jamais eu ce niveau de température.

Concernant les automatismes, nous avons certains locaux sensibles notamment du côté de Grande Arche La Défense dans lesquels nous rajoutons des petites climatisations portables pour maintenir une température raisonnable au niveau de leur fonctionnement.

Cette problématique de la température inquiétant au plus haut niveau de l'Etat, c'est-à-dire au niveau du Ministère des Transports, une réunion avait lieu hier sur le sujet avec la SNCF et la RATP pour voir comment nous pouvions nous préparer à cette journée de canicule parce que la canicule sera terminée demain. Des messages sont passés au niveau de la radio pour inviter les parisiens à décaler leurs mouvements dans les transports et éviter les heures de pointe. Si nous mettions en place des limitations temporaires de vitesse, nous serions sur une vitesse de 60 km/h au niveau de la partie aérienne du RER. Sur le métro, nous ne mettrions des limitations temporaires de vitesse que sur les lignes aériennes et la vitesse serait de 30 ou 40 km/h selon les secteurs. Elles auraient un impact important. Les voyageurs sont donc invités à différer ou à avancer leur voyage pour cette raison car qui dit limitation temporaire de vitesse peut dire malaise dans les trains qui ajoute un incident à l'incident.

M. BAZIN – Quelles sont les mesures qui sont prises pour le personnel ?

M. LE PRESIDENT – Pour le personnel, des mesures ont été mises en place au niveau des unités pour décaler les opérations et privilégier les opérations en tunnel. Je n'ai pas entendu parler de problèmes d'eau cette année et je suis sûr que vous allez me dire que vous en avez.

M. BAZIN – Entre le mois de juin et l'épisode actuel de fortes chaleurs, les organismes sont soumis à rude épreuve et n'ont pas de temps de récupération. Vous pensez que vous allez pouvoir vous reposer en quittant l'activité, mais cela est totalement faux. Le corps continue de souffrir de cette situation et elle continuera à lui en imposer durant toute l'activité qu'il fera les jours suivants. Je peux vous parler d'un problème qui m'est arrivé hier puisque j'ai eu une insolation. Je n'étais plus au travail, mais à la maison. J'avais le corps brûlant et je n'ai pas pu le refroidir. Des activités sont maintenues sous des chaleurs insupportables parce qu'il faut tout de même produire et maintenir la production. A quel moment prenez-vous soin de vos agents ?

M. LE PRESIDENT – Des adaptations sont faites au cas par cas dans les unités.

M. BAZIN – Lorsque nous sommes sur le réseau, nous n'avons pas accès à une douche. Nous n'avons pas de climatisation dans les véhicules que l'entreprise achète et cette situation devient pénible et problématique. Nous entendons aujourd'hui MRB nous dire qu'il ne va pas acheter des véhicules climatisés parce qu'ils sont compliqués à entretenir, mais je pense que nous irons de plus en plus vers des périodes de forte température les prochaines années et la situation deviendra insupportable. Que faisons-nous ? Le Ministère des Sports prend tout un tas de mesures en disant qu'il faut éviter un certain nombre d'activités pour les sportifs. Vous considérez que le personnel, les opérateurs et les techniciens qui interviennent sur votre réseau sont des agents hautement qualifiés, super entraînés, et de vrais sportifs de haut niveau qui assurent toute la compétition qu'il faut pour l'entreprise. A ce moment-là, vous appliquez les mêmes mesures, c'est-à-dire qu'ils ne font pas des activités mettant en péril leur santé. Vous nous faites confiance, vous investissez sur nous, et le bon retour serait de faire en sorte que nous n'ayons pas à souffrir de mauvaises conditions climatiques.

M. LE PRESIDENT – Un ensemble de mesures sont prises pour cette raison.

M. HARDY – J'étais hier en après-midi et je peux vous dire que le bleu était difficilement supportable. Sur les véhicules climatisés, des responsables me demandaient, quand j'étais délégué du personnel, s'il y ait une climatisation dans les véhicules et ils me répondaient que le prochain véhicule sera climatisé. Quand le véhicule est arrivé, il n'avait toujours pas de climatisation. Vous me dites que des mesures sont prises, mais je ne les ai pas vues au niveau de mon activité. Nous n'avons pas eu de suspension d'activité. M. BAZIN a prévenu notre responsable hier soir et je n'ai aucune nouvelle par mail. Je lui passerai un coup de téléphone en sortant de la séance pour savoir ce qu'il en est.

