



ETABLISSEMENT GDI

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

SEANCE ORDINAIRE SUPPLEMENTAIRE DU 25 SEPTEMBRE 2019

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

SONT PRESENTS :

MEMBRES TITULAIRES OU SUPPLEANTS :

LISTE CGT

ERIC TURBAN (SECRETAIRE) (T)
BRUNO LESPE (T)
LUC NAYROLES (T)
CHRISTIAN PAROT (T)
DAVID LECLER (T)
YVES-DIDIER COUSSEAU (T)
ANDRÉ BAZIN (T)
PASCAL LAMBERT (T)
CHRISTOPHE HARDY (T)
JEAN-RENE MORVAN (T)
TARRIS-LAWSON ANDET-ASSANA (T)

CAROLE HENRION (S)
SEBASTIEN LIOT (S)
FABRICE KELLER (S)
VALENTIN LERENDU (S)

LISTE CFE-CGC

JEAN RODRIGUES (T)

LISTE UNSA

FREDERIQUE TOUBOUL (T)
LAURENT DUMYCZ (T)

LISTE SAT

AMOUNI JAMEL (T)
PELLETIER TEDDY (S)

REPRESENTANTS SYNDICAUX :

CGT
UNSA
CFE-CGC

EXCUSE

LAURENT RENAUDIN
AURELIEN AZOULAY
ALEX BOUCHAFA

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DES PROCES-VERBAUX	Néant
II – INFORMATIONS	
01. Projet d'optimisation des fonctions des agents de maîtrise soutiens des entités MCBT de l'unité TDE	6
III - CONSULTATIONS	20
a - <u>Projets et mesures donnant lieu à avis</u>	
b – Suite donnée aux avis et résolutions	
IV - INFORMATIONS DU PRESIDENT	20
V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE	20
- Calendrier du CSE/GDI	
VI – QUESTIONS DIVERSES/CORRESPONDANCES	22
VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE	23

La séance est ouverte à 8 h 30 sous la présidence de M. Olivier SAIZ.

M. LE PRESIDENT – Nous sommes réunis aujourd'hui pour une séance ordinaire supplémentaire du CSE portant sur un dossier de l'unité TDE concernant l'optimisation des fonctions des agents de maîtrise soutiens des entités MCBT. Le Directeur de l'unité TDE, Bruno DUMONTET, est présent parmi nous pour présenter le dossier.

I – EXAMEN DES PROCES-VERBAUX

II – INFORMATIONS

01. Projet d'optimisation des fonctions des agents de maîtrise soutien des entités MCBT

M. DUMONTET – Ce dossier a été présenté et a suivi son cours jusqu'à présent dans les discussions et les négociations. Il se présente en trois grandes parties :

1. Nous sommes tout d'abord revenus sur l'organisation actuelle, ce dossier étant un dossier de réorganisation et de changement des activités des agents de maîtrise soutien dans les entités MCBT. Nous présentons le panorama, l'entité MCBT (Maintenance Caténaire et Basse Tension) au sein de l'unité, les roulements actuels, les missions, quantifié la charge de travail, etc... pour partir d'un bilan de l'existant.
2. Nous présentons de manière plus précise l'organisation cible, tout en ayant un agent de maîtrise dit soutien en moins dans chaque centre, la ventilation des missions, l'organisation, l'articulation entre les fonctions supports centrales à Toul, soit tous les aspects concernant la charge de travail, les activités qui ont pu être simplifiées, voire optimisées, puis nous avons requantifié à la fin pour parler de la charge individuelle de chaque agent de maîtrise concerné et regarder les roulements. Les roulements ont été mis en annexe, présentés et expliqués. La spécificité dans les centres MCBT est la suivante : les agents de maîtrise, qu'ils soient soutien ou managers opérationnels, contribuent à une sorte de permanence que nous appelons le brassard. Nous garantissons toujours qu'une petite équipe est prête à intervenir avec un agent de maîtrise, un logisticien et quelques mainteneurs caténaire, en sachant que le logisticien, les mainteneurs caténaire et l'agent de maîtrise caténaire sont une petite équipe et ils ont la compétence caténaire puisque l'objectif de ce brassard est de ne pas avoir, au cas où une caténaire tomberait, des créneaux où MCBT serait fermé et il serait pris rendez-vous pour le lendemain. Ce côté assez contraignant qui s'appelle le brassard structure le roulement. Il n'est pas vraiment une permanence, mais il revient au même, d'où l'idée que la présence d'une personne en moins dans l'équipe se traduirait par plus de week-ends. Cela n'a pas été le cas, l'objectif étant de voir les périodes où nous avons deux personnes, et notamment de mettre à contribution le technicien supérieur puisque nous avons des collègues agents de maîtrise et techniciens supérieurs.

