



**ETABLISSEMENT GDI**

**COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT**

**SEANCE DU 22 FEVRIER 2019**

## ORDRE DU JOUR

**I - EXAMEN DU PROCES-VERBAL** **NEANT**

### II – INFORMATIONS

- |     |   |    |
|-----|---|----|
| 01. | Présentation du projet d'évolution du centre de maintenance de Barbès (GDI/ESO) | 7  |
| 02. | Présentation du projet Transformation des Ingénieries – Phase 2                 | 50 |

### III - CONSULTATIONS

#### a - Projets et mesures donnant lieu à avis

- |     |   |       |
|-----|---|-------|
| 01. | Consultation sur le déménagement Crillon pour désamiantage (GDI/CT) | NEANT |
|-----|---|-------|

#### b - Résolutions

- |     |  |    |
|-----|--|----|
| 01. | Constitution des commissions du CSE GDI (Formation, Egalité Professionnelle, Nouvelles Technologies) | 30 |
| 02. | Résolution sur la réception de la dévolution des biens et des contrats du CDEP/GDI au CSE/GDI        | 32 |

#### c - Suite donnée aux avis et résolutions

**IV - INFORMATIONS DU PRESIDENT** **32**

### V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- |   |  |    |
|---|--|----|
| - | Désignation du responsable du plan prévention alcool et addictions GDI | 74 |
| - | Désignation d'un membre de la CSSCT                                    | 74 |

### VI – QUESTIONS DIVERSES/CORRESPONDANCES

**VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE** **75**

Les choses sont claires, ces résistances conduisent le gouvernement à franchir une étape dans la répression, et entend museler la contestation des travailleurs et de leurs organisations. La mise en cause des dépenses publiques, la privatisation et marchandisation de tous les secteurs considérés depuis 1945 comme des services publics, conduisent à des remises en question sans précédent des missions d'intérêt général, de l'accès à la santé, à l'éducation, au sport, à la culture. La solidarité dénoncée idéologiquement, est de plus en plus suppléée concrètement par la charité, le mécénat, les Fondations, les soirées communautaires, les dons....

La marchandisation du corps humain progresse en se cachant derrière un prétexte de liberté individuelle. Le chômage, la précarité, la misère marquent des millions de familles dont pour certaines, les enfants n'ont pas connu d'adultes ayant un emploi stable.

La France a encore perdu cette décennie un tiers de ses emplois industriels, la RATP y a d'ailleurs contribué. La désertification vide des régions de leurs savoir-faire, des réseaux professionnels qui structuraient la vie sociale.

Même les métiers artisanaux sont désormais le règne des travailleurs détachés, et les services à la personne industrialisés. La France est devenue un pays de bas salaires et comme d'habitude, depuis plusieurs années, la RATP compte bien y apporter sa contribution. Que dire des propositions salariales 2019 ??

Indécentes c'est le mot qui vient à l'esprit. Remarquez, cela devient une habitude. Quel mépris pour les salariés de l'entreprise.

Malgré des résultats financiers solides, l'entreprise s'évertue toujours dans la modération salariale de ses agents qui ne peuvent, et c'est bien dommage, que constater qu'on leur propose une baisse de pouvoir d'achat.

Quelle belle reconnaissance pour tous ces salariés qui œuvrent bien souvent dans des conditions difficiles, à faire en sorte que l'entreprise soit performante. Quelle frustration dans un moment d'égarement d'avoir pensé avoir contribué à la bonne santé et aux bons résultats de l'entreprise.

Mesurez bien que cette volonté assumée, décomplexée de ne pas augmenter les salaires alors que tout augmente, aura ses limites. L'exaspération, le mécontentement des agents est réel, ne le minimisez pas, sinon vous participez à une désillusion collective qui, sans aucun doute, se traduira par des initiatives importantes à l'avenir.

Pour terminer, réaffirmer notre opposition au projet du « CDG Express ». En effet, à partir de 2024, il est prévu, 152 trains directs par jour dans les 2 sens entre la Gare de Paris Est et l'aéroport CDG pour transporter à l'ouverture 17 000 passagers par jour, comparé aux 900 000 usagers journaliers pour le seul RER B, et pour un coût estimé a minima à près de 2,5 milliards d'euros. Un train qui sera inaccessible aux usagers franciliens avec une tarification prohibitive estimée entre 24 et 29 € pour un trajet. De fait, ce CDG Express sera déficitaire et les contribuables finiront par financer ce train pour ceux qui en ont les moyens, en l'occurrence peu.

Nous sommes bel et bien dans une opération financière au service d'intérêts privés au moment où l'Etat veut privatiser Aéroports de Paris et que Vinci est sur les rangs pour se l'accaparer ; Société qui bénéficie déjà de larges rentes des autorités dans une période où le scandale des privatisations refait l'actualité avec, entre autres, la hausse des péages.

Sans parler des 2 millions d'usagers des RER B et D et des franciliens qui vont vivre un enfer pendant les travaux. L'argument des JO 2024, pour justifier ce train privé, n'est qu'un prétexte. En effet, il ne desservira aucun des sites olympiques retenus.

- La mise en place d'une procédure de réparables pour faire la maintenance corrective des redresseurs Sharrys 48 volts du métro, en sachant que nous nous sommes rendu compte qu'environ 70 % des échanges des redresseurs actuellement réalisés auraient pu faire l'objet d'une réparation. Elle aurait évité de remettre un équipement neuf alors que cet équipement aurait pu être remis en service juste en changeant quelques composants ;
- Ré-internaliser l'intégralité de la prestation de maintenance CSA (colonnes sèches et accès) dont une partie était réalisée via des accompagnements avec M2E/BGC et la ligne 14 pour les installations de la ligne 14. Ceci entraîne une modification des conventions concernées. Les difficultés que nous avons aujourd'hui dans la réalisation des accompagnements par M2E ou la ligne 14 nous conduisent soit à annuler des nuits, soit à recourir à des nuits exceptionnelles de façon un peu plus qu'exceptionnelle auprès de nos équipes CSA.

Compte tenu de l'évolution des répartitions de charges entre le jour et la nuit et compte tenu du fait que nous avons constaté des dysfonctionnements dans les roulements actuels, ces éléments nous amènent à faire évoluer les roulements du centre de maintenance pour renforcer les couvertures de service notamment sur l'après-midi, mais aussi sur l'intégralité des services et sur le week-end avec la fin des demi-week-ends qui existent aujourd'hui au centre de maintenance de Barbès et le passage sur des week-ends complets.

Nous attendons de ce projet :

- De pouvoir reprendre en maintenance des parcs qui ne sont pas entretenus aujourd'hui ;
- De continuer à assurer une qualité de service : les études statistiques que nous avons pu réaliser sur la partie « ventilateurs désenfumage » et les données GMAO nous permettent de voir que nous n'avons pas de modification sensible de la disponibilité technique et du taux de panne des ventilateurs avec un passage en trimestriel compte tenu de la variabilité que nous avons déjà aujourd'hui sur les pas de maintenance, toutes les visites n'étant pas réalisées systématiquement à deux mois du fait des problématiques de planification.
- De faire une maintenance en termes de réparation qui nous permet de mieux utiliser les équipements dont nous disposons sur les redresseurs Sharrys et les extincteurs ;
- De renforcer la sécurité des locaux dans lesquels nos agents sont amenés à intervenir en mettant en place une maintenance adaptée.

Cette partie nous permet de renforcer l'équipe CSA. En contrepartie, les différentes diminutions et espacements des gammes de maintenance qui sont proposés se traduisent par une diminution des ressources qui sont affectées aux équipes EBT aujourd'hui et qui seront, à terme, de l'ordre de 5 ETP, en sachant que nous avons +2 ETP sur la partie CSA. Tous ces chiffres sont le résultat des calculs d'évolution de charge qui ont été réalisés.

**M. COURTEILLE** – Il n'est pas très élevé.

**M. ROUSSEL** – Vous ne pouvez pas dire que le résultat est positif en ayant un pourcentage peu élevé.

**M. COURTEILLE** – Il est assez peu représentatif. Je n'ai pas les chiffres ici puisqu'ils étaient dans le dossier qui a été présenté à la CSSCT, mais nous pourrions répondre à la question par écrit. Il est assez disparate en fonction des équipes, mais il est globalement un seuil de représentativité assez limité. Par contre, la première enquête réalisée du 19 février au 9 mars 2018, qui avait certes été faite à une époque où le dossier de réorganisation n'était pas connu et n'était pas présenté, avait un taux de représentativité beaucoup plus élevé. Elle montrait une situation globale au niveau du centre de maintenance de Barbès qui était bonne et certaines mesures pour lesquelles nous avons mis en place des volets spécifiques.

Les équipes de Barbès resteront en intervention sur les mêmes périmètres qu'actuellement sauf les équipes CSA qui pourront intervenir sur les trappes des PR Tramway entretenues par TDE, l'objectif des évolutions apportées au niveau des équipes de CSA étant non seulement de permettre la reprise en maintenance de l'ensemble des colonnes sèches qui nous sont dévolues, mais aussi de pouvoir réaliser certaines opérations de maintenance d'équipements (trappes, accès et autres). Elles étaient historiquement réalisées par M2E et, depuis la séparation GI/OT, elles ne sont plus nécessairement réalisées de manière systématique par eux. En réalité, nous intervenons déjà sur les trappes d'accès aux PR Tramway dans des situations exceptionnelles où TDE nous sollicite.

En termes d'accompagnement, nous avons déjà eu beaucoup de réunions d'information à la fois par le management du centre et par la direction. Nous avons réalisé, comme nous l'avions fait pour le dossier CPMO/VI, une petite plaquette qui sera diffusée aux agents du centre de maintenance pour expliquer les raisons de l'évolution et du projet même si le management et moi-même avons déjà eu l'occasion de le dire. Elle tracera les choses de façon écrite en faisant un résumé des grandes orientations du projet.

Dans cette partie, nous n'avons évidemment pas la présentation des colonnes de roulement, mais cette présentation des colonnes de roulement a été faite au centre et les agents y auront accès de toute façon à partir de la mise en place du projet.

Une mise à jour de la GMAO et des référentiels a été préparée pour la modification des pas de maintenance, la reprise en maintenance des coffrets tertiaires que nous ré-internaliserons, la création et la mise en place de pas de maintenance sur les extincteurs que nous installerons.

Les dépêches des trappes PR des Tramways seront routées vers l'unité ESO à partir de la mise en place du dossier. Toutes les fiches de poste du centre de maintenance de Barbès, hormis le responsable de centre et le responsable adjoint, ont été modifiées, cette partie étant annexée au dossier.

Le technicien supérieur de CSA aura une formation sur la GMAO puisqu'il tracera les opérations de réparation et de gestion du stock d'extincteurs de remplacement.

Nous avons déjà parlé du CAP agent vérificateur d'appareils extincteurs en sachant que nos agents qui font la vérification des extincteurs disposent déjà tous de ce CAP. Nous formerons juste notre technicien supérieur pour qu'il ait la capacité de confirmer le maintien des compétences du CAP.

Suite à la demande qui avait été faite lors des différentes audiences, nous avons prévu un point d'attention à un an pour vérifier la stabilité et la pérennité de la nouvelle organisation du centre de maintenance, que nous continuons à faire notre préventif correctement et à tenir nos objectifs de qualité de service.

Nous nous sommes fixés l'objectif d'une mise en œuvre du dossier au 1<sup>er</sup> avril 2019. Le calendrier que vous avez reçu dans la toute dernière version a été révisé. La présentation rapide de ce dossier étant terminée, je suis maintenant à votre disposition pour répondre à vos éventuelles questions.

**M. NAYROLES** – Je voudrais apporter la précision suivante : la CGT ne demandait pas la prime d'efficacité collective. Les agents demandaient une reconnaissance. La CGT appuie la demande des agents, elle porte les revendications des agents, et vous y répondez par la prime d'efficacité collective.

**M. COURTEILLE** – Je l'entends.

**M. NAYROLES** – D'un point de vue économique, ce dossier étant passé en commission économique, il faudrait que nous nous mettions d'accord sur ce que l'on attend de la commission économique et sur les éléments qui sont présentés à la commission économique parce que nous trouvons à peu près tout dans votre dossier sauf la partie économique. Il comporte quelques chiffres, mais il est l'un des dossiers passés en commission qui a le moins de détail sur les coûts.

**M. COURTEILLE** – Sur quelle partie ? Vous avez des éléments sur l'impact global du dossier.

**M. NAYROLES** – Nous avons par exemple, pour la situation avant, la variation des effectifs, mais nous n'avons pas la situation avant et la situation après.

**M. COURTEILLE** – Comme nous l'avons évoqué lors des différentes audiences, nous ne ferons pas -5 ETP à EBT au moment de la mise en place du dossier, l'objectif étant une mise en place progressive et une diminution en fonction de la productivité qui nous sera demandée. Nous répondrons à cette demande de productivité à partir des évolutions du dossier en sachant que, pour la mise en œuvre du dossier, le déploiement en one shot des extincteurs nécessite des ressources qui seront utilisées à partir de celles que nous avons aujourd'hui. L'affectation dans les différentes équipes dépendra aussi des mobilités, des départs en retraite... qui se feront dans le temps au niveau des équipes EBT.