M. SEMEGA – Pour compléter les propos de mes collègues, la climatisation est un minimum aujourd'hui. Quand nous renouvelons les véhicules, nous constatons qu'ils n'ont pas la climatisation quand ils arrivent. Est-ce une histoire de coût ? L'entreprise nous dit qu'elle fait attention aux impacts des rejets de CO2 dans l'environnement, mais nous avons des véhicules qui sont Crit air 3 et nous n'avons normalement pas le droit de rouler. Comment cela se passera-t-il si nous avons demain un contrôle ou s'il se passe quoi que ce soit ? Nous ne sommes pas en règle dans ce domaine.

M. DEBBABI – A Villette nuit, notre bâtiment n'est pas climatisé. Il fait plus chaud à l'intérieur du bâtiment qu'à l'extérieur.

M. LE PRESIDENT – Ce sujet n'est pas propre à Villette à ma connaissance puisque peu de bâtiments industriels sont climatisés.

M. DEBBABI – Notre bâtiment à Villette est très récent.

M. LE PRESIDENT – Les bâtiments industriels encore plus récents que celui de Villette ne sont pas climatisés.

M. DEBBABI – Même la VMC ne fonctionne pas.

M. LE PRESIDENT – Par contre, cela n'est pas normal.

M. BAZIN – Êtes-vous prêt à aller un peu plus loin que les préconisations des différents textes et à instaurer des salles de repos dignes de ce nom là où elles sont nécessaires ? En période de canicule, on sait très bien que la somnolence arrive beaucoup plus vite et des gens ne seront pas bien du fait de leur état de fatigue. A quel moment mettez-vous un peu de repos dans l'activité parce que les agents ont besoin de vraies pauses ? Dans ces périodes de fortes chaleurs et de canicule, il ne faut pas les épuiser plus qu'il ne faut, voire même pas du tout. Vous en avez besoin jusqu'à la fin de leur carrière. Êtes-vous vous prêt à dire que vous autorisez les agents à se reposer ?

M. LE PRESIDENT – Des préconisations sont données par l'entreprise.

M. BAZIN – Je vous demande d'aller au-delà.

M. LE PRESIDENT – Je veux déjà que nous nous assurions qu'elles sont bien respectées et que nous mettions en œuvre toutes les mesures qui sont prévues parce que je n'en suis même pas convaincu.

M. BAZIN – Ces propos n'étant pas les miens, je les mets entre guillemets : « il n'y a aucune plus-value à discuter avec les agents ». L'un des directeurs de l'entreprise parle de cette façon. Quand je suis délégué du personnel et quand je parle de ces problématiques des agents, il me répond qu'il n'y a pas de plus-value à discuter avec les agents, qu'il préfère payer des séminaires à droite et à gauche, et cela me pose un problème.

M. LE PRESIDENT – Nous sortons du sujet.

M. BAZIN – Nous sortons du sujet pour vous, mais nous ne sortons pas du sujet pour les agents.

M. LESGENT – J'étais élu avec lui au même endroit.

M. HARDY – Nous sommes plusieurs à l'avoir été autour de cette table.

M. LE SECRETAIRE – Nous vous demandons de regarder si les mesures sont bien mises en place dans chaque unité et nous aimerions en avoir un retour. Même si la canicule s'arrête aujourd'hui, il n'est pas impossible qu'elle se reproduise dans les semaines à venir. Il serait bien que nous ayons ce retour nous disant que chaque unité a bien pris en compte les différentes mesures. Dans certaines unités, aucune information n'est passée et il est plutôt fait des actions ponctuelles.

Au niveau des informations du Secrétaire, je veux évoquer avec vous la nouvelle intrusion qui a eu lieu à la Logistique de Joinville. Des gens extérieurs ont essayé de s'introduire dans le bâtiment de la Logistique et ils ont tout saccagé. Quelles sont les mesures immédiates qui ont été prises pour sécuriser le site ? Quels sont les moyens mis en place pour sécuriser le travail des agents qui sont de plus en plus contraints de venir à reculons au travail par la crainte de se faire agresser ?

Je vous ai envoyé un mail lundi et nous aimerions avoir un retour sur ce sujet-là. Nous nous avons une grosse pression des agents puisque ce problème n'arrive pas pour la première fois, sauf qu'ils sont montés d'un cran.