Dans cette organisation, il arrive que le technicien supérieur qui est en nuit n'ait pas structurellement le doublonnage avec un agent de maîtrise par exemple pour piloter une petite équipe en nuit le week-end. Nous avons réussi globalement à faire en sorte que tout se passe à peu près correctement du point de vue de l'optimisation des roulements. Nous avons cette contribution opérationnelle très importante qui n'est pas immédiatement lisible quand nous parlons de maîtrise soutien, de fonctions soutien ou de support. Nous avons aussi une partie opérationnelle et dans les aspects opérationnels, le remplacement des managers. Si les managers opérationnels font des week-ends, ils seront structurellement absents le lundi et le mardi par exemple, ou s'ils sont en congés, les managers soutien feront mécaniquement du remplacement de manière quantifiée des managers opérationnels. Nous avons toute cette imbrication, d'où la notion de bien représenter les missions, la charge, les roulements... Les fiches de poste avant et après et les roulements avant et après sont annexés dans le dossier.

3. Dans cette troisième partie, nous présentons les mesures d'accompagnement et essentiellement le volet social qui a été explicité. Nous avons aussi un accompagnement plus individuel, les ajustements et les besoins éventuels de formation pour des gens dont les missions peuvent évoluer, typiquement la gestion de site ou autres, comme pour tout nouvel agent de maîtrise gestionnaire de site ou en responsabilité de site sur lequel nous avons eu une demande de point d'attention. Que le changement se fasse par réattribution de missions ou par mobilité, nous accompagnons ces aspects-là.

Au niveau du volet social, les plus impactés sont les agents de maîtrise puisque ce dossier les concerne. Le volet social porte essentiellement sur une mise à niveau de leur prime de fonction. A titre exceptionnel, une mesure est assez pérenne puisqu'elle touche à la prime de fonction. Ils se retrouvent à peu près alignés sur les managers MCBT de nuit. Une prime one shot est versée aux agents de soutien concernés et aussi aux contributeurs : le responsable formation de l'unité qui est très partie prenante, les techniciens supérieurs qui le sont également, et 4 agents de l'IDME qui sont aussi mis à contribution dans tout ce dossier. Cette prime one shot est versée à tous ceux qui, de près ou de loin, sont associés à ce dossier. Une prime pérenne est liée à l'occupation de la fonction et s'appelle la revalorisation de la prime de fonction pour les 4 agents de maîtrise par centre concernés.

Un point important, que j'avais même écrit et qui mérite d'être encore plus clair, est le côté à titre exceptionnel et non-reproductible dans le sens où nous avons évoqué deux points sur ce dossier :

1. Le fait qu'il se fasse ou pas dans le dialogue. Les dossiers ont deux façons d'être traités puisqu'ils peuvent être traités dans le dialogue ou pas. Même s'il y a eu des phases préalables plus hésitantes, le traitement de ce dossier s'est fait plutôt de manière qualitative et dans le dialogue. Ce point important justifie, à mon sens, que nous puissions accompagner le volet social.
2. Nous avons bien écrit les termes « de manière exceptionnelle et non-reproductible » qui veulent dire ce qu'ils veulent dire, et je pense que les mots sont assez clairs. Ce dossier n'est pas la référence et l'étalon moyen de TDE qui devient la référence. Si je détaille un peu la signification oralement et si je prends la