**M. NAYROLES** – Les diminutions seront donc échelonnées jusqu'en 2021 ?

**M. COURTEILLE** – Je ne sais pas. Cela dépendra des demandes qui me seront faites.

**M. NAYROLES** – Quel a été l'impact des deux mois et demi de grève ? Ont-ils eu un impact ou pas ?

**M. LE PRESIDENT** – M. COURTEILLE vient de vous répondre.

**M. COURTEILLE** – Je vous ai dit que nous avons eu des discussions.

**M. NAYROLES** – Ont-ils eu un coût pour les agents et pour l'entreprise ?

**M. COURTEILLE** – Pour moi, la grève ne fait pas partie du dossier et je ne présente pas un dossier « grève ».

**M. NAYROLES** – Cette grève a bien eu un impact.

**M. COURTEILLE** – Je suis d'accord et je l'entends.

**M. NAYROLES** – C'est bien dans une commission économique que nous pouvons discuter de cet impact.

**M. LECLER** – Je voudrais refaire un peu l'historique du dossier qui était dans les tuyaux depuis quelques années. Nous avons tout de même un regret : nous aurions souhaité que l'équipe CSA et l'équipe EBT soient bien séparées dans le cadre de ce dossier parce qu'il s'agit de deux métiers totalement différents qui n'ont rien à voir.

Vous annoncez – 3 à la finalité, mais le résultat est tout de même -5 à EBT avec un gros impact sur le roulement, donc sur la vie de famille. Ce point a été le gros point bloquant de ce dossier qui a d'ailleurs amené à une grève illimitée que vous nous avez fait l'honneur de causer puisque vous êtes le premier à avoir ce type de grève au département GDI et nous vous disons merci ! L'impact s'est fait sur les agents.

Ce dossier a été mal engagé dans les discussions puisqu'il y a eu des échanges hors cadre syndical un peu à la façon des gilets jaunes. Vous voyez le résultat que cela a donné puisque ces échanges sont partis un peu en live à un moment donné et vous avez oublié de le dire tout à l'heure. Le fait d'avoir eu tous ces échanges qui ont duré à peu près huit mois plus les deux mois et demi de grève illimitée surtout sur les week-ends ont eu un impact puisque les encadrants se sont attiré la tâche pour ces fameux week-ends. Ils n'ont pas été sans conséquence. Je pense que cela va laisser un peu de trace et d'amertume dans l'attachement, et nous pouvons le regretter.

Nous avons également parlé des conventions avec M2E qui ont été dénoncées. Je crois qu'elles représentent 2 postes à M2E. Ce projet au niveau de la RATP correspond donc à -3 plus -2, et nous sommes toujours à -5 sur la RATP. Je tenais à le souligner parce que, connaissant la politique de l'entreprise, je serais étonné qu'elle garde ces deux postes à M2E.

M. NAYROLES a parlé du chiffrage. Je ne sais pas si cette instance est le lieu d'en parler, mais il est vrai que ce projet a pris du temps et a coûté un peu d'argent. Ce dossier a été, à notre avis, mal engagé parce que tout faire en même temps, restructurer le centre pour faire du moins à la fin et non pas pour faire plaisir aux agents, revoir les roulements, les gammes de maintenance... était une mauvaise idée

plusieurs années. Ceci explique notre volonté, au niveau du centre de maintenance de Barbès, de mettre tous les éléments dans ce dossier.

**M. LE PRESIDENT** – Je soutiens la position. Nous sommes bien conscients que le fait de toucher aux roulements et aux conditions de vie des agents est le problème bloquant. Le choix fait par l'unité ESO est de se projeter dans la durée afin d'avoir un système robuste sur plusieurs années pour éviter de revenir sur ce point. Cela est effectivement plus compliqué. Il est prévu des mesures d'accompagnement pour les agents plus des mesures d'accompagnement individuelles pour regarder les cas individuels. Je pense que ce dossier est un dossier robuste sur l'organisation de la maintenance.

**M. HARDY** – J'ai juste un petit aparté pour vous faire part de mon expérience puisque je travaille en 3x8. Un roulement peut être très bien sur le papier, mais la meilleure solution est de le vivre pour être sûr qu'il passe au niveau des agents. Un point crucial pour moi, quand il est fait une organisation qui touche à ces rythmes de travail, est le REX à un an où il ne faudrait surtout pas s'interdire de modifier à la marge le roulement de façon à enlever des situations de pénibilité. Nous en avons relevé quelques-unes dans l'un de ces documents et il serait peut-être utile, en cas de problèmes, de s'appuyer sur ce document pour essayer d'arranger au mieux la vie des agents.

**M. COURTEILLE** – Dans les négociations et les discussions sur le dossier, nous avons aussi fait substantiellement évoluer les horaires par rapport à ceux prévus initialement pour tenir compte non seulement des contraintes personnelles des agents, mais aussi du fait de pouvoir le vivre plus facilement. Nous avons bien intégré dans le dossier le fait de faire un point à un an pour voir si des choses doivent être ajustées.

**M. HARDY** – Un roulement quel qu'il soit, 2x8 ou 3x8, ne se limite pas aux horaires de travail. Il se définit également par les répétitions, les enchaînements...

**M. COURTEILLE** – Nous avons proposé aux agents, même si nous l'avons sûrement fait de manière insuffisante quand nous avons la capacité de le faire et non pas à tous les agents, des choix dans les régimes de repos. Il s'agissait également de l'un des éléments du sondage avec l'évaluation RPS. Ce sondage ayant fait l'objet d'un retour pour le moins limité, sa représentativité n'a pas été considérée comme étant suffisante dans la majorité des cas. Nous avons donc pris unilatéralement une décision sauf pour les équipes où nous avons une représentativité suffisamment importante. Nous avons adopté cette démarche pour tenir compte aussi des régimes de repos.

**M. HARDY** – Nous avons eu, au département GDI, des roulements qui avaient été faits par des agents. Tout le monde était content, ils convenaient à tout le monde, mais nous nous sommes retrouvés avec une catastrophe au bout d'un an parce que les agents étaient fatigués et il a fallu faire des modifications substantielles. Nous ne l'avons pas oublié. Accessoirement, je trouve dommageable dans le dossier que nous ayons, sur certains postes, des répétitions (3 semaines, 12 semaines...) et que nous n'en ayons pas du tout sur d'autres postes. Pour définir un roulement, il faut effectivement des horaires de travail, une répétition, donc un pas de répétition. Pour certains postes, par exemple l'équipe PN opérateurs, nous savons qu'ils ont un roulement sur 4 semaines. Pour les techniciens supérieurs, nous avons 4 à 5 week-ends par an et nous n'avons pas cette répétition. Nous ne savons pas s'ils ont des

J'ai ensuite des questions par rapport aux fiches de poste qui ne correspondent pas aux annexes, aux horaires ou autres :

- **Fiches de postes OQ/TECH CSA** : une notion de PN est intégrée dans l'équipe. Il est indiqué que des agents sont en horaire continu de nuit plus 2 PN alors que si nous nous basons sur le roulement fourni, nous n'avons aucun PN.
- **Fiches de poste Logistique** : il apparaît une notion de mixte alors qu'il est indiqué dans le dossier que le mixte disparaît.
- **Fiche de poste AM 3x8** : rien ne correspond au niveau des horaires par rapport au projet et au régime de repos. Il est indiqué qu'il commence à 22h37 alors qu'il est indiqué dans les annexes qu'il commence à 22h15. Les horaires en après-midi et en matin ne correspondent pas à ceux indiqués dans les annexes.
- **Pour l'équipe PN**, je rejoins les propos tenus par M. HARDY : il est indiqué qu'ils sont en roulement à plat par rapport à la nuit, mais quand nous regardons le roulement d'astreinte, une semaine de matin est intégrée par rapport aux astreintes. Nous ne pouvons pas considérer qu'il soit réellement un roulement à plat en nuit puisque nous avons une répétition par rapport aux semaines de matin pour les TS et les PN nuit.
- Nous souhaiterions également, lors du REX à un an, qu'une étude RPS soit de nouveau intégrée.

**M. COURTEILLE** – Voulez-vous une évaluation ?

**M. BROUCHET** – Nous voulons une évaluation spécifique au dossier et non pas par rapport aux risques psychosociaux génériques dans le cadre de l'évaluation annuelle du Document Unique.

- Nous souhaiterions que les mises à jour du Document Unique par rapport aux analyses de risques et aux études de risques soient intégrées au dossier plutôt que d'être réalisées après la mise en place. Si des loupés sont révélés à l'issue de la mise en place par rapport aux analyses de risques ou aux études, ils ne ressortiront jamais.
- Sur l'évaluation des risques par rapport aux extincteurs descendus à l'aide de cordes, le département met tout de même en avant des principes de prévention et je m'interroge sur le fait de dire aux agents qu'ils vont se déplacer avec des extincteurs, des cordes... Quand nous voyons travailler les salariés des entreprises privées, ils ont des trépieds et du matériel pour le faire.

**M. COURTEILLE** – Nous sommes en l'occurrence sur des extincteurs de 2 kg, soit sur des petits extincteurs, et non pas sur des extincteurs lourds. Le poids par rapport au sac et au matériel qu'ils utilisent aujourd'hui n'est pas plus important.

génère pas parce qu'elle n'est pas en roulement. Elle pourrait a contrario, puisqu'elle n'est pas en roulement, bénéficier des horaires variables. Il est assez étonnant de voir une remise en cause des horaires variables dans un tel dossier. Elle n'apporte rien au dossier sauf de les supprimer. En plus, les horaires variables sont mis en place à la demande de l'agent et l'agent ne souhaite peut-être pas être aux horaires variables. Je n'arrive pas à le comprendre.

Pour aller dans le fond du dossier, ne risquez-vous pas, comme vous allongez les pas de maintenance, d'être à la limite de la frontière ? Vous disiez que vous aviez repoussé des pas de maintenance à trois mois au lieu d'être à deux mois. Ne risquez-vous pas de ne pas respecter tout à fait les pas de maintenance que vous vous imposerez demain, de les repousser et d'être hors des normes qui vous sont imposées ou des préconisations des fournisseurs ? Nous voyons bien que nous avons toujours cette fourchette qui peut être en décalage. Vous restiez malgré tout dans les normes imposées et vous risquez d'être un peu en dégradation demain sur le sujet.

Sur les extincteurs, la forme et le fond, le code du travail nous impose d'avoir des extincteurs dans certains locaux. Quand nous lisons un peu plus loin le dossier, ces extincteurs seront posés au fur et à mesure des visites. Il existe un petit décalage entre l'imposition par le code du travail, une fois que vous avez l'information, d'avoir un extincteur in situ et d'écrire dans le dossier que vous les poserez au fur et à mesure. Vous n'êtes pas tout à fait en phase avec les règles imposées par le code du travail.

Sur le volet social, si j'ai bien compris, la prime de 600 € sera versée au mois d'avril à la mise en place du dossier. La prime d'efficacité collective sera versée en juin 2020. Il serait également bien d'avoir un peu plus de détail au niveau du retour d'expérience pour savoir combien d'agents en développement auront été proposés et auront réussi le test afin d'avoir une vision claire. Nous imaginons que tout le monde ne réussira malheureusement pas le test et ne pourra pas passer technicien.

Beaucoup de choses ont déjà été dites sur les fiches de poste. Compte tenu des règles qui s'imposent aujourd'hui à nous transversalement, si vous avez sous votre coupe des agents qui sont sur un certain tableau, vous avez le tableau correspondant. A priori, si nous avons bien lu la fiche de poste du responsable logistique, il a sous sa coupe des agents qui sont sur un tableau B alors qu'il serait en tableau S. Cela est assez étonnant et il a peut-être été fait une erreur.

**M. COURTEILLE** – S'il a été fait une erreur, nous la corrigerons.

**M. LE SECRETAIRE** – Je ne reviens pas sur les propos de M. NAYROLES, mais il serait bien que nous ayons un post commission économique un peu plus détaillé. Par exemple, la prime de 600 € multipliée par tant fait combien ? Nous pouvons faire le calcul, mais il aurait été bien d'avoir un tableau et de donner ces éléments. Sur la prime d'efficacité collective, quelle est l'enveloppe même si elle peut fluctuer parce que vous ne donnerez pas à chaque fois 100 % aux agents ? Ces éléments mériteraient d'être détaillés dans le dossier.

Nous vous demandons de distribuer la plaquette une fois que l'avis aura été donné puisqu'elle reprend tout le dossier et il reste encore un certain nombre de points à préciser. Ce dossier devant passer pour avis, est-ce que vous nous renverrez toutes les évolutions que nous vous avons demandées entre aujourd'hui et l'avis ?

**M. LE PRESIDENT** – Nous répondrons à la question.

**M. BROUCHET** – Sur la fiche de poste AM 2x8, les horaires de couverture de service ne correspondent pas aux annexes. Sur la fiche de poste encadrant permanent de nuit, la notion des semaines de matin n'apparaît pas. Les horaires de matin ne sont pas dans les fiches de poste.

**M. COURTEILLE** – Vu le nombre de dossiers, d'échanges que nous avons eus et de modifications, il est possible qu'il reste quelques coquilles.

**M. BROUCHET** – Dans un centre qui prône l'excellence opérationnelle, nous nous attendions à avoir un peu plus de rigueur dans le dossier par rapport aux éléments fournis.

**M. LE PRESIDENT** – Nous progressons grâce à nos clients et à nos partenaires.

**M. LAMBERT** – Concernant le magasin, j'ai compris que vous aviez actuellement 5 agents et que vous en supprimiez un. Vous faites passer les 4 agents restants sur du 3x8 : 1 agent en nuit, 2 agents en matin et 1 agent en après-midi. Comment font ces agents s'ils veulent poser un congé, s'ils sont malades... ? Qui prend le relais la nuit si l'agent est en vacances et s'il n'est pas là ?