M. LE PRESIDENT – Je ferai une réponse écrite à votre courriel. Certaines personnes ne pénètrent pas dans nos locaux pour la première fois. Il avait été mis en place un maître-chien. Nous devons régler très rapidement ce problème avec CT/MSR : des personnes pénètrent dans ces locaux quand le maître-chien ne travaille pas. Nous avons normalement un maître-chien tout le temps, et il arrive qu'il ne fasse pas les vacations. L'entreprise qui l'emploie doit l'envoyer ailleurs. Ils attendent que le maître-chien ne soit pas là ou qu'il ne vienne pas pour pouvoir entrer dans nos locaux. Ce poste étant un poste indégarnissable, ils doivent nous mettre un maître-chien tout le temps. Ce point n'est pas négociable. Ils ne doivent pas nous mettre un maître-chien quand ils en ont un de trop et nous voulons qu'il soit présent tout le temps. Après, il faut regarder comment nous pouvons traiter sur le fond le sujet de Joinville pour calmer la situation, mais je n'ai pas encore assez instruit le sujet pour vous répondre précisément. La mesure à court terme sera d'avoir systématiquement un maître-chien parce que nous savons que nous n'avons pas de problème quand le maître-chien est présent.

M. LAMBERT – Les vols de câbles durent depuis des années sur ce centre.

M. LE PRESIDENT – Je ne dis pas que nous n'en avons plus, mais nous en avons beaucoup moins qu'avant.

M. SEMEGA – Sur Joinville, ce problème se pose depuis plus de 8 ans. Comme le disait M. TURBAN, ils sont montés récemment en puissance. Ils pénètrent dans nos locaux, ils découpent le grillage, ils forcent les portes. Nous disons depuis des années que le site en haut n'est pas sûr lorsque nous revenons en pleine nuit pour chercher du matériel. Comme je l'ai toujours dit, on va attendre qu'un agent tombe nez-à-nez avec eux et qu'il se retrouve allongé ? Qu'allons-nous faire ? Nous ne sommes pas des supers héros. Quand ils arrivent, ils sont un certain nombre. Il faut faire quelque chose pour régler le problème. Lorsque le REDT est passé en nuit, nous en avons discuté avec lui. Quand nous sommes seuls le week-end et quand nous montons là-haut pour ranger les véhicules, la lumière avec le détecteur de lumière s'allume toute seule. Il nous a répondu qu'il ne fallait pas nous inquiéter, qu'il garait sa voiture en haut et que tout se passait bien. Tout se passe bien à l'entrée du parc, mais qu'en est-il au fond ? Il faudrait vraiment trouver une solution assez rapide. Si le maître-chien est tout seul, il ne pourra pas faire grand-chose s'ils arrivent en nombre.

M. LE PRESIDENT – Pour l'instant, ils n'arrivent pas quand le maître-chien est présent, mais cette solution n'est pas totalement satisfaisante.

M. BAZIN – Ces pratiques existent un peu partout. Ils pénètrent en l'occurrence pour voler, mais nous avons aujourd'hui ce phénomène de l'urbex où il faut aller visiter des lieux insolites sans penser aux conséquences et aux risques pour les gens. Nous avons eu deux intrusions coup sur coup de jeunes alors qu'il n'y a pas grand-chose à voler dans un PHT.

M. NAYROLES – Comptez-vous mettre des maîtres-chiens partout ? Cela se fait dans les PHT, à MCBT...

M. LE PRESIDENT – Nous avons normalement, dans les PHT, soit une surveillance par barrière infrarouge, soit par caméra.

M. HARDY – A Lachaise, nous avons peut-être uniquement une barrière infrarouge sur le parking.

M. BAZIN – L'alarme sonne au PCE.

M. HARDY – Par contre, le problème à Denfert s'est posé à cause des travaux parce que l'échafaudage n'était pas sécurisé. Il est toujours désagréable de se retrouver nez-à-nez avec des gens qui n'ont rien à faire là.