situation que je connais de mes cinq dernières années à TDE, nous avons eu beaucoup d'autres dossiers qui sont passés ici et qui ont été présentés. Un premier dossier portait sur les disjoncteurs ultrarapides avec moins de 40 % de préventif associé à un changement technique, organisationnel, etc... Il avait fait l'objet d'une présentation et d'un volet social qui était très différent de celui-là, mais le contexte était très différent aussi. Nous avons réorganisé les pointeaux, les fonctions RH en centre MCBT, les fonctions LOG, nous avons repris des activités comme la maintenance des AA dans les SMR du Tramway à moyens constants... Différents sujets ont fait l'objet de dossiers qui étaient très différents de celui-là. Si nous faisons la moyenne entre ces dossiers et ce dossier-là, nous verrons où se situe à peu près le curseur, mais si nous voulons faire la moyenne objective, nous avons aussi eu des optimisations à droite ou à gauche et des changements d'organisations qui n'ont pas nécessité de faire l'objet d'un dossier. Pour autant, je ne les oublie pas. Nous avons eu des réorganisations qui ont impacté les effectifs sans qu'elles aient eu des impacts significatifs et sur lesquelles nous n'avons pas eu de volet social. Pour autant, elles ont existé. Nous pouvons faire la moyenne des réorganisations où nous n'avons pas eu spécialement de volet social, de celles où nous avons eu des primes one shot et de celle-ci où nous avons eu beaucoup plus. J'estime que chaque cas était très adapté et nous pouvons, sans rougir, faire la moyenne de toutes ces opérations sur les cinq dernières années. Par contre, ce dossier ne devient en aucun cas la référence, d'où le côté que j'ai écrit après m'être concerté de non-reproductible et à titre exceptionnel. Nous avons effectivement un contexte un peu particulier. Je ne sous-estime pas ce dossier même s'il n'impacte pas des dizaines d'ETP, mais nous sommes aussi sur une petite population avec de vraies contraintes opérationnelles. Il a été dit que ce dossier, par rapport à tous les dossiers que nous avons pu traiter, était le plus compliqué non pas par son volume, mais nous sommes sur un domaine opérationnel avec de la charge et des roulements. Il a été dit aussi que nous sommes sur une activité où la charge et les missions n'ont pas spécialement baissé au cours de ces dernières années qu'il s'agisse du Tramway, des schémas directeurs des lignes A et B..., et l'activité est là. Pour autant, elle nécessitait de voir les optimisations possibles. Nous pouvions le faire et nous l'avons fait. Si l'équivalent de ce travail d'optimisation était fait partout ailleurs et dans le département même sur des activités déjà chargées, je pense que nous aurions de la marge. Il s'agit pour moi d'une sorte d'équilibre. Je ne dis pas que ce travail était infaisable, pour autant je ne le sous-estime pas. Je pense que le volet social est équilibré et je n'ai pas de regret qu'il ait été de cette nature. La question méritait une petite parenthèse pour expliquer la raison de la présence de cette petite phrase « de manière exceptionnelle et non-reproductible », et ce dossier n'est pas un étalon pour les prochaines discussions. Ces choses ont été dites et ont été parfaitement comprises. Nous avons traité différemment d'autres dossiers et je n'ai pas eu de surenchère pour autant. Je voulais vous apporter ces commentaires sur le dossier. Si vous avez des questions ou des remarques, je suis à votre disposition pour y répondre.

M. NAYROLES – Pour se remettre dans le contexte, il s'agit d'un dossier purement de productivité avec une charge qui ne disparaît pas et qui est répartie sur les agents restants. Ce dossier a duré quelques mois, voire quelques années puisque l'annonce avait été faite bien en amont en disant qu'une maîtrise soutien disparaissait dans chaque centre. Je vous laisse imaginer la qualité de vie au travail avec ce jeu des chaises musicales en ne sachant pas quel poste allait être retiré. Cette situation a duré pendant des mois. Puis, il a fallu quantifier la charge de travail de chacun. Nous nous sommes ensuite retrouvés à la négociation et les agents ont été surpris de ne pas retrouver les chiffres qu'ils avaient indiqués. Bon an mal an, un consensus a été trouvé dans la négociation, les agents se disant qu'ils n'y échapperont pas de toute façon. L'organisation semble fonctionner dans le dossier, mais des personnes récupèrent une charge de travail de 0,25 de chaque centre et je pense notamment au RFU, le Responsable Formation Local cédant sa charge de 0,25, et le Responsable Formation de l'unité récupérant une charge de 0,75. Cela n'est pas dérangeant et nous nous demandons ce qu'il faisait avant. La situation est visiblement la même pour tout le monde. Des gens se retrouveront au pied du mur avec des métiers et des activités qu'ils ne connaissent pas et des sensibilités qu'ils n'ont pas forcément. Les choses se faisant, les postes vont disparaître plus ou moins naturellement. Des personnes ont des perspectives en-dehors de l'entreprise qui ont aidé dans le dossier. Il arrive donc un moment où un consensus est trouvé sur le dossier avec un volet social conséquent. J'ai aujourd'hui un gros problème dans les discussions que nous avons pu avoir avant ou que nous aurons après. J'entends que l'on est à la limite de s'excuser d'avoir un volet conséquent, mais la partie one shot, comme son nom l'indique, n'interviendra qu'une fois et la charge de travail sera sur toute la carrière des agents concernés.