**M. COURTEILLE** – Des remplacements temporaires pourront être faits. Par ailleurs, nous mettrons en place un roto stockeur au niveau du magasin avec l'ensemble des équipements de première nécessité. Il permettra aussi pour les agents d'avoir accès aux équipements prioritaires pendant les périodes de non-couverture de service puisque des périodes ne sont pas totalement couvertes au niveau du magasin.

**M. LAMBERT** – Vous avez également parlé de faire réparer du matériel. Je suppose que le magasin s'occupera de toute cette partie de réparables et ils auront également une augmentation de charge.

**M. COURTEILLE** – Les équipes EBT s'occuperont de la réparation par exemple des chargeurs Sharrys. Elle ne sera pas faite par le magasin.

**M. LE SECRETAIRE** – Le dernier point concerne la mise en place. En commission économique, nous avons souhaité, s'agissant aussi d'une demande des agents, le report de la mise en place de ce dossier au mois de septembre pour ne pas avoir d'impact sur les congés de chaque agent. Est-ce que vous affirmez et confirmez, comme cela nous a été dit en commission économique, que même si le dossier se mettait en place au mois d'avril, il n'aurait aucun impact sur la pose et la prise de congés des agents ?

**M. COURTEILLE** – Nous ferons en sorte qu'ils soient respectés et que les agents puissent prendre leurs congés tels qu'ils étaient prévus. S'ils les posent maintenant et s'ils sont validés, nous ne reviendrons pas sur les validations qui ont été accordées. S'ils les posent en mai ou en juin, nous prendrons en compte les nouveaux roulements.

couper l'alimentation électrique. Quand il y a une panne, plus rien ne fonctionne et couper l'alimentation électrique ne pose pas de problème.

**M. BOIDIN** – Il ne s'agit peut-être pas du départ impacté. Vous avez plusieurs départs derrière les plastrons.

**M. COURTEILLE** – Le risque qui se présente dans ce cas est de couper l'alimentation électrique sur une armoire pour intervenir en toute sécurité. Nous privilégions les interventions en nuit dans ce cadre-là pour éviter d'avoir un impact sur l'exploitation. Pour cette raison, les visites annuelles qui sont plus longues sont réalisées par les équipes de nuit. Nous supprimons la visite semestrielle qui était réalisée en jour. Nous ne faisons justement pas le déplastronnage parce que nous ne voulions pas avoir de perturbations sur l'exploitation.

**M. BOIDIN** – Je comprends tout à fait la problématique sur l'exploitation. Le point porte sur le fait de déplastronner certaines armoires en présence de voyageurs. Quelle est la difficulté ?

**M. COURTEILLE** – Le fait que des voyageurs voient des agents travailler avec des fils électriques qui sortent des armoires est plus une question d'image au niveau de la RATP.

**M. BOIDIN** – Lors d'un incident, nous ne nous posons pas cette question. Il faut bien que nous remettions à l'exploitation la disponibilité des installations.

**M. COURTEILLE** – En général, l'éclairage ne fonctionne plus et ils voient bien que nous sommes en train de dépanner une installation. Par contre, quand tout fonctionne et quand ils voient nos agents farfouiller dans une armoire, ils peuvent se demander ce que nous faisons.

**M. BOIDIN** – Il est écrit dans le dossier qu'ils ne le font pas parce que cela pose un problème d'image. Je pensais au début qu'il s'agissait de la sécurité, mais la raison n'est a priori pas celle-là.

**M. COURTEILLE** – Il s'agit non seulement d'une question de sécurité des agents et potentiellement de sécurité des voyageurs dans certains cas, mais aussi d'une question d'image. Nous faisons aujourd'hui ces visites, mais elles ne servent pas à grand-chose puisque nous ne pouvons pas, dans plusieurs cas, intervenir et faire les mesures qui sont demandées dans les gammes de maintenance. Nous avons fait une jolie gamme de maintenance, mais elle n'est pas applicable et elle ne sert à rien.

**M. BROUCHET** – Nous avons prévenu initialement quand les gammes ont été mises en place.

**M. LE PRÉSIDENT** – Nous avons dit que nous étions de bonne volonté, mais un peu lents.

**M. BROUCHET** – Nous aurions préféré être entendus sans les -5.

sécuritaire, nous n'avons pas vu de panne... Vous savez, en tant que mainteneurs, que des pannes arrivent parce que des problèmes peuvent toujours se produire et il faut le regarder avec soin. Quand vous dites que nous supprimons des choses, la réponse est oui. Il faut adapter, et adapter n'est pas forcément rapprocher les postes. Il faut adapter des gammes, faire les opérations au mieux, et nous utilisons déjà les caméras thermiques pour vérifier.

**M. COURTEILLE** – Nous parlons, dans le cadre du dossier, du contenu des fiches de maintenance en tant que telles. Mais, sur les fiches de maintenance, nous avons aussi changé l'équilibre entre les différentes visites et le contenu des fiches et des opérations sur la base du retour d'expérience que nous avons. Il est intervenu une évolution substantielle sur la nature des opérations qui sont réalisées dans les visites. Il ne s'agit pas que d'une question de suppression des visites préventives et un retour d'expérience a aussi été fait.

**M. BOIDIN** – Vous parlez des gammes de maintenance, des fiches d'enregistrement qui ont été modifiées et de certains modes opératoires qui ont évolué. Je vois que des temps ont été relevés sur site. Par qui ? Est-ce par des agents qui sont formés à faire ces relevés ? Il est dit par exemple, à la page 12 du dossier, que *les temps de maintenance ont été chronométrés par un agent EBT ne connaissant pas le mode opératoire ou la notice, -cela ne l'empêche pas de connaître le métier-, en compagnie du rédacteur de cette dernière... »*.

Normalement, les agents qui font des relevés sont des agents formés sur des notions de modération, de pondération et d'allure au niveau des personnes. En général, la personne qui chronomètre ce genre de maintenance n'est jamais quelqu'un qui a fait le mode opératoire.

**M. COURTEILLE** – Tous les temps qui sont dans le dossier ont été chronométrés par l'ingénierie de maintenance avec des notions de pondération d'allure, d'agent rapide, d'agent plus lent... pour faire un temps moyen sauf sur les redresseurs Sharrys. Ce dossier était un dossier de CAD d'un agent de l'équipe de Barbès qui avait fait une étude complète dans le cadre de son dossier. Nous ne l'avons pas forcé à faire cette étude. Il l'a estimé et il s'agissait de l'un de ses dossiers de montée en compétence. Nous avons analysé sa méthode au niveau de l'ingénierie de maintenance et il est bien indiqué que les temps ont été validés par IMP REF qui a considéré que la façon dont il avait procédé était correcte.

**M. BOIDIN** – Comment peut-on valider un chronométrage sur un agent ?

**M. COURTEILLE** – Nous avons considéré qu'il y avait suffisamment de mesures.

**M. BOIDIN** – A mon sens, la charge du technicien supérieur sur les extincteurs n'est pas assez valorisée dans le dossier. Il parle de 781 extincteurs à entrer en GMAO. Cette charge est tout de même conséquente. De plus, si j'ai bien compris, le technicien supérieur aura une formation GMAO. Elle n'est pas encore faite. Est-ce que les 781 extincteurs seront entrés en même temps ? Quid derrière du lissage du renouvellement tous les dix ans de ces extincteurs ? Cela risque d'être un peu compliqué s'ils doivent se retrouver avec cette charge tous les dix ans.

**M. COURTEILLE** – Nous pouvons faire une création en masse, indiquer « biens en cours de création » et les mettre en service au fur et à mesure de leur mise en service effective sur site. L'une des raisons pour laquelle nous ne les déployons pas tous en même temps est le fait de ne pas générer une charge ponctuelle très élevée qui sera compliquée à gérer derrière pour l'agent CSA qui sera en charge de suivre ce parc. La création en masse peut déjà être faite en lien avec les équipes des SI pour faire en sorte qu'il soit affecté, aux différents locaux concernés, des équipements en cours de création. Ceci se limitera pour l'agent CSA à mettre la date de mise en service effective une fois que les équipes EBT les auront installés sur le terrain.

Sur la charge de renouvellement, l'idée est bien de les déployer sur une année lissée de façon à avoir une charge moins importante. Par ailleurs, nous aurons des taux de renouvellement des extincteurs qui ne seront pas nécessairement très homogènes et certains extincteurs seront peut-être, dans le cadre d'incidents, percutés et utilisés. Nous aurons peut-être des extincteurs qui tomberont et nous savons bien qu'il y a la vraie vie. La charge sera variable, le but étant de lisser cette charge pour le technicien supérieur CSA par les modalités organisationnelles de déploiement et par l'assistance qui pourra être apportée par les équipes SI sur la mise en service.

**M. BOIDIN** – Pour moi, vous parlez d'un lissage sur les vérifications obligatoires et les vérifications par ceux qui ont le CAP de vérificateur. Je ne crois pas que vous choisissiez les dates de fabrication des extincteurs et, s'ils ont tous la même année de fabrication, vous devrez faire à chaque fois les vérifications en même temps sur tous les extincteurs.

**M. COURTEILLE** – Nous avons bien prévu que les agents EBT, lors de chaque visite, enlèvent les extincteurs, les ramènent au centre et qu'une vérification soit faite au centre. Nous avons vraiment cette notion de rotation d'un stock.

**M. BOIDIN** – Je pense qu'il y a peut-être une ambiguïté sur la date de mise en service et la date de fabrication de l'extincteur.

**M. COURTEILLE** – Comme les agents les vérifieront en centre de maintenance, si certains extincteurs sont endommagés avant, ils les remplaceront. Le fait qu'ils aient tous été fabriqués à la même date ne veut pas dire que nous les remplacerons au même moment.

**M. BOIDIN** – N'avez-vous pas une obligation légale ?

**M. COURTEILLE** – Certains extincteurs ne seront pas forcément fonctionnels et seront endommagés.

**M. BOIDIN** – Sur 781 extincteurs, il risque d'en rester quelques-uns

**M. COURTEILLE** – Je suis d'accord. Après, nous pourrons aussi avoir une vigilance sur la date des lots que nous commandons et qui sont approvisionnés.

**M. BOIDIN** – Une question portait tout à l'heure sur la participation au niveau des roulements. Il est dit en page 15 du document au paragraphe 3.6.3 : « Pour les chargés d'affaires (hors génie climatique), la logistique OQ/Tech et les AM/TS des différents

**M. BOIDIN** – Nous ne parlons pas d'une augmentation des pas, mais de temps qui passent de 8 h à 4h30. Cela n'est pas rien.

**M. COURTEILLE** – Nous avons supprimé des opérations et nous avons déjà eu ces discussions.

**M. LE PRESIDENT** – Je comprends votre interrogation, M. PAROT.

**M. PAROT** – Quand vous mettez la pression à quelqu'un, il a une augmentation de son stress au travail. Il suffit d'un ou deux éléments de ce type pour qu'il bascule et vous devez y faire attention.

**M. COURTEILLE** – J'insiste sur un point et nous le disons à chaque fois : ces temps sont des temps moyens. Il n'y a aucune volonté dans le comportement et le management des centres. Nous avons peut-être déjà dit à certains managers que cela n'était pas bien. Nous faisons en sorte qu'ils soient pris en compte comme des temps moyens et ils doivent tenir compte de la nature, de la spécificité, de l'accessibilité des différents locaux. Nous devons nous retrouver avec ces durées-là sur l'année.

**M. BOIDIN** – Vous avez donné une information tout à l'heure sur la reprise en maintenance des trappes des PR Tramway. Quelle en serait la date ? Je vous pose cette question parce que nous ne sommes pas au courant au niveau de l'unité TDE.

**M. COURTEILLE** – Elle se fera à la mise en place du dossier. En fait, nous sommes déjà intervenus ponctuellement sur certaines trappes de PR.

**M. BOIDIN** – Si je reçois demain une dépêche dans SAGAI, je ne compte pas sur vous ?

**M. COURTEILLE** – Non. Si nous considérons que la date est la mise en œuvre du dossier, la mise en service se fera le 1<sup>er</sup> avril 2019.

**M. BOIDIN** – Il est important pour nous de le savoir. A l'heure actuelle, nous avons l'information que M2E s'en occupe et nous devons appeler M2E.

**M. COURTEILLE** – Vous le faites tant que le dossier n'est pas effectif.

**M. LE PRESIDENT** – Je vous remercie. Pour la présentation du projet Transformation des Ingénieries, nous attendons Caroline NOUZAREDE. Elle est actuellement au CSE ING/MOP et elle nous rejoindra dès qu'elle aura terminé sa présentation. Je vous propose que nous avancions dans l'ordre du jour et que nous répondions aux questions.