M. LE SECRETAIRE – Ma deuxième information s'adresse plus à la Responsable RH. L'ensemble des élus titulaires et suppléants ont reçu un recommandé concernant deux agents qui sont en inaptitude. En premier lieu, le fait de recevoir un recommandé de la RATP inquiète toujours. L'ensemble des élus ont été inquiets et se sont demandés ce qu'ils avaient pu faire pour que l'entreprise leur envoie un recommandé. Il est fait référence à un article du code du travail et, quand nous le lisons, nous ne comprenons pas bien la méthodologie employée. Lorsque nous regardons le code du travail, il est simplement stipulé d'avoir un avis du CSE et il doit être donné au même titre qu'un autre avis comme nous avons pu le lire tout à l'heure sur la Transformation des Ingénieries. Si ce cas de figure devait se reproduire, notre proposition serait de passer ce type de sujet en séance et les élus du CSE donneront leur avis sur le sujet. Nous vous demandons aussi de nous donner les éléments puisqu'il est écrit qu'il faut donner une réponse avant le 2 août. Cette réponse est-elle vraiment nécessaire ? Si nous nous positionnons contre, cette position remettra-t-elle en cause la nouvelle activité qui a été trouvée pour les agents ? Une nouvelle proposition est faite aujourd'hui aux agents. Soit les élus ne répondent pas, soit ils répondent par la négative. Leur réponse pourra-t-elle remettre en cause la proposition faite par l'entreprise ?

Mme PRALONG-RICHY – Sur votre premier point, je commence par un mea culpa puisque vous avez reçu un courrier avec accusé de réception sans en avoir été informés au préalable. Sur la forme, il n'était pas prévu de procéder de cette façon, mais il y a eu un loupé et j'en prends la responsabilité. Sur le fond, je rappelle la réglementation : l'employeur se doit de consulter les élus avant de proposer un poste de reclassement à un salarié qui a été déclaré en inaptitude définitive. Avec la suppression des délégués du personnel, cette prérogative est remontée au CSE alors qu'elle était avant du ressort des délégués du personnel. Cette consultation répond à une procédure d'entreprise, et vous avez reçu ce courrier recommandé pour cette raison, mais elle peut se faire selon trois modalités :

1. Un envoi par courrier en recommandé comme vous l'avez reçu, et je suis désolé pour ceux à qui nous avons fait peur parce que cela n'était pas le but ;
2. Une consultation classique comme vous les connaissez ;

3. Un envoi dématérialisé au travers des tablettes qui vous sont remises au fur et à mesure.

Je suis d'accord avec votre proposition. Nous pourrions privilégier la consultation classique avec un vote en séance à la réserve près que nous pouvons le faire si et seulement si le planning des séances ne prive pas le salarié d'une chance de reclassement. S'il faut que vous donniez votre avis avant une date, si le salarié se positionne avant une autre date et si les deux dates ne matchent pas, cela sera préjudiciable aux intérêts du salarié.

Pour répondre à votre dernier point, le vote est consultatif. L'employeur a l'obligation de solliciter l'avis de l'instance. Pour autant, le fait que l'avis soit négatif ou pas ne change rien dans la mesure où le salarié est seul juge de son choix. L'employeur a l'obligation de consulter l'instance, mais seul le salarié est maître de son choix final. Je ne sais pas si j'ai répondu à votre question.

M. LE SECRETAIRE – Vous avez répondu en partie à notre questionnement. Nous vous inviterons simplement à recontacter les agents concernés pour vérifier si les propositions qui leur sont faites correspondent bien à leur souhait.

M. DEBBABI – Nous avons le numéro de téléphone des agents, mais nous n'arrivons pas à les joindre. Je ne suis pas médecin et je ne peux pas juger sur un dossier pour une personne que je ne connais pas et que je n'arrive pas à contacter. Quel est l'intérêt de cette consultation sur le plan législatif ? Est-ce pour que l'entreprise puisse se protéger ? Recevoir un tel courrier a été choquant pour moi.

M. PELLETIER – En l'occurrence, dans ces deux dossiers, nous n'avons pas des propositions, mais une proposition qui leur est faite. Si la proposition ne convient pas à l'agent, que se passe-t-il ?

Mme PRALONG-RICHY – Il la refuse.

M. PELLETIER – S'il la refuse il prend la porte ?

Mme PRALONG-RICHY – Le refus a des conséquences pour le salarié. Vous n'êtes pas consultés sur le fait de savoir si le poste plait ou pas au salarié. L'employeur a une obligation de reclassement. Il propose les postes dont il dispose.

M. PELLETIER – On nous demande en fait notre avis sur une proposition de reclassement alors que nous ne connaissons pas l'agent. Nous ne pouvons pas savoir si ce poste lui convient ou pas. Pour l'un de ces agents, le poste proposé n'a rien à voir avec sa fonction de base. Je ne suis pas habilité à répondre à la place de cette personne pour savoir si le poste lui convient ou pas.