Sur l'augmentation de la prime de fonction, quand nous vous disons que la charge augmente et qu'elle est présente tous les mois, je pense qu'elle n'est pas forcément inappropriée. Je suis surpris qu'il faille visiblement s'excuser auprès de GIS où cela coïncide et je suis très surpris que l'on revienne sur un relevé de décisions de fin de négociation. Il ne restera visiblement plus de ce relevé de décisions que l'étoile du souvenir. Je ne sais pas comment nous pourrions discuter par la suite, mais j'entends dire que les formes de négociation évolueront dans le département et que GIS s'impliquera sur les dossiers pour changer les choses. Je ne sais pas si ce dossier est un cas d'école, mais c'est la première fois que la Direction prend un engagement, -la deuxième fois en ce qui me concerne, mais la personne concernée n'est pas là-, et ne tient pas son engagement. Cela paraît compliqué pour la suite. Quand des négociations auront lieu dans les autres unités avec un engagement de la direction, il faudra se méfier parce que le résultat n'est pas celui qui était prévu dans le relevé de décisions. Il était prévu, dans le premier relevé de décisions, un montant de 700 € qui viendrait un an après la mise en place, et ce montant de 700€ disparaît pour ceux qui ont lu le dernier relevé de décisions. Nous parlons d'un montant de 700€ qui disparaît pour 12 agents alors qu'il ne me paraissait pas délirant. J'aimerais bien connaître le coût de cette journée exceptionnelle juste pour traiter ce dossier. Il faudrait le déduire ou l'ajouter dans le dossier. Je me demande si nous en resterons là demain et j'aimerais bien que l'on invite un jour GIS à la table des négociations pour discuter directement avec la personne qui dit non et qui nous amène ces contraintes parce que la décision passe visiblement au-dessus des Directeurs d'unité et des Directeurs de département. Quels sont les moyens, hormis la sanction, de nos Directeurs d'unité et quels sont leurs éléments pour pouvoir piloter une unité ? Nous nous posons aussi des questions au niveau du Directeur du département. Je pense que le Directeur de

département aurait pu reprendre la main au bout d'un moment et dire que l'on arrêterait les conneries, que la direction assumait ce qu'elle avait dit, mais cela n'a pas été cas et une entité supérieure supervise tout cet ensemble. Quels moyens aurons-nous demain pour négocier et quelles sont les certitudes d'avoir les points décidés en fin de négociation ?

M. DUMONTET – Concernant l'historique qui a été fait, chacun peut avoir sa perception, mais l'objectif n'était pas une annonce prématurée pour dire que le dossier sera fait. Un point a créé une confusion : historiquement, ce dossier s'est construit en deux temps, la première étape étant le départ d'un agent de maîtrise à la retraite et il est toujours difficile de remplacer les agents de maîtrise à MCBT. Ce remplacement ne se passe pas très bien pour des raisons objectives et j'ai beaucoup plus de problèmes à MCBT par rapport à EMHT. Quand une personne qui part à la retraite est à remplacer et quand nous n'avons en plus personne sur le poste, il se trouve que nous avons trouvé à la fin un artifice avec une personne qui quittera l'entreprise peu de temps après, sinon nous n'avions personne à l'époque pour un dossier qui allait être lancé quelques mois après. Ces annonces n'étaient pas prématurées puisque tout le monde le savait depuis longtemps. Pour autant, nous ne l'avons pas détaillé, quantifié, analysé et un pré-dossier n'était pas fait dans un coin. Nous avons eu ce débat à l'époque et nous sommes ensuite repartis sur de meilleures bases.

Un autre point que vous avez souligné porte sur le RFU qui reprendrait une charge de 0,25 x 3. Cela n'est pas tout à fait exact. Il intervient effectivement un retrait de 0,25 %, mais l'analyse du travail du RFU, la méthodologie et les process qui sont menés font qu'il ne fera pas les 0,25 x 3, sinon il n'a rien à faire aujourd'hui ou il fera des journées multipliées par 2,5. Nous voyons bien qu'en gardant sa charge actuelle et en reprenant 0,75, cela ne se passerait pas. Par contre, nous savons que l'organisation proposée tient la route et elle passe d'autant plus qu'elle a été faite avec lui. Il l'a même coconstruite et je trouvais absolument pertinent qu'il soit associé au volet social.

M. NAYROLES – Si nous vous écoutons, les dossiers sont toujours faits à chaque fois avec les agents dans les centres, mais, quand nous allons dans les centres, nous constatons qu'ils ne sont pas forcément faits avec eux. Des services sont complètement découverts aujourd'hui. Aucun agent de maîtrise ne sera présent et les techniciens supérieurs prendront la suite. Nous avons des phases de désorganisation. Vous avez fait référence à des dossiers qui sont survenus avant, notamment pour la logistique, et nous nous retrouvons aujourd'hui avec des magasins qui sont fermés. Je veux bien que l'on réorganise de cette façon, mais est-ce que fermer la boutique est une organisation ? Je ne sais pas et je pose la question.

M. DUMONTET – Cela n'est pas le but. Sur les trous très ponctuels de la logistique par rapport aux roulements, des organisations sont possibles et si les gens ne les mettent pas en œuvre, il s'agit d'un autre problème. Elles ont même été discutées et concertées. Sur l'aspect du RFU, j'ai bien parlé du RFU et je n'ai pas parlé de tout le reste puisque nous n'avons pas dit sur le reste que les gens avaient coconstruit leurs fiches de poste, mais qu'ils avaient participé à l'évaluation de la charge. Je reviens sur mon propos pour ne pas avoir de malentendu et qu'il ne soit pas déformé : le RFU a été non seulement en co-construction, mais il a même construit l'organisation. Il n'a aucun problème, il l'assume parfaitement et nous l'assumons. Si vous souhaitez le

vérifier et discuter avec lui, il n'y a aucun souci. Il pourra vous le dire et vous le redire. Je ne vais pas parler à sa place.