### **III – CONSULTATIONS**

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

##### **01. Consultation sur le déménagement Crillon pour désamiantage GDI/CT (point reporté)**

## **Commission Nouvelles Technologies**

**Président de la Commission : David LECLER (CGT)**

### **Commissaires proposés :**

Sébastien BOIDIN pour la CGT  
Fabrice KELLER pour la CGT  
Sylvain ROUSSEL pour l'UNSA  
Jacky LESCOP pour la CFE-CGC

### **PROCEDURE DE VOTE**

Pour : 22  
Contre : 0  
Abstention : 0

**MM. Sébastien BOIDIN, Fabrice KELLER, Sylvain ROUSSEL et Jacky LESCOP sont désignés en tant que commissaires de la Commission Nouvelles Technologies à l'unanimité des présents.**

## **02. Résolution sur la réception de la dévolution des biens et des contrats du CDEP/ GDI au CSE/GDI**

**M. LE SECRETAIRE** – Pour rappeler le contexte, nous sommes passés d'un CDEP à un CSE. Au mois de décembre 2018, le CDEP avait lu une résolution pour transférer ses actifs au CSE. Nous avons besoin légalement de faire la même opération du côté du CSE pour accepter les actifs du CDEP. La résolution est la suivante..... (lecture)

### **Résolution sur la réception de la dévolution des biens et des contrats du CDEP/GDI au CSE/GDI**

En vertu de l'article 31, section III de l'Accord relatif à la qualité du dialogue au sein de la RATP, il est procédé à la dévolution de l'ensemble de l'actif et du passif du CDEP GDI vers le CSE GDI conformément aux dispositions de l'article 9, VI de l'ordonnance n° 2017-1386 modifié par l'ordonnance n° 2017-1718.

Ainsi l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes de l'ancien CDEP GDI est transféré de plein droit et en pleine propriété au CSE GDI.

### **PROCEDURE DE VOTE**

Pour : 22  
Contre : 0  
Abstention : 0

**La résolution du CSE/GDI sur la réception de la dévolution des biens et des contrats du CDEP/GDI au CSE/GDI est approuvée à l'unanimité des présents.**

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

Nous avons aussi regardé le sujet des surveillants de travaux qui touche encore plus le département ING, mais nous examinerons après le dossier de rapprochement entre nos deux départements. Les surveillants de travaux dans le cadre du département ING étaient passés en tableau S et ils reviennent en tableau A1 comme dans notre département.

Nous n'avons pas aligné par le bas parce que nous avons regardé les conditions d'emploi. Il ne s'agissait pas de faire une faveur et la question a été regardée très rigoureusement en fonction des textes.

**M. LEGRAND** – Nous avons l'impression qu'il y a un large consensus sur le sujet.

**M. LE PRESIDENT** – Il n'y a pas de sujet ouvert pour les opérateurs.

**M. ROUSSEL** – Il n'y en a pas pour l'instant, mais il est envisageable.

**M. LE PRESIDENT** – Il n'est pas envisagé aujourd'hui.

**M. LIOT** – Pourquoi la Cour des Comptes ferait-elle un distinguo ?

**M. LE PRESIDENT** – La Cour des Comptes ne fait pas de distinguo. Elle audite la caisse de retraite et elle dit à la caisse de retraite qu'elle ne vérifie pas les déclarations de ses cotisants. L'entreprise dit qu'il peut y avoir des erreurs du côté des opérateurs, mais elles sont des erreurs marginales ou quelques cas très individuels. Ces pratiques sont beaucoup plus instaurées dans la population de l'encadrement que chez les opérateurs. J'assume les choix de l'entreprise et je suis porteur de la parole transverse.

**M. LEGRAND** – Je suis porteur de la parole des salariés. Sur le dossier, ING est autant impacté que GDI et nous sommes dans les mêmes volumes d'agents impactés. 170 à 180 agents sont impactés au département GDI. Quand on dit que certains y gagnent et que certains y perdent, tout le monde y perd sauf un ou deux agents et cela n'est pas acceptable aujourd'hui pour la majorité des agents y compris à ING puisque nous parlons d'ING même si nous sommes aujourd'hui au CSE GDI. La proposition qui a été faite par l'entreprise est inaudible par les agents, à savoir la remise en cause unilatérale sous couvert de mise en application du décret de 2008 qui n'aurait pas été mis à jour.

L'entreprise a pris des engagements vis-à-vis des agents. Il y a deux types de situations : les démarches individuelles et les fiches de poste. Nous avons vu ce matin des fiches de poste qui ont été modifiées en conséquence. Des tableaux composites avaient leur réalité dans l'entreprise et correspondaient à la reconnaissance d'une pénibilité à un moment donné avec des engagements de l'entreprise y compris lors de négociations soit sur des maintiens de tableaux, soit sur des tableaux.

Aujourd'hui, l'entreprise dit que sa parole n'a plus aucune valeur. Nous avons même des écrits de Pierre MONGIN disant que les tableaux composites sont garantis. Les agents ont, de bonne foi, soit fait des mobilités sur les postes, soit travaillé dans certaines situations. Puis, on leur dit que tout cela n'existe pas en leur faisant peur sur une éventuelle rétroactivité jusqu'en 2008 qui, à mon sens, n'a pas de réelle véracité, et sur un éventuel audit de la Cour des Comptes que personne n'a encore vu, qui est

tableaux A1 et sur des tableaux A2 ? Il y a bien une personne qui arbitre alors qu'il existe des similitudes par rapport au roulement. Je parle notamment des anciens agents qui étaient en tableau K et qui se retrouvent en tableau A1 alors qu'ils font une semaine sur deux en nuit et plus de 50 % de terrain. Il faut me l'expliquer. Il se pose derrière la question de la pénibilité et de recruter des gens avec de tels tableaux. Comment motiver un agent pour venir travailler en tant que chargé d'affaires sur un tableau A1 en sachant qu'il ne vient pas par plaisir faire une semaine sur deux en nuit et qu'il a aussi une vie de famille même si nous avons la chance de travailler à la RATP ?

**Mme PRALONG-RICHY** – Je vous fais la même réponse. D'une part, je vous ai apporté cette réponse lorsque nous nous sommes rencontrés. D'autre part, il ne me semble pas que nous devions évoquer des situations personnelles en séance de CSE.

**M. ROUSSEL** – Nous en parlons d'une manière générale.

**M. LE PRESIDENT** – D'une manière générale, GIS est en charge de faire appliquer la réglementation et d'avoir une vision transverse sur l'entreprise, par exemple sur les surveillants de travaux entre départements pour s'assurer que la lecture des règles est bien la même de façon uniforme. Après, les RH de département le vérifient de façon à présenter le dossier correctement. Nous avons pour objectif d'appliquer la réglementation. Je ne peux pas vous en dire plus aujourd'hui.

- **Mise en place des interlocuteurs de proximité.**

**Mme PRALONG-RICHY** – Les délégués syndicaux d'établissement ont reçu une note dans laquelle nous expliquons les modalités de fonctionnement des interlocuteurs de proximité. Cette note fait suite à une réunion de concertation qui a eu lieu avec les organisations syndicales. Les interlocuteurs de proximité sont des personnes qui ont en charge de traiter des réclamations individuelles et collectives au bon niveau et qui ont été prévues dans le cadre du protocole sur le droit syndical signé en novembre dernier.

**M. LE PRESIDENT** – Dans ce cadre-là, une question se pose sur les moyens. Nous avons besoin de mettre en place, dans le mode de fonctionnement des CSE, des interlocuteurs de proximité. La loi ne prévoit pas de moyens supplémentaires pour la préparation des séances. Nous sommes partis sur un forfait de trois heures de préparation pour un interlocuteur de proximité par organisation syndicale représentative et nous regarderons comment le dispositif fonctionne.

**M. LECLER** – J'ai bien compris que nous ne parlions pas de notre cas personnel. L'information n'ayant pas été envoyée au bon « Lecler », je ne suis pas au courant du sujet dont nous parlons et j'aimerais bien en avoir connaissance du sujet. Je le découvre en séance et j'aurais aimé avoir un peu d'éléments. Je n'en fais pas une question de principe, mais ce problème commence à m'ennuyer un peu puisque je le dis depuis quelques années. Je répète encore aujourd'hui : mon nom ne prend pas de « c » à la fin et je découvre le sujet en séance.

**Mme PRALONG-RICHY** – Ces trois heures sont considérées comme un temps de travail effectif au sens classique du terme. Le salarié est en relève direction. Quand il travaille en jour, il est en relève direction pendant ces trois heures.

**M. LAMBERT** – L'agent travaille pendant la nuit et il a trois heures de relève le lendemain ?

**Mme PRALONG-RICHY** – Les trois heures de relève sont incluses dans son service. Il est relevé pendant trois heures sur son service.

**M. LAMBERT** – Si l'agent a travaillé la nuit et si la préparation a lieu le lendemain, vous comprenez bien qu'une préparation est une concertation entre les agents. Il faut que nous soyons ensemble pour la faire. Nous discutons entre nous du bienfondé des questions et nous essayons de les creuser. Nous sommes obligés de nous concerter pour préparer ces questions et tous les services doivent être ensemble. Chacun ne va pas préparer ses petites questions dans son coin pendant ses trois heures de relève.

**M. AMOUNI** – Le faire de 4 h à 7 h du matin n'est pas possible. Je pense que cela ne serait pas très logique.

**M. BROUCHET** – Donc, l'agent le fera tout seul face à son vestiaire.

**Mme PRALONG-RICHY** – Il s'agit, pour l'interlocuteur de proximité, de mettre à profit ces trois heures pour coordonner et mutualiser les questions.

**M. HARDY** – A partir du moment où cette préparation ne se fait pas sur un temps de travail commun entre les différents interlocuteurs de proximité, vous n'avez pas de travail de coordination. Pour avoir un peu d'expérience en tant que délégué du personnel, lorsque nous discutons des questions entre nous, cette discussion nous prenait une bonne matinée. Un temps de trois heures est peut-être un peu court. Dans certains cas, quand nous avons beaucoup de questions, la discussion prenait beaucoup plus de temps. Si l'agent est tout seul, il ne sera effectivement pas contrarié.

**Mme PRALONG-RICHY** – Si votre demande est d'enlever ces trois heures, nous pouvons le faire.

**M. BAZIN** – Je pense que vous compliquez vous-même la chose. L'agent permanent de nuit qui est dans une équipe comportant un certain nombre de personnes verra du monde. Par contre, pour les équipes en roulement 3x8 ou autres, ils ne verront que leurs collègues et ils ne verront pas les autres. A quoi cela servira-t-il ?

**M. LECLER** – Je lis : « animer les heures d'information syndicale ». Je rappelle à la direction que les organisations syndicales accréditent les personnes pour le faire et la direction ne choisit pas les personnes qui peuvent faire les HIS.

**Mme PRALONG-RICHY** – Je vous invite à relire le protocole parce que ces dispositions sont celles qui sont écrites pour les attributions des interlocuteurs de proximité. Je n'ai rien inventé.

**M. LECLER** – Je le découvre en même temps et je le rappelle en le voyant apparaître.

**M. BAZIN** – Etant donné que nous n'avons plus de DP et de possibilités de discuter avec un directeur d'unité, cela me va très bien.

**M. LE PRESIDENT** – Le but est de trouver le système dans lequel le dialogue se fasse. Je suis sensible au fait qu'il se fasse au bon niveau avec des gens qui savent. Vous me posez des questions et vous voyez bien que je vous réponds comme le livre sur un certain nombre de sujets. Je n'aime pas cela, mais je ne sais pas faire autrement. Il faut que nous arrivions à avoir, quand vous avez une question, quelqu'un qui sait et qui répond à la question. Après, nous sommes d'accord ou nous ne sommes pas d'accord, mais il faut que nous fassions marcher ce système.

**M. BAZIN** – Nous avons retenu que ce ne sont pas M. DUTHUIT et les Directeurs de département à la RATP qui ont souhaité à la fois une destruction du code du travail et une remise en cause des instances de représentation du personnel.

**M. LE PRESIDENT** – J'assume tous les choix et je ne me cache pas derrière mon petit doigt. Je suis payé pour mettre ce dispositif en place et le faire fonctionner dans l'esprit de la loi pour le bon fonctionnement du département. Nous le ferons marcher.

**M. BAZIN** – Nous ne vous accusons de rien et nous nous rendons compte que vous le subissez également.

**M. PAROT** – Le dispositif fonctionne sur trois pattes.

**M. LE PRESIDENT** – Il faut que nous le fassions marcher dans ce nouvel environnement.

**M. BOIDIN** – Sera-t-il donné trois heures par organisation syndicale. ?

**M. LE PRESIDENT** - Oui.

**M. BOIDIN** – Vous savez qu'il y a 5 IP sur TDE. Par rapport à la représentativité des organisations syndicales sur une année et au résultat des élections, une organisation syndicale qui a 4 IP aura 3 heures et une organisation qui a 1 IP aura également 3 heures ?

**Mme PRALONG-RICHY** – Oui. Pour votre information, dans les autres départements, les IP n'ont pas d'heures de préparation.

**M. BOIDIN** – Il faut donc que nous nous estimions heureux ?

**Mme PRALONG-RICHY** – Oui.

**M. LECLER** – Nous aimons bien les alarmes sociales. Nous les avons un peu perdues et je sens qu'elles vont revenir avec des telles réponses et les petits sourires en coin et que nous allons bien nous amuser.

**M. LE PRESIDENT** – Je n'aime pas trop les alarmes sociales. Nous plaisantons un peu, mais ce sujet est un sujet sérieux. Vous voyez bien que les sujets qui ne

par les agents aient une réponse quelle qu'elle soit parce que nous n'arriverons pas toujours à trouver un accord et l'objectif est celui-là. Après, vous proposez certaines dispositions. Je ne sais pas si elles fonctionneront bien et j'ai tout de même quelques doutes, mais l'objectif final est bien là et la priorité est que les agents aient leurs réponses.

**M. BOIDIN** – De toute manière, nous le verrons très vite avec une réunion tous les deux mois et une réunion du CSE qui a lieu quasiment tous les mois. Vous reverrez ici toutes les questions qu'ils ne pourront pas poser en IP. La couleur du papier toilette et les gants qui grattent seront pour le CSE.