Mme PRALONG-RICHY – Vous avez mal compris mes propos. Vous n'avez pas à répondre à la place du salarié. Le salarié est seul responsable de répondre favorablement ou pas sur le poste de reclassement que l'employeur est tenu de lui proposer. Vous êtes là pour donner votre avis et vérifier que les choses se sont faites dans les règles de l'art.

M. BAZIN – Quelle est la règle générale pour un salarié ? Ou l'employeur lui propose un poste et il fait son choix, il est d'accord ou il n'est pas d'accord, ou il a le choix parce que son employeur lui propose deux ou trois postes, il arrive à la dernière limite puisqu'il a déjà refusé une ou deux fois et cette proposition est la dernière qui lui est faite.

Mme PRALONG-RICHY – Je vérifierai ce point parce que je n'en suis pas sûre : il était auparavant d'usage, au sein de l'entreprise, de proposer au moins deux postes au salarié. Je vérifierai que cette proposition est toujours la règle et que l'obligation de proposer un poste de reclassement qui pèse sur la tête de l'employeur s'inscrit dans la proposition d'un poste ou de plusieurs postes (au moins deux).

M. LE SECRETAIRE – Je tiens à souligner, au niveau de mes informations, qu'il s'est produit un événement assez important sur l'unité Voie la semaine dernière puisque les agents de Villette ont déposé le sac. Sans refaire tout l'historique, je veux rappeler rapidement un certain nombre de problématiques évoquées par les agents :

- La problématique des AT et le fait avoir les documents en temps et en heure pour pouvoir les déclarer,
- Une restauration non-adaptée puisqu'il n'y aurait qu'un seul distributeur automatique pour 150 personnes, soit des moyens disproportionnés par rapport au personnel,
- Un manque de matériel récurrent. On donne parfois du matériel aux entreprises privées et les agents de l'unité Voie se retrouvent sans matériel et font comme ils peuvent,
- Un bâtiment récent qui n'est pas du tout adapté et qui n'a pas de climatisation,
- Un nettoyage à faire avant chaque prise de service,
- J'y intègre des mesures complémentaires de sécurité puisque nous avons formulé cette demande depuis quelques mois, et il faut à tout prix un déploiement de ces formations dès le mois de septembre,
- Le sujet des surveillants de chantier qui méritera, dès le mois de septembre, au moins une ouverture de discussion, si ce n'est une négociation. Ils n'ont pas de cadre légal aujourd'hui, chacun y allant de son interprétation.
- Une confiance avec le responsable de centre qui s'est détériorée et qui est assez compliquée aujourd'hui. Ce sujet sera à évoquer dès le mois de septembre.
- La prime d'efficacité collective, et le sujet avait déjà été regardé il y a quelques mois quand ils avaient envahi le CDEP.

Nous souhaitons le passage au moins mensuel d'un responsable pour faire un état des lieux avec les agents qui se sentent un peu abandonnés là-bas et pour pouvoir rétablir la confiance.

Nous souhaitons que ces questions, que j'ai évoquées sans entrer dans le détail, soient suivies en question IP, à savoir par les interlocuteurs de proximité qui remplacent un peu les délégués du personnel.

Il y a besoin d'ouvrir rapidement des négociations sur un certain nombre de sujets et dès le mois de septembre pour pouvoir avancer. Il ne faut pas, comme cela a pu se faire dans le passé, gagner du temps pour en arriver à une situation de blocage et souvent de non-retour. Je voulais évoquer cet événement important qui a marqué le département et l'unité Voie la semaine dernière.

Mme CASSOU – Sur cet événement qui s'est produit à l'unité Voie, il en ressort beaucoup de souffrance humaine. La direction de l'unité Voie devrait prendre ses responsabilités et soutenir aussi son encadrement et ses opérateurs. Il est facile de laisser un manager à l'abandon, et il ne faut pas confondre autonomie et abandon. Il prend tous les coups sur lui. Quand un collectif s'unit contre une personne parce qu'elle représente la direction de la Voie, cette situation n'est pas forcément plaisante et facile à gérer. La situation se dégrade et je suis surtout inquiète par le côté humain de la situation parce qu'un encadrant se retrouve aussi en souffrance du fait de la non-écoute de son encadrement. J'aimerais aussi que le droit syndical soit respecté et les choses faites à l'arrache sur le coin d'une table ne peuvent pas convenir. Le dialogue social doit être rétabli correctement. Le SAT n'ayant pas de représentativité, ni de DS, ni rien, je pense que le fait que toutes ces questions soient suivies en CSE serait une bonne solution alternative.