M. NAYROLES – Ce point était flagrant dans le dossier. Après, d'autres points ont été négociés avec les agents et ils disent au bout d'un moment qu'ils laissent tomber parce qu'ils en ont assez. Il n'a pas été fait d'annonce, mais vous dites que les agents le savent depuis longtemps. Cela fait des mois, pour ne pas dire des années, que les agents savaient qu'ils auraient un -1 à ce niveau. Ils s'organisent, ils en discutent et ils essayent de savoir lequel va sauter. Cette conception de dossier est compliquée pour tout le monde vu qu'elle est imposée et nous sommes pile poil dans les directives de l'entreprise. La productivité ne diminue pas et nous avons vu dans les perspectives qu'elle allait continuer et ne pas s'arrêter, la bonne question à se poser étant la suivante : où se trouve le bout du bout ou le taquet ? Comment faisons-nous fonctionner nos services ? Les agents disent eux-mêmes qu'il faut arrêter parce qu'il est fait une erreur, qu'on leur donne une charge qui n'est pas la leur, etc... Ils essayent de discuter, ils donnent leur sentiment et, s'ils ne sont pas écoutés, chacun fait son travail. Chacun aura un temps passé ici, vous avez un temps passé dans l'unité et vous êtes nommé dans un autre département. L'agent va raisonner exactement de la même façon en disant qu'il va prendre ce qu'il a à prendre et qu'il fera ce qu'il pourra dans le fonctionnement. Mais, lorsque nous voyons les charges de travail, les agents sont au taquet et nous imaginons bien que nous n'avons pas du 100 % partout. Un certain nombre de choses ne vont pas dans ce dossier. Tout le monde le sait, mais on dit en gros que l'on se débrouillera. Nous avons un dossier qui semble faire fonctionner les trois centres de la même façon et nous savons que, sitôt la mise en place, les centres ne fonctionneront pas exactement de la même manière. Ceci est bien la preuve que des choses ne vont pas. Si vous dites que vous êtes au taquet, que l'on vous impose de faire -3, que vous ne savez pas comment le faire, que vous avez des contraintes qui font que vous ne pouvez pas respecter..., nous l'entendons et nous sommes arrivés au taquet et au bout du bout. Il faut que l'agent ait derrière une compensation et des mesures sociales, mais ils n'ont pas, à la fin de la négociation, les mesures qui avaient été négociées, le compte n'y est pas, et cela pose tout de même un problème. Nous n'avons pas de réponse à ce niveau. J'aimerais avoir un contact et que les gens de GIS viennent nous voir ou nous irons les voir à un moment parce qu'il y aura vraiment un ras-le-bol. Il faut que nous identifions exactement qui met cette pression et qui peut être assez satellisé pour ne pas voir les réalités du terrain. Ce point est compliqué.

M. DUMONTET – Par rapport à tous ces échanges, nous voyons bien, comme j'essayais de le dire tout à l'heure, que ce dossier n'était pas forcément simple. Il reste un dossier de performance et nous pouvons être d'accord sur ce point. Nous ne pouvons pas être d'accord sur le fait que nous sommes au taquet et nous avons vraiment une perception différente. Nous n'avons à aucun moment, ni sur ce dossier, ni sur d'autres organisations que nous avons faites, une remise en cause ou une mise en péril de la production et du service. Nous ne l'avons pas construit dans cet esprit. Pour l'ensemble des dossiers que j'ai pu faire, négocier avec vous ou proposer avec l'équipe d'encadrement, nous étions plus à chaque fois à organiser les process, les soutiens, le support, etc..., et nous étions rarement à retirer brutalement des agents sur une activité en disant qu'il y a un cœur de métier à faire, qu'il faut 8 ETP en permanence et que nous mettons 2 ETP de moins. La méthode n'a jamais été celle-là. Nous avons regardé les supports et toutes les activités que nous pouvions

optimiser : sommes-nous au taquet ou reste-t-il de la performance possible ? Il s'agit toujours du même débat. Nous ne serons pas d'accord sur ce point de par nos positions respectives, mais nous en discutons.

Le sujet n'est pas qu'il faille s'excuser et j'ai juste commenté la phrase disant que le volet social était peut-être beaucoup. J'ai trouvé qu'il était équilibré, mais il ne fait pas référence et il n'est pas l'étalon de négociation. Sur l'autre débat que vous soulevez, nous en avons parlé. Nous pouvons toujours discuter, mais il n'y a pas de débat du type : « c'est le DUO, le Directeur de département, GIS... » J'assume aussi mon rôle, je représente aussi l'entreprise et je ne vais pas me défaire derrière un département ou une personne dans un département.