**M. LE PRESIDENT** – Le sujet n'est pas fermé. Nous démarrons et nous verrons. J'ai mis ces points dans les informations du Président parce que je souhaitais amorcer le débat. Ceci est aussi votre rôle dans le fonctionnement du CSE puisque vous remplacez déjà un peu les DP. Il faut que nous trouvions comment faire fonctionner ce dispositif.

**M. LEGRAND** – Nous ne les remplaçons pas.

**M. BROUCHET** – Si nous les remplaçons, nous devons poser toutes les questions DP en CSE.

**M. LE PRESIDENT** – Si nous fonctionnons de cette façon, nous sommes d'accord sur le fait que ce mode de fonctionnement ne sera pas forcément pertinent. Il faut que nous trouvions ce mode de fonctionnement.

**M. LAMBERT** – Ce temps sera-t-il de 3 heures par mois ou de 3 heures tous les deux mois ?

**Mme PRALONG-RICHY** – Il sera de 3 heures tous les deux mois.

**M. BAZIN** – Ôtez-moi d'un doute M. Le Directeur et Mme PRALONG-RICHY, vous estimez notre département et vous estimez que nous répondions à certaines exigences au niveau technique. Il fallait démontrer que nous étions capables de faire les choses. Vous vous souvenez des petites phrases que vous disiez souvent dans le mandat précédent et nous en sommes à une phase où nous devons faire les choses tellement mieux. La RATP est une chose et GDI est particulier. Nous y tenons, nous avons envie que cela fonctionne et il faut pour cela nous en donner les moyens.

**M. LE PRESIDENT** – La répartition a changé et les moyens répartis sont différents. Vous êtes plus nombreux autour de la table que dans la mandature précédente avec un rôle qui évolue. Les moyens ne sont pas définis de la même façon et il faut que nous arrivions à faire tourner le système. Nous partageons l'objectif d'avoir un dispositif qui fonctionne. Nous aurions pu mettre zéro comme tous les autres départements et j'entends que vous le preniez quasiment comme de la provocation. Il faut aussi en discuter et avancer pour voir ce que nous pouvons faire, le but étant de regarder comment utiliser les moyens qui sont à votre disposition. Vous pensez qu'il vous en faut un peu plus et je vous entends. Nous avons aussi, par rapport à d'autres départements, mis en place des heures de préparation pour la CSSCT. Nous verrons aussi comment le système fonctionne en sachant que les autres ne l'ont pas fait. Nous

fois par jour et nous enregistrons les données pour vérifier que nous n'avons pas de déformation mettant en cause la sécurité. Malgré cela, les conducteurs du RER s'inquiètent parce qu'il y a, sans qu'elle remette en cause la sécurité, une bosse au raccord et nous l'avons corrigée. Des ralentissements particuliers ont aussi été mis en place. Les dispositifs mis en place sont efficaces, mais les avaloirs sont à une certaine hauteur. Les conducteurs qui voyaient de l'eau s'inquiétaient. Leur préoccupation était légitime et il fallait leur apporter des réponses.

Sur la ligne A, nous n'avons pas de sujet structurel sur le même point. Nous avons eu un incident sur lequel il a fallu reprendre du bourrage pour remettre à niveau la ligne. Ces points sont vus suite à des dépêches qui sont passées par les conducteurs ou suite à des parcours de voie.

**M. ROUSSEL** – Le 10 janvier 2019, nous avons eu une intervention dans l'intergare Bussy-Saint-Georges/Torcy avec un retard cumulé de 37 minutes. Je ne sais pas s'il s'agissait de la zone glaiseuse. Le 11 janvier 2019, nous avons une autre zone entre Nation et Vincennes avec un retard cumulé de 73 minutes. Nous ne sommes pas du tout dans la même zone. Nous n'intervenons pas forcément sur une dépêche ou sans dépêche. Si nous avons une dépêche, nous imaginons que le conducteur signale un balancement ou le signalement fait suite au passage du véhicule 1084 embarqué. Je ne sais pas.

**M. LE PRESIDENT** – Le véhicule 1084 ne roule plus sur la ligne A.

**M. ROUSSEL** – Quel véhicule roule sur la ligne A ?

**M. LE PRESIDENT** – Nous faisons mettre à niveau un dispositif équivalent sur la ligne A, mais il n'est pas encore en vigueur. Les interventions font suite à des dépêches des conducteurs. Suivant les conditions de l'intervention et selon le travail à faire, l'intervention prend plus ou moins de temps. J'étais à côté de Jean-Michel SENCE, le Directeur de la ligne A, pendant que l'intervention se faisait et il était temps.

**M. ROUSSEL** – Je prends un exemple et nous en aurons d'autres : pourquoi en arrivons-nous, en deux jours, à des situations d'arrêt d'exploitation ? Si on arrête l'exploitation, c'est que nous sommes à la limite du seuil de la sécurité ferroviaire ou que nous sommes au-delà du seuil. Comment pouvons-nous en arriver là en ayant une maintenance « renforcée » ?

**M. LE PRESIDENT** – Si je prends le cas de Bussy-Saint-Georges/Torcy, il s'agit de zones glaiseuses. Pour corriger, nous savons ce qu'il faut faire puisqu'il faut reprendre complètement la plateforme.

**M. PAROT** – Pourquoi n'est-ce pas fait ?

**M. LE PRESIDENT** – Nous allons le faire.

**M. PAROT** – Nous ne transportons pas des cacahuètes, mais des personnes. Je ne sais pas pourquoi ce problème n'a pas été étudié avant de faire une ligne sur une zone glaiseuse parce qu'il est la base.

**M. PAROT** – Par rapport à cette zone de déstabilisation glaiseuse, qui est intervenu pour faire la correction sur la voie ? Le chantier a-t-il été fait au cadre ou des entreprises privées sont-elles intervenues ? J'aimerais bien le savoir.

**M. LE PRESIDENT** – Je ne peux pas vous répondre. Je pense qu'il est fait par nous, mais je n'en suis pas certain.

**M. PAROT** – Je vais vous en expliquer la raison. On m'a montré hier à Nogent une soudure qui avait été faite il y a deux jours, le 19 février, par une entreprise et qui a cassé le lendemain. Sans être des spécialistes de la soudure, quand nous avons vu la soudure, nous avons bien vu que des choses étaient mal réalisées et on continue à faire travailler ces entreprises. Il s'agit en l'occurrence de sécurité ferroviaire parce que le jour où un train déraillera, il faudra l'expliquer. Nous avons bien vu, en regardant la soudure, qu'il y avait un manque de chauffe au départ. C'est du collage et non de la fusion et elle ne tient forcément pas.

**M. BAZIN** – Nous tombons pour le coup dans l'image dénoncée tout au long de la mandature précédente, à savoir quelle est la formation, qui intervient, pourquoi sommes-nous obligés de repasser derrière les prestataires pour reprendre à leur place ?

**M. LE SECRETAIRE** – Au-delà des événements significatifs, l'accident qui s'est produit sur le T2 a fait la une des journaux. Avez-vous quelques éléments à nous communiquer sur cet accident même si une enquête est en cours ?

**M. LE PRESIDENT** – Une enquête est en cours. Un tramway a percuté un autre tramway à l'arrêt à l'entrée du SMR d'Issy-les-Moulineaux. Cet incident très grave a entraîné 12 blessés dont un blessé assez grave qui est encore aux urgences à l'hôpital. La conduite du tramway est une conduite à vue. Une enquête est en cours pour comprendre dans quelles circonstances cet accident a pu se produire. Le tramway roulait à une vitesse de 58 km/h quand il est entré dans l'autre tramway. Les deux tramways étaient enchevêtrés de façon assez forte. Les équipes MRF de relevage ont fait un important travail pour désenclaver les deux tramways. Les équipes GDI ont remis en place la caténaire et la voie où nous avons peu de dégâts. Ces travaux ont permis une remise en service deux jours après. Le tramway était en marche à vue et l'enquête est en cours pour comprendre l'enchaînement de ces opérations (où se trouvaient les tramways...). Le conducteur a été interviewé et l'enquête en est là aujourd'hui. A-t-il eu une distraction ? Pourquoi était-il distrait pour arriver à cette vitesse et ne pas freiner ?

Ces sujets préoccupent l'entreprise et relance un autre débat qui est l'importance des facteurs humains et organisationnels dans la survenance de ces incidents. Il peut y avoir une responsabilité individuelle, mais la question est de savoir pourquoi ? Nous ne le savons pas. Une question est également en lien avec la régulation : pourquoi le tramway était-il arrêté ? Etait-ce normal ou pas ? Cela était a priori normal. Que faut-il faire pour garantir qu'un tel incident ne se reproduise pas ? Je ne peux pas vous en dire beaucoup plus sinon remercier les agents du département pour leur implication. A chaque fois qu'il se produit un incident grave, ils font preuve d'une mobilisation particulière pour la remise en état.

**M. ROUSSEL** – Je me suis mal exprimé. A une certaine période, on a révisé des gammes de maintenance et nous naviguons sur des acquis. Nous payons peut-être cette révision.

**M. LE PRESIDENT** – Peut-être !

**M. ROUSSEL** – Il y a tout de même des inspections au niveau des unités et des départements qui analysent ces incidents et nous devrions avoir quelque chose qui ressort quant à la probabilité de l'incident et le degré de gravité. Quand nous voyons qu'un C de serrage est oublié sur un rail de roulement et qu'il servait visiblement à retenir un plateau qui est en théorie censé être contrôlé par le prestataire qui l'utilise aussi bien que le contrôle dimensionnel et le freinage du plateau lorry, nous pourrions penser éventuellement que cela n'était pas en l'occurrence le cas. J'espère que le C de serrage n'était pas sur le rail parce que s'il était sur le rail, nous pourrions très bien avoir un déraillement.

**M. LE PRESIDENT** – Jérôme MARTRES avait commandé une étude à l'EPFL pour s'assurer et bien comprendre si nous faisons bien les choses. La restitution de cette étude a été faite lundi à la Présidente. Les questions posées sont globalement les suivantes : pense-t-on que la sécurité est engagée et quelles sont les pistes de progrès ? Cette étude sera restituée au Conseil d'Administration et vous en aurez une restitution.

**M. PAROT** – Je voudrais revenir sur l'incident avec le C de serrage. Lors de l'enquête, nous avons pu montrer que le problème était aussi l'amplitude de travail. Si je suis chef de chantier de l'entreprise, si l'on m'autorise à aller sur les voies et si je vois que je ne peux pas réaliser l'objectif qui m'a été demandé, je ne le réalise pas. Ils l'ont réalisé, mais avec quelles conséquences ? Nous avons eu la chance de ne pas avoir eu de blessés.

Vous avez parlé de l'accident mortel d'un salarié de l'entreprise COLAS qui s'est produit il y a presque un an. Avant, ces chantiers n'étaient pas faits le week-end et ils étaient faits sur quatre jours. En l'occurrence, ils étaient faits sur trois jours. La durée a été restreinte et on a mis des contresens le matin de façon à ne pas gêner l'exploitation. On aurait très bien pu décider de ne pas mettre de contresens et, tant que le travail n'était pas terminé, les voies n'étaient pas rendues. Les conséquences ont été une personne décédée et une famille qui est bouleversée.

J'espère qu'il sera mentionné, dans le rapport que nous allons voir, que l'on choisit des entreprises et qu'on leur donne des moyens tellement restreints qu'elles acceptent le marché avec les conséquences qui sont les suivantes : une dégradation du service, un accident mortel qui n'aurait jamais dû se produire, une soudure cassée et un déraillement qui aurait pu se produire la semaine dernière. Il faut dire aussi que l'entreprise citée n'emploie, les trois quarts du temps, que des intérimaires qui ne connaissent pas le travail.

**M. AMOUNI** – La veille, ils étaient boulangers.

**M. PAROT** – Il est vrai qu'ils sont peut-être moins chers, mais ils ne connaissent pas le travail. Il faut faire la balance.

**M. PAROT** – J'ai reçu le mail de M. AMOUNI et je lui ai répondu. Une information a été faite par l'ingénieur Sécurité qui est venu le soir-même. Elle s'est déroulée dans des conditions déplorables puisqu'elle a été faite dans la salle d'appel à Villette où tout le monde parle et où l'on ne s'entend pas. Les deuxièmes séances se sont faites dans les salles de formation du CF de Villette. Nous parlons bien d'une information et non pas d'une formation. Il s'agit d'un oubli, et je ne sais pas s'il est volontaire ou pas, qui engage la sécurité de tous les agents de l'unité et du département puisque l'unité Voie n'est pas la seule unité concernée. Nous apprenons après qu'elle est déjà dispensée à TDE, CT et ESO alors que personne n'en parle à l'unité Voie et nous ne sommes même pas au courant. Cette situation est inadmissible.

Lorsque nous regardons les analyses des statistiques des personnes qui sont contrôlées, à chaque fois qu'il se pose des petits problèmes au niveau des MCS, ils concernent la Voie. Pourquoi ? Au niveau de la Voie, personne n'a de bases en électricité. On leur montre un endroit en leur disant qu'ils doivent aller là, on leur explique et ils comprennent. Si on leur montre un autre endroit, ils ne sauront pas. J'avais demandé en séance de CSSCT que les agents de la Voie aient rapidement une formation pour savoir comment lire un schéma, le comprendre, sur l'utilisation des méga ohms et des multimètres. On leur demande parfois de prendre des mesures et ils ne savent même pas comment les prendre et à quoi elles servent. On les met à ce moment-là en danger.