M. AZOULAY – Nous avons besoin de connaître votre positionnement sur le problème d'un agent qui peut être récurrent. Il a passé des modules et il a eu un avis défavorable sur le passage à la technicité. Il a été surpris de l'avis défavorable.

M. LE PRESIDENT – Tous ces sujets sont directement liés à l'unité Voie et plus particulièrement à Villette. Vous vous doutez bien que je ne vais pas répondre à ces questions en CSE. Ces sujets doivent être débattus au niveau de l'unité Voie. Pour rebondir sur les propos de M. TURBAN, j'ai bien compris la problématique que nous avons eue la semaine dernière sur Villette avec un certain nombre de questions et même un nombre certain de questions. Des questions sont plus ou moins simples et nous pouvons y apporter des réponses assez rapidement. D'autres questions de fond nécessiteront un traitement plus long.

M. DEBBABI – Comme en 2015 ?

M. LE PRESIDENT – Elles nécessiteront un traitement plus long comme en 2015. Votre proposition de passage régulier d'un responsable de la Voie pour faire un point d'avancement sur les différents sujets me semble indispensable et je suis totalement d'accord sur ce point. Je trouve également bien de faire un suivi plus tracé des actions en IP. Quant aux audiences, je ne vais pas m'exprimer sur le sujet maintenant. Il faut informer sur l'avancée des différents sujets et répondre aux questions. Il est sûr que les réponses ne plairont pas, mais il faut au moins que nous répondions, que nous avançons sur les différents sujets et que nous communiquions auprès des agents de Villette.

M. LAMBERT – Il ne faut pas s'étonner que nous ayons ce genre de questions en CSE avec la suppression des délégués du personnel.

M. LE PRESIDENT – Je n'ai pas évacué le sujet. J'ai évacué certains sujets ponctuels auxquels je n'ai pas à répondre en CSE, mais vous avez mon point de vue sur l'ensemble des autres points.

M. BAZIN – A Nanterre Voie, sur le site du Marteau, il n'était pas forcément prévu, à la construction de ce bâtiment, un accès à une quelconque restauration et la situation devient problématique. Vous imaginez bien que les agents de nuit sont des gaillards un peu costauds. N'est-il pas possible que les choses soient faites correctement pour que VAL puisse y installer un distributeur ?

M. LE PRESIDENT – Il ne le sera pas par VAL.

M. BAZIN – Après, le CSEC veut bien faire le nécessaire, mais l'achat de la machine est réalisé par VAL. Ce type de question provenant des agents de MCBT ou d'ailleurs est tout de même récurrent. Quand ils demandent à avoir un distributeur de nourriture, on les renvoie systématiquement vers le comité d'entreprise alors que l'achat de la machine dépend de VAL. Il serait bien que les directeurs en soient informés, qu'ils arrêtent de tout renvoyer sur le comité d'entreprise et qu'ils répondent plutôt favorablement aux agents en disant qu'ils vont mettre en place ou acheter la machine et qu'ils prennent contact avec le comité d'entreprise pour alimenter cette machine en nourriture. Nous vous avons déjà posé la question, vous avez déjà apporté la réponse, et elle revient toujours par le biais des directeurs.

M. LE PRESIDENT – Je prends la question, mais elle ne devrait pas être posée en CSE. Elle ne devrait pas sortir de l'unité Voie. Sur cette question, je vous renvoie vers vos unités.

M. BAZIN – Elle ne se pose pas seulement à l'unité Voie, mais également à MCBT et partout.

M. LESGENT – Le problème se pose aussi à MCBT. Le REDT nous répond que le CSEC s'en occupe et qu'il faut s'adresser au CSEC.

M. BAZIN – Il faut arrêter de mordre la tête du voisin.

M. LE PRESIDENT – Je verrai la question pour Nanterre.

M. LE SECRETAIRE – Concernant les visites RVB, deux visites RVB sont prévues ce week-end et j'invite ceux qui sont disponibles à s'y inscrire. Une visite aura lieu le samedi 27 juillet de 14 h à 16 h. Le rendez-vous se fera au 15 place de la Nation accès Taillebourg. Aujourd'hui, Jean-Claude MARQUES, Alex BOUCHAFA, Valentin LERENDU et Stéphane TONDUT sont inscrits pour cette visite. Une autre visite est prévue le dimanche 28 juillet de 10 h à 12 h à la même adresse. Frédérique TOUBOUL, André BAZIN, Pascal LAMBERT, Tarris ANDET ASSANA et Eric TURBAN y sont inscrits.