Pour revenir sur d'autres sujets, il s'agit, de manière globale, d'avoir un équilibre dans les départements et un regard transverse de la part de la Direction des Ressources Humaines appelée chez nous GIS qui a un regard sur les dossiers de négociation. Quand nous faisons du recrutement, si la personne recrutée est un encadrant, nous regardons son employabilité dans d'autres départements et sur d'autres fonctions. Même si quelqu'un nous paraît très bien, nous avons malgré tout un double regard avec le recrutement et GIS de manière transversale puisque beaucoup de personnes restent une trentaine d'années ou plus dans l'entreprise. Si nous employons un cadre uniquement avec un profil spécifique qui conviendra à TDE, il faut s'assurer derrière ce que l'on fera de lui pendant 30 ou 40 ans. Il intervient de la même manière ce regard croisé et transversal qui peut être parfois un peu compliqué, mais il n'est pas une histoire à personnaliser. Nous avons des équilibres, une instance de régulation et d'arbitrage, pour autant cela n'est pas forcément une affaire de personne. Je ne suis pas sûr qu'aller dans le bureau de telle ou telle personne de GIS aiderait spécialement.

M. NAYROLES – Je veux bien que vous preniez la défense des gens de la direction qui sont au-dessus de vous.

M. DUMONTET – Ils ne sont pas au-dessus de nous et leur regard est transversal.

M. NAYROLES – Personne n'est identifié et aucun service n'est identifié. A ce moment-là, vous ne respectez pas votre parole et vous ne respectez pas vos engagements. Vous me répondez que vous faites partie de la direction et que cela est normal.

M. DUMONTET – Je ne suis pas allé jusque-là !

M. NAYROLES – A un moment, il intervient fatalement un blocage et tout le monde cherche à savoir d'où vient le blocage.

M. LECLER – Vous nous dites que ce dossier était un peu plus conséquent sur le volet social parce qu'il compensait les dossiers que vous n'avez pas voulu présenter aux organisations syndicales. Il est temps, puisque vous êtes sur le départ, de nous confirmer enfin que vous avez passé quelques dossiers sans nous en informer, et nous verrons ce point avec votre successeur. Il est intéressant d'avoir l'équivalent. Nous regrettons également que les techniciens supérieurs ne soient pas plus reconnus dans le dossier parce qu'ils ont bien contribué à l'effort. Nous ne reprenons pas la négociation, mais nous pouvons avoir ce regret.

Je voudrais revenir sur un point, et je suis d'accord avec M. NAYROLES parce que nous nous interrogeons. Des dossiers traînent, se font dans le temps et aboutissent à un résultat qui convient à tout le monde. Nous trouvons une entente sur ce dossier et, lorsque nous arrivons au moment de la présentation pour information que vous deviez faire au mois d'août, vous nous faites un coup de claquettes parce que nous le prenons de cette façon et vous ne pouvez pas être présent à cause d'un imprévu. Nous nous disons que vous avez peut-être un souci de transport ou personnel. Nous ne savons pas vraiment pourquoi il est reporté et nous apprenons en fin de compte que le dossier sera revu à la baisse. Qui lit les dossiers à part vous au-dessus ? Il a coincé quelque part. Il était prévu une prime de 700 € ou plus et il était compliqué de revenir en arrière puisque vous aviez déjà versé la première prime et de la reprendre aux agents. Nous nous interrogeons sur la méthode parce que vous innovez du côté de la direction. Nous arrivons sur un résultat et, au moment de la présentation au niveau du CSE, on ne présente plus rien et on revient en arrière. Cette façon de faire pose question pour la suite.

Pour revenir sur les propos de M. NAYROLES, la direction a décidé de ne pas donner 700 € à une quinzaine d'agents l'année prochaine, mais combien coûte la journée d'aujourd'hui entre vous et nous en termes de relèves ? Nous ne sommes peut-être pas aussi loin des 700 € par agent. Une telle façon de faire est ahurissante et elle rejoint les propos que nous tenions l'autre jour : l'entreprise change et il n'y a plus de discussion possible si vous vous engagez sur des choses et si vous revenez après en arrière. J'aimerais entendre les autres organisations sur cet état d'esprit. Si nous négocions et si nous n'avons plus rien à la fin, autant ne plus négocier et retourner dans nos attachements !

M. LE PRESIDENT – Concernant ce dossier, M. DUMONTET a très bien expliqué le pourquoi de la chose. Concernant les dossiers à venir, je n'ai pas rebouclé avec le Directeur du département, mais je pense qu'il sera totalement en phase avec ce point : il n'y aura plus jamais ce type de problématique.