**M. LE PRESIDENT** – Vous posez une bonne question qui est à traiter en CSSCT.

**M. PAROT** – Je pense qu'il n'y a pas de différence entre les unités.

**M. AMOUNI** – Cela ne concerne pas que les agents de la RATP, mais également les personnes qui vont coller des affiches ou qui vont mettre des coupes. Pour eux, ils sont en sécurité parce qu'ils font comme on leur a appris. On nous dit aujourd'hui que tout ce que nous avons appris depuis vingt ans est caduc.

**M. PELLETIER** – Comment est-il possible que la dernière annexe sur la modalité d'application pour les mesures complémentaires de sécurité que j'ai trouvée dans Guépard date de 2014 ? On vous explique clairement comment vous devez poser sur les sous-sections règlementaires. Cette annexe aurait dû être appliquée depuis décembre 2014. Comment est-il possible que l'on forme seulement les agents en janvier 2019 ? Sur cette information d'une heure dans laquelle on remet en cause de A à Z tout ce que l'on vous a expliqué au niveau de la sécurité ferroviaire pendant vos trois mois de formation quand vous entrez à la Voie, personne n'est au courant et personne n'a été formé aussi bien les jeunes qui viennent d'arriver, ceux qui sont en formation actuellement et les agents qui sont depuis trente ans à la Voie.

**M. PAROT** – On demande en plus aux agents de maîtrise de former les agents et les agents de maîtrise de l'unité Voie ne sont pas des formateurs. Nous avons, à l'unité Voie, un centre de formation et des formateurs dont c'est le travail. Quand des formations sont à faire, elles ne doivent pas être faites par les agents de maîtrise.

**M. LE PRESIDENT** – Nous inscrivons le point à la CSSCT, nous ferons un résumé et nous vous apporterons les réponses aux questions.

Le projet d'organisation vise à clarifier le rôle de chaque acteur des projets, à responsabiliser chaque acteur et à construire un gestionnaire d'infrastructure robuste et cohérent issu de GDI, ING et de MOP. Pour cela, il est fait un certain nombre de transferts d'activités et j'insiste sur deux principes clés :

Tout transfert d'activité est accompagné des ressources nécessaires pour la réaliser, c'est-à-dire les équipes qui réalisent l'activité aujourd'hui, les prestataires, les ressources financières et la quote-part de RH, de supports techniques et transverses associés.

Dans cette évolution d'organisation qui touche 12 départements au total dont 4 départements principalement, les transferts par blocs sont privilégiés dès que possible. Un transfert par blocs est un transfert d'unités ou d'entités le plus possible complètes. L'objectif est de conserver les collectifs de travail existants et d'assurer la continuité de la production.

Je vous propose de commenter le schéma de la page 20 du document qui vous a été fourni. Le projet d'organisation concerne toute la chaîne des acteurs du projet entre départements, c'est-à-dire du client bénéficiaire du projet jusqu'au réalisateur, et je parle de la maîtrise d'œuvre. Je commence par la maîtrise d'œuvre qui génère les plus gros mouvements en volume et je m'attarde juste avant sur la présentation du schéma. Cette présentation est ma treizième présentation et elle fait à chaque fois l'objet de débats sur la façon dont sont présentées les choses.

Nous avons un ensemble de flux et beaucoup de ces flux vont vers RATP Infrastructures, RATP Infrastructures étant un nom de marque du département GDI. Nous le précisons au début du document. Le choix est fait de présenter les choses ainsi.

RATP Infrastructures est la création d'une identité qui nous paraît cohérente avec l'ambition du projet qui est de construire un gestionnaire d'infrastructure robuste et cohérent et préférable en termes de conduite du changement, l'un des enjeux du projet étant de créer de nouveaux collectifs de travail et de projeter tout le monde vers cet objet nouveau. L'alternative était que GDI absorbe ING et des bouts de MOP. Nous avons fait ce choix de présentation des évolutions.

Sur ce diagramme, tous les flux entre départements sont représentés. Le plus gros volume concerne les activités de maîtrise d'œuvre. L'observation des organisations des gestionnaires d'infrastructures qu'ils soient RTE, SNCF Réseau, GRDF et tous les classiques, nous apprend une évidence : ils sont tous dotés en propre de leurs capacités de maîtrise d'œuvre et de réaliser des projets sur leurs actifs. Cela n'est pas le cas de GDI aujourd'hui puisque l'activité de maîtrise d'œuvre sur ses actifs est réalisée par ING et en particulier par les unités OIT, STF et ISE. Le premier mouvement est le transfert de ces unités vers RATP Infrastructures. Ces unités fonctionnent avec des fonctions centrales (PRPS, RH, etc...) et il est prévu un accompagnement proportionnel de ces fonctions dans ce mouvement.

Le pendant est le mouvement de SVM vers SIT. SVM est une unité d'ING qui travaille sur les systèmes d'aide à l'exploitation et sur les systèmes d'information voyageurs, ceux-ci fonctionnant à partir des systèmes télécoms de l'entreprise qui sont maintenus

ne pas découper des équipes. Je parle, par exemple, de l'activité RTHD que fait SIT. Pour que le mécanisme soit robuste, il faut être en capacité de piloter les prestations que l'on confie à l'opérateur de transport. Cela n'est pas le cas et notre objectif est de le renforcer sur certains sujets. Ceci explique un transfert de sachants de SIT vers RATP Infrastructures qui permet de piloter ces prestations.

Dans une logique de meilleure cohérence, de clarification des rôles et responsabilités et de regroupement des expertises, le projet embarque l'évolution de CGS avec l'activité de MRE qui rejoindrait la DGSF en lien avec l'activité transverse qui réalise aujourd'hui les études de sécurité. L'IGSI avec le contrôle des projets et des stations rejoindrait l'audit de la DGACI. Il s'agit de la séparation des activités régaliennes de contrôle et de l'indépendance vis-à-vis des activités opérationnelles. La formation de Sucey rejoindrait GIS au titre de la formation transversale de l'entreprise et l'activité désenfumage, sécurité incendie et ventilation rejoindrait l'unité ESO qui est le porteur du risque SI de l'entreprise et le mainteneur. Il dispose aussi d'une expertise SI.

Les enjeux de RATP Infrastructures sont d'assurer l'autonomie fonctionnelle qui est l'une des raisons d'être du dossier et de développer la performance industrielle. Les leviers d'organisation, qui sont activés à ce titre, sont :

- Accroître la transversalité,
- Développer l'excellence métier,
- Industrialiser les méthodes,
- Réduire les interfaces dans la réalisation des projets.

Sur l'organigramme de la page 22, vous reconnaissez à droite les unités existantes de GDI. Nous capitalisons sur ces unités métier à l'intérieur d'un même pôle avec une ambition de continuer à développer l'excellence métier et la transversalité entre les unités métier. Dans un Pôle Réalisation des Projets, vous retrouvez trois des unités existantes du département ING aujourd'hui et une nouvelle unité qui s'appelle Conduite de Projets et Intégration (CIP) qui regroupe les chefs de projet en provenance de MOP et quelques-uns en provenance de MRF et les équipes de MROE d'ING qui sont aujourd'hui dans des entités de STF et OIT. Il s'agit d'une activité de projet au sein d'un même pôle, l'idée étant de poursuivre l'opération qui avait été faite avec la création d'ING, à savoir l'intégration des différentes disciplines et de l'excellence métier.

Vous voyez aussi apparaître des fonctions nouvelles qui s'appellent les fonctions transverses. Ces fonctions transverses sont le moteur de l'industrialisation du GI. Nous développerons le lien entre les projets et la maintenance et tout le sujet de la gestion des actifs qui se construit avec l'ensemble des acteurs.

En termes d'évolutions d'organisations, je pense que vous avez lu attentivement le dossier GDI et je répondrai à vos questions.

Pour terminer, je vous propose de parler des analyses d'impacts de ces évolutions, du calendrier et de la suite du processus. Le dossier propose une première analyse d'impacts. Il y a beaucoup de mouvements qui se traduisent, pour 40 % des 4350 collaborateurs des quatre départements, par des évolutions de structures et des gens qui changent de structure, de département ou d'unité. D'autre part, un quart de ces

seront faites aux commissions nécessaires (CSSCT, commission économique selon les cas). Une fois que nous aurons passé le dossier devant tous les CSE d'établissement, le cycle de dialogue social devrait se conclure par une consolidation au niveau du CSEC d'entreprise. La mise en place est prévue à l'automne 2019.

**M. BROUCHET** – Est-il prévu de passer ce dossier en CSSCT dans les différents départements ?

**Mme NOUZAREDE** – Il passera en CSSCT plutôt au deuxième trimestre.

**M. LE PRESIDENT** – Il passera devant les commissions et les instances dans le processus normal à double titre : il entraîne des modifications plus ou moins majeures et il comporte en plus un aspect « locaux ».

**M. LE SECRETAIRE** – Je voudrais introduire les débats puisque je pense qu'un certain nombre de questions seront posées même si elles ont déjà été posées dans un certain nombre d'instances ou d'audiences. Peu importe les termes employés, ce dossier est bien la disparition du département ING puisqu'il disparaît à terme de l'organigramme de la RATP. Nous avons entendu dire hier en CSEC qu'il ne fallait pas parler d'une disparation, mais cette disparition va malgré tout se produire.

J'entends dire qu'il faut rapprocher les gens pour qu'ils se parlent mieux, mais cet argument existait déjà en 2009. Qu'elle soit générale ou de département, la direction a tout fait pour les séparer en employant les mêmes arguments et en disant qu'il nous fallait une ingénierie forte et performante. Le Grand Paris, qui n'était pas là en 2009 ou en tout cas pas au niveau où il se trouve aujourd'hui, donne des éléments de contexte peut-être un peu différents. Malgré tout, les arguments nous disant que l'ingénierie doit être plus performante sont les mêmes. Je vous avoue que je n'ai pas encore compris, que ce soit hier en séance de CSEC ou lors de l'audience, comment nous allons être plus performants à part nous dire que l'on rapproche simplement des personnes. Le prochain dossier qui sera présenté nous donnera peut-être des éléments factuels sur cette performance que vous prônez dans toutes les instances.

Vous avez synthétisé un certain nombre d'éléments souvent avec la même page (pages 20 et 21 du dossier). Je pense qu'entre la page 1 et la page 20, un certain nombre d'éléments ont mérité des discussions dans les audiences. Le dossier ne doit pas s'arrêter à deux organigrammes et nous avons bien des êtres humains et des agents derrière toute cette opération.

Nous vous faisons peut-être un procès d'intention, mais quand vous dites que ce dossier n'est pas un dossier de productivité, dont acte, bien qu'il en fasse un peu plus de 6, donc un peu de productivité. Si nous le ramenons au le nombre total, il est sûr que ce chiffre représente des pouillèmes. Malgré tout, les agents nous interpellent sur ce sujet-là en disant que l'on va rapprocher des équipes et qu'il y aura des doublons. S'ils sont aujourd'hui 10 agents à faire une activité, ils ne voient pas comment ils pourraient être 15 ou 16 demain. Même si on leur dit qu'ils ne doivent pas s'inquiéter parce qu'il y aura de la charge, ils voient bien derrière un deuxième effet ou un troisième effet de productivité importante réalisée sur un certain nombre d'équipes qu'elles soient des équipes opérationnelles ou des équipes de fonctions centrales. Il y

Sur les questions propres au département, nous vous l'avons dit et le Secrétaire vous en a parlé également : avec une productivité de 6,5 ETP sur 4400 agents qui sont concernés par le projet à différents degrés, nous avons l'impression d'être dans l'épaisseur du trait sauf que nous avons une mutualisation des fonctions centrales. Nous le voyons dans le document mais nous le savons aussi par ailleurs. Les transferts par anticipation d'une partie des RH de GDI vers un CSRH dans un avenir prochain ne figurent pas dans le document, mais ils sont le deuxième étage de la fusée. Il faut également se dire les choses puisqu'elles peuvent être présentées d'une façon plus funky. Nous savons aussi que le regroupement des bureaux d'études, qui ne figure pas dans le document, notamment de la Voie, d'OIT, voire d'ISE avec TDE, peut être aussi envisagé et que certains y pensent. Comme rien n'est écrit et comme cela se dit par ailleurs, autant l'aborder pour faire toute la lumière sur le sujet.

Nous savons aussi que des organisations au sein des unités existantes de GDI seront modifiées. Nous aurons des modifications à l'unité ESO et quelques transferts de postes à l'unité CT. Nous ne voyons pas apparaître ces changements dans le document aujourd'hui. Ils apparaîtront peut-être dans le document pour la négociation, mais nous aurons un document très transversal. Nous aurons aussi une modification importante au sein de l'unité ESO avec des transferts de responsabilités. Tous ces changements n'apparaissent pas dans le document et ils nous impactent en tant que représentation du personnel.

Nous aurons aussi un phénomène que nous ne connaissons pas de la même façon que peut le connaître ING, à savoir l'arrivée des prestataires dans le département. Nous ne serons plus sur le même volume. 450 prestataires arriveront au sein du département RATP Infrastructures. Cela pose une question et nous réaffirmons notre demande de réintégration d'un certain nombre d'activités sous-traitées et de fonctions sous-traitées au sein du département. Nous ne le demandons pas dogmatiquement, mais aussi pour le transfert des connaissances et des compétences pour les générations futures. Nous savons que nous avons des renouvellements générationnels dans notre département et il faut maintenir cette capacité d'ingénierie au sein de l'entreprise.