D'autres visites sont peut-être prévues le 3 et le 4 août, mais la personne qui s'en occupe ne fera pas de visite pour un ou deux élus. Il faut essayer de se regrouper sur des créneaux horaires. Un mail a été envoyé par la Secrétaire administrative à ce sujet. Pour ceux qui souhaitent visiter le chantier, il reste une possibilité le 3 ou le 4 août suivant les créneaux. Si la personne est disponible, nous ferons peut-être encore deux visites suivant le nombre de personnes inscrites.

Je me tourne maintenant vers l'entreprise : ces créneaux de 2 heures posent un certain nombre de problèmes de fonctionnement non seulement pour les élus qui travaillent ou qui sont de repos, mais aussi au niveau des effectifs si certains élus viennent faire la visite soit le samedi ou le dimanche pour reprendre leur service 4 ou 5 heures après et se retrouver complètement isolés. Nous vous faisons la demande suivante : ces visites peuvent-elles être prises au forfait pour éviter ce désagrément du côté des élus et ce désagrément du côté du fonctionnement des services ?

Mme PRALONG-RICHY – Pour faciliter des coupures et autres et veiller au bien-être des élus dans ces périodes de fortes chaleurs, la direction est d'accord, à titre exceptionnel, pour relever au forfait les élus qui iraient visiter le RVB aux dates indiquées par le Secrétaire et pendant la période du RVB.

M. BAZIN – Nous n'avons pas l'habitude de traîner sur le réseau parce que cela nous chante et parce que nous sommes des agents RATP. Nous y allons parce que nous avons une mission à effectuer.

M. LE SECRETAIRE – Je vous invite à informer votre hiérarchie que vous serez en visite soit le samedi, soit le dimanche, et que la relève sera forfaitisée. Je ne connais pas le code de relève, mais nous ferons un pointage avec une feuille de présence. Les dates des visites prévues pour l'instant sont les 27 et 28 juillet. Nous avons également les dates des 3 et 4 août, mais personne n'est inscrit sur ces deux dernières dates pour l'instant. Des visites du bâtiment Val Bienvenue sont également prévues le 11 et 12 septembre matin et après-midi. Cette demande avait été faite et a été acceptée par la direction. Nous avons un peu de temps puisque la réponse est souhaitée avant le 25 août. J'invite tous ceux que cette visite intéresse à envoyer une réponse à la secrétaire pour pouvoir planifier. Les élus qui ne seront pas inscrits ne pourront pas être intégrés à une visite au dernier moment

Deux commissions économiques se réuniront au mois d'août : une commission économique aura lieu le 26 août au matin et se déroulera à Val de Fontenay et une autre commission économique aura lieu le 27 août à Belliard sur la journée.

Pour ceux qui souhaitent récupérer une tablette, vous pourrez le faire après le retour de congés de Sophie SERRANIA qui gère la mise à disposition des tablettes par l'entreprise. Je vous invite à aller chercher votre tablette à son retour.

Mme PRALONG-RICHY – Je souhaite répondre avec plus de précision à M. BAZIN sur sa question concernant le reclassement. L'article L 1226-10 du code du travail évoque l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur. L'employeur doit proposer un autre emploi approprié aux capacités du salarié. Il parle plus loin de l'emploi proposé. Il s'agit bien d'un poste de reclassement.

M. BAZIN – Je réitère mon souhait de voir notre entreprise faire des choses magnifiques, c'est-à-dire qu'elle fasse au-dessus de la loi, voire mieux que la loi. Rien ne l'empêche de dire que ces agents-là ont servi, qu'ils sont peut-être devenus inaptes dans leur emploi, et elle peut leur proposer deux, voire trois postes, avant de les libérer de toute obligation envers l'entreprise comme ils refusent toutes les propositions et de les remercier des bons et loyaux services qu'ils ont rendus.

VI – QUESTIONS DIVERSES/CORRESPONDANCES

VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRESIDENT – Notre prochaine séance aura lieu le 29 août 2019. Je vous remercie pour votre participation et vous souhaite une bonne fin de journée.

La séance est levée à 12 h 53.

Le Président :

Olivier SAIZ



Le Secrétaire :

Eric TURBAN