M. LECLER – Quelle est la problématique ?

M. BAZIN – Je suis heureux d'entendre qu'il n'y a pas de dialogue social dans l'entreprise.

M. LE PRESIDENT – Je ne vous ai pas dit cela.

M. BAZIN – Ou que nous avons un dialogue social de très mauvais niveau. Si vous nous dites que nous ne pouvons plus faire confiance à la parole des Directeurs, le pilote du navire est tout de même le Directeur d'unité ou le Directeur de département.

M. LE PRESIDENT – Etant au département GDI depuis plusieurs années, je peux vous dire que chaque dossier est différent. Chaque dossier est particulier et doit être traité en tant que tel par le Directeur d'unité.

M. BAZIN – Jusqu'à preuve du contraire, le département GDI est un département opérationnel composé de professionnels dans leur activité qui la font très bien sur le terrain. Aujourd'hui, des gens qui sont satellisés, ou qui se trouvent sur un autre plan en parallèle, décident que la parole qui peut être apportée par un directeur d'unité ou

un directeur de département n'a pas de sens. Je vois votre réaction et je vous donne mon sentiment. Les choses que cette personne peut négocier n'ont finalement aucune valeur. Quel message envoie-t-on au personnel ou aux organisations syndicales ? Elles ont un interlocuteur identifié sur lequel elles se reposent en disant qu'ils ont négocié quelque chose, ils sont tombés d'accord avec un peu de transpiration et un peu de mal de chaque côté, et une personne prend une autre décision derrière. Vous n'allez pas nous faire croire que personne n'a retoqué l'histoire. M. DUMONTET est un monsieur qui réfléchit et, s'il accorde telle chose, il a peut-être passé la nuit dessus, cela l'a peut-être ennuyé, mais il s'est décidé, et on vient lui dire derrière que ce qu'il a fait là est de la merde ! Même pour lui et son amour-propre, il y a quelque chose qui ne va pas. Je m'excuse de m'en inquiéter. En tout cas, on fait passer les organisations syndicales et le personnel pour quoi ? On leur demande de s'impliquer et, quand une implication améliore l'ordinaire pour certains ou fait passer le dossier de façon moins pire, on leur dit que celui qui a négocié cela avec eux a fait de la merde et que l'on n'en veut pas !

M. DUMONTET – Si je reformule autrement les propos du Président disant que cela ne se reproduira pas, la bonne méthode, qui est celle de l'entreprise et qui sera certainement respectée, est de faire les choses dans l'ordre, de se concerter, de se caler en amont pour ne pas avoir de surprise à la fin, et vous verrez que cela ira mieux en faisant les choses de cette façon.

M. BAZIN – Êtes-vous en train de nous dire que vous avez surpris GIS par votre façon de faire ?

M. DUMONTET – Vous l'interprétez comme vous voulez. Je n'ai aucun regret et aucun souci d'amour-propre sur le sujet, mais il est gentil de vous en inquiéter.

M. BAZIN – Quand on casse les structures d'une entreprise, une organisation qui fonctionne et qui permet de réaliser nos missions, on ne va pas bien. Nous avons en fait des gens qui sabordent l'entreprise de l'intérieur et qui font en sorte que nous soyons potentiellement ouverts. Vous me direz demain matin, pour que l'organisation puisse fonctionner, que vous irez chercher un prestataire de service qui sera manager des équipes. Où allons-nous ? Nous ne sommes pas capables d'avoir cette fonction chez nous et de faire les choses correctement ?

Nous en sommes au point où l'on se sépare d'un pan de l'entreprise et, qu'il s'agisse des managers ou des directeurs, cela fait toujours mal. On nous a souvent dit que nous n'étions pas d'accord et que nous étions contre l'autorité, mais la question n'est pas là. Il faut toujours un pilote et quelqu'un pour commander. Dans l'organisation qui est en train d'être mise en place, on se tire une balle dans le pied. On le fait depuis le moment où l'on a annoncé aux gens qu'il y a diapason, des choses à faire, qu'il faut casser les organisations... et le résultat est là : nous nous apercevons que les directeurs d'unité ou de département n'ont pas de pouvoir de négociation et de liberté dans ce domaine. Vous devriez même vous rebeller !