Sur la partie immobilière, Val Bienvenue est un fait nouveau. On en parle depuis un moment et, même en leur expliquant que cela sera vraiment bien, les agents d'ING et MOP sont un peu dubitatifs sur l'open space ou le flex office. Cela fait deux ou trois ans qu'on le leur explique et ils ne sont toujours pas convaincus. Par contre, on n'a rien dit aux agents de GDI qui vont l'intégrer. Il serait temps d'avancer un peu sur ces sujets-là sans empiéter sur le temps de la négociation. Nous avons des nouveaux paramètres qui n'ont pas été anticipés à cette époque-là. Il faudra tout de même que nous en parlions parce qu'ils conditionnent aussi la vie des agents au quotidien.

Je ne reviens pas sur le calendrier. Il faudra impérativement, pour pouvoir se comprendre, que nous ayons une décomposition des effectifs par catégorie, par unité et par fonction, les mouvements dans les structures pour lesquels nous avons des données très globalisantes, le volume de la prestation (qui, quoi, où), les fiches de postes pour l'avenir en anticipation afin de pouvoir commencer à travailler, et un plan de formation.

- 40 % des collaborateurs changent de département ou d'unité. On peut dire qu'il s'agit d'un changement d'étiquette sur la porte bien que ces changements posent

apporter les éléments nécessaires pour voir quels sont les changements et comment nous pouvons les accompagner.

Au niveau transversal, il est prévu de travailler sur ce qui se passe entre unités et départements. Au niveau des CSE et des CSSCT, nous passerons à la maille des entités quand nous aurons des changements.

Nous avons souhaité parler dès maintenant de Val Bienvenue parce que l'occupation va changer même si nous en sommes maintenant à l'étude pour voir comment elle va évoluer. Nous n'avons pas de Flex à Val Bienvenue. Le Flex est le foisonnement, c'est-à-dire qu'il y a moins de postes de travail que le total des collaborateurs. Le mécanisme fait que tous les collaborateurs ne sont pas présents à l'instant T dans un bâtiment.

**M. LEGRAND** – Vous avez de l'open space.

**Mme NOUZAREDE** – Nous avons de l'open space. Les évolutions de métiers concernent essentiellement les changements de périmètre de responsabilités. La clarification des responsabilités concerne essentiellement les sujets de chefs de projet. Pour cette raison, nous avons bien mis en avant les 25 % d'évolution des collectifs et des changements d'équipe. Si on ne change pas d'équipe, on a de nouveaux collègues. Nous partageons le fait qu'il s'agit d'un enjeu sur lequel il faut travailler et qu'il faut accompagner.

**M. LE PRESIDENT** – Sur le calendrier, pourquoi tenons-nous au fait que ce projet soit en place à l'automne ? Notre objectif est d'être en place avec un système opérationnel qui tourne pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'année 2020 sera l'année de renégociation du contrat puisque le prochain contrat démarrera en 2021, et nous en revenons à la question du pourquoi du dossier. Dans l'autonomie du GI et la façon dont nous sommes organisés, il faudra que nous soyons en bonne position. Nous ne savons pas comment le prochain contrat sera organisé et nous aurons probablement un contrat GI. Nous n'avons pas actuellement d'objectifs spécifiques au GI dans le contrat et de suivi particulier pour le GI et nous pouvons imaginer que nous en aurons probablement un que ce soit au niveau de la performance globale ou de la construction de nos investissements. Si nous voulons être dans une bonne position pour pouvoir aborder cette négociation du contrat, l'objectif est que nous tournions ensemble sur 2020.

Sur le retour vers le futur, qu'est-ce qui a changé dans l'environnement ? Le gestionnaire d'infrastructure existe en tant que tel depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Le gestionnaire d'infrastructure était tout d'abord un mainteneur des infrastructures qui était le département GDI. Puis, il était également le reste pour faire le GI qui correspondait à un certain nombre d'éléments et ces éléments n'étaient pas incarnés. La différence entre le GDI et le GI est la suivante : le GI a un chiffre d'affaires de la classe des 850 M€, il est propriétaire d'une base d'actifs dont la valeur nette comptable est de la classe des 5,5 Md€. Le GI investit tous les ans dans la classe des 650 M€. Là-dedans, le GDI dépense en exploitation 400 M€. GDI représente 165 M€ en exploitation et 220 à 230 M€ en investissements. Il existait un écart entre le GI et le GDI qui était couvert par l'entreprise. La création de RATP Infrastructures permet d'avoir un gestionnaire d'infrastructure qui n'est pas seulement un gestionnaire d'infrastructure papier, mais de l'incarner avec tous les gens qui rejoignent ce gestionnaire d'infrastructure.

référentiels techniques sont déjà extraordinairement divers au sein de GDI et aussi avec l'ingénierie et il faut définir une politique commune-, de mettre en place les outils, les systèmes d'information et la GMAO associée et l'innovation.

- Le Pôle Opérations est en charge des relations avec l'exploitant à travers la gestion quotidienne de ces relations, la gestion des incidents, le pilotage d'expertises techniques transverses, le fait d'avoir l'organisation des chantiers de nuit (PCN), le fait d'avoir un nouveau sujet qui est la surveillance du réseau et de mettre en place une structure de surveillance d'abord orientée sur les lignes automatiques, et une surveillance de réseau centralisée qui travaille pour les autres dont la cybersécurité. Nous avons logé dans cette unité la construction du plan de charge, et nous avons aussi des tâches transverses avec la gestion des locaux techniques.
- Au milieu, nous regroupons, au sein d'une unité, toutes les activités de contrôle sécurité et de conformité en ne séparant pas, comme le font beaucoup d'entreprises et en particulier les entreprises anglo-saxonnes, la sécurité des chantiers, la sécurité au travail et la prévention. Toutes ces activités sont regroupées dans un même pôle avec la réglementation, les missions et les dossiers de sécurité.

Pourquoi cette organisation fonctionnera-t-elle mieux ? Cette question est parfaitement légitime et la question complémentaire se pose : que mesurez-vous et que mettez-vous en place pour vérifier qu'elle fonctionne mieux et que je ne vous raconte pas n'importe quoi ? Le premier sujet important est qu'elle doit marcher mieux. De quoi s'agit-il ? Nous sommes capables de réaliser des projets extraordinaires et de faire des projets qui sortent. Cela est une bonne nouvelle, mais une autre nouvelle l'est un peu moins : ils sortent certes un peu moins en retard que dans d'autres entreprises, mais ils sortent tout de même en retard. Ils sortent certes moins en retard que les autres, peut-être avec moins d'écart que les autres, mais avec tout de même des écarts de coûts par rapport aux estimations initiales.

Les clients finaux, les exploitants et les mainteneurs ne sont pas toujours contents de telle ou telle réalisation et veulent savoir si elle correspond à tous les besoins. Caroline NOUZAREDE a parlé des besoins des clients finaux, mais nous avons aussi les besoins des mainteneurs. Le sujet de rapprocher est de dire qu'il ne faut surtout pas casser d'où les transferts par blocs et il faut améliorer ces points. Nous sommes sur une dynamique de progrès sur le projet.

Du côté des mainteneurs, nous avons parlé ce matin des obligations de qualité de service que nous devons. Nous sommes capables de temps en temps de faire une qualité de service très bonne et la question est de faire une qualité de service répétable. Il faut faire toujours la même qualité de service. Quand nous le regardons point par point, nous n'avons pas de scandale. La courbe monte et descend, mais nous n'avons pas encore les trois étoiles de restaurant étoilé qui nous permettent de garantir la même qualité de service tous les jours. Nous faisons de temps en temps de la très bonne cuisine, mais nous pouvons avoir de temps en temps des écarts et nous l'avons démontré en 2018. Ces écarts nous sont moins pardonnés qu'hier pour tout un tas de raisons que vous connaissez dont les réseaux sociaux.

**M. LE PRESIDENT** – Pourquoi dites-vous cela ?

**M. BAZIN** – En fait, seule la partie benchmark/coût vous intéresse. Si on veut qu'un projet fonctionne, il faut faire confiance aux gens qui travaillent, qui sont en mesure de porter les choses et qui vous démontrent par leur savoir-faire, au lieu de passer par des prestataires, comment on aurait pu mieux faire pour faire en sorte que cela marche bien.

**M. LE PRESIDENT** – Mon message est le suivant : ce dossier n'est pas un dossier de productivité par rapprochement de structures. Il est un dossier de performance et le premier sujet est que la structure puisse mieux fonctionner. Il se trouve que, dans le rapprochement de structures, le dossier affiche une productivité de 6 sur la totalité des 4000 personnes touchées. Ils correspondent à des suppressions de fonctions de direction et de leur environnement. Il faut, quand on se rapproche, que l'organisation continue à fonctionner. Nous nous rapprocherons et nous ferons tout pour que l'organisation fonctionne. Quand elle fonctionnera, nous regarderons comment elle marche. Nous avons quelques doublons, mais nous n'en avons pas tant que cela. Il faudra voir ces doublons, mais ces points ne sont pas étudiés aujourd'hui. Tant que le dossier n'était pas sur la table, nous ne pouvions pas le faire. Il ne sera pas clairement l'un des éléments de ce dossier, le sujet principal de ce dossier étant le rapprochement et nous regarderons comment cela fonctionne. Après, des opérations se feront plutôt par secteur si nécessaire et dans les cas qui auront du sens. Je reprends en particulier le tract :

**La mutualisation des fonctions centrales des différents départements** : nous les rapprochons dans un premier temps et nous avons déjà un premier sujet : l'organisation des fonctions centrales entre les départements est assez différente. A ING, le contrôle de gestion et les RH sont centralisés tandis que ces fonctions sont décentralisées à GDI.

**M. LEGRAND** – Les RH sont au CSRH.

**M. LE PRESIDENT** – Une partie de l'administration des RH est au CSRH et les autres RH sont centralisés. Le premier sujet est de les rapprocher. Nous maintenons les fonctionnements actuels, nous les mettons côte à côte et nous regarderons ce qu'il faut faire. Nous avons l'intention, sur le périmètre GDI, d'adhérer au CSRH et cette intention perdure. Ce dossier ne vous a pas été présenté parce qu'il n'est pas prêt et il n'est pas finalisé. Nous avons toujours cette intention de le faire, mais il ne s'agit pas de ce dossier.

**Le regroupement des bureaux d'études Voie et OIT** : ce point ne fait pas partie du dossier. Nous pouvons nous poser la question dans la famille « retour vers le futur » en se demandant s'il ne serait pas idiot de le faire. Mon sentiment est qu'il ne serait pas idiot. Nous n'avons pas décidé de le faire aujourd'hui dans ce dossier parce que ce sujet n'est absolument pas mûr. En fait, le bureau d'études de la Voie ne fait pas que de la construction et il fait aussi autre chose. Il faut unifier les pratiques, comprendre pourquoi nous allons le faire et ce qu'il faut faire. Ce dossier est identifié aujourd'hui comme possible, mais il n'est pas décidé. Quitte à être dans le même système, nous voulons voir de la transversalité. Quand nous faisons des études sur le réseau exploité, elles sont faites par le bureau d'études de la Voie et, quand nous

**M. RODRIGUES** – Vous avez évoqué que le contrôle de la sécurité et conformité, qui est une fonction transverse de RATP Infrastructures, aura pour vocation de centraliser les activités qui correspondent au contrôle et à la sécurité. Pourquoi avez-vous fait le choix que la partie CGS/SI aille à l'unité ESO plutôt qu'à ce contrôle sécurité que vous citez et qui a pour vocation de centraliser ces activités ?

**M. LE PRESIDENT** – Nous avons des exigences contradictoires que nous avons arbitrées de cette façon. Nous avons en revanche une exigence qui est de regrouper toutes les compétences autour de la sécurité incendie. Nous n'en avons pas autant que cela et elles sont très particulières. Le choix est de ne pas disperser les équipes. Il fallait choisir et nous avons pensé qu'il était opérationnel de les regrouper à l'unité ESO. Nous avons également regroupé toutes les compétences en cybersécurité, à savoir celles qui sont aujourd'hui à GDI et celles qui sont à ING, en un seul endroit que nous avons mis dans l'entité Opérations. Nous aurions pu les éclater, mais nous parlons de deux personnes et nous nous sommes dit que si nous éclatons ces compétences à différents endroits, nous perdrons le fait d'avoir des gens qui travaillent ensemble sur une même fonction.

**M. RODRIGUES** – Si je comprends bien, dans cette logique, les gens concernés de CGS/SI qui sont moins de 10 et qui sont accueillis par l'unité ESO, puisque vous citez une logique de rapprochement, seront ensemble ?

**M. LE PRESIDENT** – Ils seront ensemble dans l'unité ESO.

**M. RODRIGUES** – Ils seront donc ensemble et pilotés ensemble ?

**M. LE PRESIDENT** – Nous n'en sommes pas encore au niveau du dessous, mais ils seront à l'unité ESO.

**M. RODRIGUES** – Dans la logique qui est de ne pas démanteler et de rapprocher les équipes, ils seront donc ensemble dans un premier temps à l'unité ESO ?

**M. LE PRESIDENT** – Ils seront ensemble à ESO, mais je ne sais pas vous dire après.

**M. RODRIGUES** – Ils seront ensemble à l'unité ESO et pilotés par la même personne ?

**M. LE PRESIDENT** – Ils seront pilotés par M. David COURTEILLE. Dans le dossier, nous en sommes au niveau des unités et nous affichons les principes. Je comprends bien qu'il faudra après apporter un certain détail pour préciser le niveau du dessous et il sera la version suivante du dossier.

**M. BOIDIN** – Dans le dernier chapitre du document sur les dispositions d'accompagnement, vous parlez d'une équipe d'accompagnement du changement qui a été mise en place dès le début du projet. L'information a commencé à être diffusée à différents niveaux dans les unités, mais, a priori, cette équipe n'est pas clairement identifiée. Je voudrais également savoir si à terme, a priori pas dans la phase 2 d'après les débats que j'entends, mais à partir de la phase 3, les managers locaux de type managers de proximité pourront faire appel à eux pour entrer dans le détail sur l'accueil des nouveaux collaborateurs, ne serait-ce que sur la gestion pratico-pratique en termes de vestiaires, etc... ?

dossier. Nous sommes dans le respect du dialogue social et notre cible est celle-là aujourd'hui.

**M. LE PRESIDENT** – Il est vrai qu'il n'y a pas le détail aujourd'hui et nous sommes conscients que cela peut être une zone d'incertitude parce que les gens ne savent pas trop.

**Mme NOUZAREDE** – Nous ne pouvons pas informer sur des éléments que nous ne connaissons pas parce que nous ne savons pas tout aujourd'hui. D'une part, nous faisons exprès de ne pas tout figer parce que nous avons un processus de dialogue social qui doit servir à quelque chose et non pas seulement à discuter du volet d'accompagnement. D'autre part, un des enjeux pour fédérer les managers et les collaborateurs sur le projet est de leur permettre d'y trouver leur place et de pouvoir y participer. Nous ne figeons pas tout aujourd'hui. Je ne dis pas que nous allons voter des organigrammes, mais sur le fait de savoir quelles seront les méthodes de travail demain, le but est de le faire en co-construction et après. Nous ne figeons pas tout volontairement, sinon nous n'aurons plus rien à construire.

**M. LE PRESIDENT** – Je vous ai dit en début de séance que j'avais une contrainte et je pense que le débat peut continuer. Si vous en êtes d'accord, je vous propose de clore la séance et de la redémarrer en début d'après-midi en présence de Caroline NOUZAREDE et Olivier SAIZ me remplacera, ou souhaitez-vous un autre mode de fonctionnement ?

**M. LE SECRETAIRE** – Il faut voir si cette proposition convient à tous les participants.

**M. LE PRESIDENT** – Ou vous continuez la séance sans moi et M. SAIZ me remplace. Que préférez-vous ? Je ne voudrais pas couper le débat.

**M. LE SECRETAIRE** – Si d'autres questions doivent être évoquées, il vaut mieux faire la pause et reprendre la séance en début d'après-midi. S'il ne reste plus que les informations du Secrétaire, nous pouvons poursuivre la séance.

**M. LE PRESIDENT** – Vous avez peut-être encore des questions sur ce projet.

**M. PAROT** – Je pense que vous mettez les managers en difficulté. Dans certaines unités, quand ils iront vers leurs collaborateurs pour expliquer un projet dont ils n'auront pas la finalité, leurs collègues leur demanderont de repartir et de revenir leur expliquer le sujet quand ils en auront la finalité.

**M. LE PRESIDENT** – Nous sommes pris entre deux postures : soit nous ne disons rien, mais cette posture n'est pas possible parce que nous voulons associer les managers à ce projet pour l'affiner, et nous sortons du bois avec un projet hyper figé en disant qu'il se fera de telle ou telle façon, soit le choix que nous avons fait, et qui est un peu contraint mais nous ne savons pas faire différemment, qui consiste à afficher une intention et des principes. Nous sommes conscients que nous générons un peu de craintes à ce moment-là et c'est la raison pour laquelle nous ne voulons pas lâcher le calendrier. Je vous entends de l'autre oreille dire qu'il va trop vite.

**M. LEGRAND** – Il faut tout de même en parler avec les agents.

**Mme TOUBOUL** – Je fais juste un retour par rapport à la présentation du document fourni avec l'obligation de communiquer par exemple jusqu'à fin mars. Il restera après 8 ou 9 mois.

**Mme NOUZAREDE** – Le but n'est pas de mettre en difficulté le manager et je note une certaine alerte. Après, le travail d'un manager est de savoir porter les messages.

**Mme TOUBOUL** – Il a porté le message.

**Mme NOUZAREDE** – Il n'y a pas d'informations détaillées à ce stade. Par contre, beaucoup d'éléments sont nouveaux et peuvent déjà être présentés.

**Mme TOUBOUL** – Notre manager était en difficulté pour pouvoir répondre à nos hypothétiques questions.

**Mme NOUZAREDE** – A ce stade du dossier, nous avons déjà beaucoup d'informations. Nous sommes conscients qu'elles ne sont pas assez détaillées pour répondre à toutes les questions, mais nous n'avons pas dit que cette information serait la seule information. Il faut d'abord avoir ces informations et faire ensuite une information plus détaillée au fil de l'avancement du dossier et du dialogue social, l'enjeu étant que l'information suivante soit plus détaillée. Puis, au-delà de l'information détaillée, un autre enjeu sera de s'occuper des sujets logistiques qui ne sont pas du tout analysés. Vous avez parlé par exemple du nombre de vestiaires et la question viendra au fil de l'avancement du dossier. Nous sommes dans une période où nous avons à la fois des nouvelles informations sur la cible et un caractère frustrant que les informations ne soient pas détaillées à ce stade. Ce problème est un peu inhérent à ce type de projet.

**M. ROUSSEL** – Dans ce type de communication, nous sommes là en théorie pour informer les collaborateurs et j'ai l'impression qu'en ne pouvant pas donner plus d'informations, nous ne rassurons pas les collaborateurs et nous allons plutôt les inquiéter puisque nous sommes incapables de leur répondre. Ce degré de communication est-il suffisant pour les rassurer ? Je dirais non. Que faisons-nous ? Est-ce que nous les rassurons ou est-ce que nous les inquiétons encore plus en sachant que la date butoir est dans 8 mois sans compter les vacances ?

**Mme NOUZAREDE** – Je répète que nous avons le choix entre ne donner aucune information et faire l'information que nous pouvons donner à ce stade. Ne faire aucune information est une autre possibilité et je ne suis pas sûre que l'effet soit plus positif.

**M. ROUSSEL** – RATP Infrastructures est un enjeu et un pari à ce stade. Sans communication au préalable, vous n'aurez pas de réussite. Si vous mettez les gens dans RATP Infrastructures sans leur dire avant ce qu'ils vont faire, ce qu'ils vont devenir, par qui ils vont être commandés, où ils vont se trouver physiquement et géographiquement, pensez-vous rassurer les gens en ne pouvant pas les renseigner de cette façon ?

**Mme NOUZAREDE** – Il faut simplement attendre un ou deux mois pour donner ce niveau d'information qui est bien prévu six mois avant la mise en place. Je suis

**Mme NOUZAREDE** – Je pense que vous évoquez les mouvements à l'intérieur d'un département parce que les mouvements entre départements sont à chaque fois des transferts par blocs et le dossier est clair pour les personnes qui changent de département. Je ne suis pas sûre que le fait de savoir que 252 ou 947 personnes d'ING viennent à RATP Infrastructures change la face du dossier. Par contre, sur l'intégralité des fonctions STF, ISE et OIT, les gens savent se projeter et ceux qui changent de département savent aussi se projeter.

Sur les fonctions centrales, nous vous donnerons tous les éléments que nous pourrons vous donner le plus rapidement possible. A priori, si nous terminons bientôt cette séance, le dossier devrait sortir cet après-midi pour apporter des chiffres plus concrets. Après, les chiffres ne répondront toujours pas de façon précise à certaines questions. Il est normal que nous ayons encore des cas où les individus ne savent pas se projeter dans cet ensemble et ceci est l'objet de tout ce travail.

**M. BOIDIN** – Comme nous avons un calendrier au niveau du dialogue social, serait-il possible d'avoir un calendrier de la diffusion de l'information ? On sait donner un tel calendrier aux organisations syndicales et on pourrait dans la foulée le donner aux agents.

**Mme NOUZAREDE** – Tout à fait. Nous l'avons fait pour cette phase de présentation.

**M. BOIDIN** – Pouvons-nous dire aux agents qu'ils auront l'information dans la foulée des éléments qui nous seront présentés ?

**Mme NOUZAREDE** – Oui.

**M. LEGRAND** – Sur l'inquiétude, nous avons tout de même, au niveau des fonctions centrales, un sujet dans l'entreprise qui s'appelle Diapason. On leur annonce d'un côté l'existence de Diapason et ils voient d'un autre côté, la possibilité de mutualiser un certain nombre de postes dans ce dossier. Les agents ont la capacité de réfléchir et de rapprocher les deux sujets. Après, vous pourrez me dire qu'ils n'ont rien à voir, mais nous avons tout de même un sujet dans l'entreprise qui s'appelle Diapason surtout pour les fonctions supports.

**Mme PRALONG-RICHY** – J'entends ce que vous dites. Au risque de me répéter, ce dossier est un dossier dans lequel nous devons communiquer étape par étape. Nous entendons bien que l'étape plus précise attendue par les managers n'est pas encore au rendez-vous, mais elle va arriver.

Au préalable, il est aussi important de cadrer les choses, de leur donner du sens, d'expliquer de manière macro ce qui va se passer et les différents volumes du changement. Nous en sommes à la phase macro et plus nous avancerons, plus nous descendrons dans le détail des informations qui seront données. Si nous avons fait les choses à l'envers, nous aurions perdu au passage le sens de tout le travail que nous faisons.

**M. BAZIN** – Vous dites aujourd'hui à des agents qui sont habitués à se lancer dans des projets, à programmer, à voir à long terme et à envisager plus loin, de ne pas s'inquiéter parce que vous leur donnerez l'information peut-être au dernier moment.

de la ligne 14, le prolongement de la ligne 11 et OPAL 4. Ils sont existants physiquement en tant qu'unités MOP aujourd'hui. Il était prévu à l'origine, à Val Bienvenue, OPAL 4, mais le prolongement de la ligne 11 et le prolongement de la ligne 14 n'y étaient pas prévus parce qu'ils n'entraient pas. Nous regardons déjà si le prolongement de la ligne 11 peut intégrer Val Bienvenue, l'hypothèse privilégiée étant de mettre tout le monde au même endroit. Ensuite, les nouveaux plateaux projets, à savoir la modernisation de la ligne 6, le renouveau des gares du RER pour prendre ces deux exemples, étaient déjà prévus à Val Bienvenue. Toutes les personnes qui les composent étaient déjà prévues à Val Bienvenue, sauf que ces plateaux étaient localisés dans différentes zones en fonction de leur structure d'appartenance et non pas en fonction du fait qu'ils étaient sur un plateau projet. Il s'agit de changer leur localisation à l'intérieur de Val Bienvenue pour les mettre ensemble. La priorité est donc de favoriser les nouveaux collectifs en sachant qu'elle n'est que de la redistribution interne dans certains cas puisque 2000 postes de travail et 2000 personnes étaient prévus à Val Bienvenue et 1750 iront à Val Bienvenue. Après, je rejoins le propos précédent. Je vous parle de l'approche macro mais, quand nous parlons de bureaux, il faut aller jusqu'à un niveau très détaillé.

**M. LE PRESIDENT** – Nous remercions Caroline NOUZAREDE pour sa présentation et ses explications.

#### **V – INFORMATIONS DU SECRETAIRE**

- **Désignation du Responsable du Plan Prévention Alcool et Addictions GDI**

**M. LE SECRETAIRE** – Je rappelle que le Plan de prévention Alcool et Addictions, qui existait au niveau du CDEP, est reconduit au niveau du CSE. Je vous informe que Christian PAROT, qui était l'ancien Animateur du Plan Alcool et Addictions, continuera à assumer ce rôle au niveau du CSE GDI.

- **Désignation d'un membre de la CSSCT**

**M. LE SECRETAIRE** – Nous devons désigner un membre de la CSSCT en lieu et place de M. Benjamin BROUCHET qui sera absent pendant quelques mois pour des raisons personnelles. Nous proposons la candidature de M. Paulo LOPES de l'unité ESO.

#### **PROCEDURE DE VOTE**

Pour : 22  
Contre : 0  
Abstention : 0

**M. Paulo LOPES est désigné en tant que membre de la CSSCT à l'unanimité des présents.**

**M. LE SECRETAIRE** – Je vous informe que la prochaine commission économique se réunira le 14 mars 2019. Nous avons eu une information hier au CESC : les élections du conseil d'administration auront lieu le 28 mai 2019 dans l'entreprise par vote électronique.

**VI – QUESTIONS DIVERSES/CORRESPONDANCES**

**VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE**

**M. LE PRESIDENT** – La prochaine séance aura lieu le 21 mars 2019 à 8h30 dans cette même salle. Je vous remercie pour votre participation.

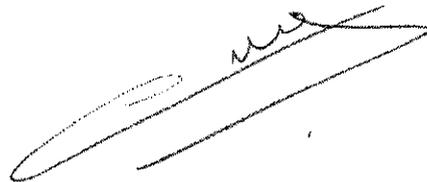
La séance est levée à 13 h 39.

Le Président :

Le Secrétaire :

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'D' followed by a horizontal line and a diagonal stroke.

Olivier DUTHUIT

A handwritten signature in black ink, featuring a large, flowing initial 'E' followed by several loops and a horizontal line.

Eric TURBAN