M. LE SECRETAIRE – Un point nous interpelle dans le dossier puisqu'une charge de travail assez importante sera portée par les responsables Logistique, les techniciens supérieurs et le RFU. Je lis dans le dossier « un travail d'optimisation ». Je ne sais pas si ce travail est abouti, pour autant on va supprimer des effectifs. Je profite de la présence du Président de la Commission Formation pour dire qu'il serait bien qu'une présentation de ce travail d'optimisation soit faite de façon à voir ce qu'il veut dire concrètement sur la formation. Je sais que GIS travaille sur un certain nombre de process et j'aimerais savoir comment vous allez combler cette perte d'effectifs. Je rejoins ce qui a été dit, et qui avait d'ailleurs été dit à l'époque en Commission Economique : les techniciens supérieurs sont peut-être les oubliés du dossier puisqu'ils auront un impact non-négligeable sur leur vie personnelle.

Sans faire de tabou, nous avons été reçus au niveau de l'unité CT en tant qu'organisation syndicale pour un dossier qui rentre dans un process de négociation et le Directeur de l'unité a été clair : il n'y a maintenant plus de relevés de décisions dans le département, mais des protocoles. Nous ne le partageons pas et nous le lui avons fait savoir, les protocoles étant pour nous un chantage à la signature : « si vous signez, vous aurez peut-être le minimum et, si vous ne signez pas, vous n'aurez rien ». Je ne sais pas si cette méthode est la bonne méthode, mais celle qui a fait ses preuves et qui fonctionnait à GDI était le relevé de décisions. Il était sûrement perfectible, pour autant il a historiquement fonctionné à GDI et il n'a jamais posé problème ni d'un côté ni de l'autre de la table et a priori sur ce dossier. Vous nous dites pour cette raison qu'il ne fera pas référence, sauf qu'il fait référence a priori pour GIS puisqu'ils disent qu'il n'y aura plus de relevés de décisions à GDI et que nous aurons dorénavant des protocoles. L'unité CT sera certainement la première unité du département à avoir ce genre de situation et nous verrons comment nous la traiterons. Il est très compliqué de signer un document qui annonce -9, -10, et peut-être -15 demain et d'entendre dire d'un autre côté aux organisations syndicales qu'elles doivent maintenant mettre leur signature au bas de la page pour que les agents puissent avoir un volet social. Vous imaginez le conflit entre la volonté de vouloir donner un volet social aux agents et une direction qui nous dira que nous étions d'accord avec le projet puisque nous avons signé le protocole d'accord. Ce message sera compliqué à faire passer en termes d'affichage.

Un point nouveau que vous reprenez, -et vous n'êtes pas le seul puisque l'unité CT le fait également-, consiste à faire de la productivité par rapport aux années passées. Vous avez dit que vous étiez depuis cinq ans dans le département et que vous le regardiez sur l'ensemble, mais une petite équipe n'a pas à prendre toute la misère de l'unité TDE et des quatre ans passés. L'unité CT fait de même en disant qu'elle a mis un agent en plus à tel endroit et que l'autre équipe va l'absorber. Il s'agit d'une vision nouvelle et nous serons maintenant très attentifs quand vous ferez du plus parce que le plus d'un côté se traduira peut-être par -3 ou -4 de l'autre côté. Il faudra expliquer aux agents que le plus n'est pas aussi bon même dans un département comme le nôtre puisque des équipes trinquent derrière. Il s'agit d'une nouvelle approche que nous n'avions pas et que nous ne connaissions pas.

Sur la prime de fonction, je partage les propos de Luc NAYROLES. Il n'y a pas à s'excuser et le volet social nous va bien. Pour autant, s'il ne fait pas référence pour vous, il peut faire référence pour nous. Le référentiel cible qui avait été discuté au niveau du département n'est pas un tabou et ces choses peuvent évoluer. Vu la

charge, elles peuvent encore être négociées dans les dossiers. Cela nous va très bien et nous n'avons aucun problème à ce niveau. Ce document étant le référentiel cible au niveau du département, il serait bien de le renvoyer avec la mise en place de ce dossier, la prime de fonction augmentée comme indiqué et de faire un référentiel cible actualisé pour que nous puissions avoir des éléments factuels de notre côté qui puissent être connus de tout le monde.

Je pense que nous avons un nouveau portage au niveau du département. Je ne sais pas si l'arrivée de RATP Infrastructures donne ce genre de situation, mais nous avons tout de même une perte de confiance. Des choses ont été négociées, mais un arbitre qui se trouve au-dessus de vous fait que nous revenons en arrière, la conséquence étant que nous n'aurons plus de relevés de décisions, mais des protocoles. Ce genre de situation risque de vous mettre mal à l'aise du côté de la direction même si vous le serez moins, mais elle risque surtout de mettre mal à l'aise les organisations syndicales qui s'y reprendront à deux fois avant de signer en bas de la feuille. Il risque d'être compliqué de mettre des réorganisations en place. Le volet social permet souvent d'accompagner ces réorganisations et d'avoir moins de conflits. Si nous n'avons pas de signature demain, et nous l'avons vu pour la transformation des ingénieries : le protocole n'a pas été signé parce qu'il n'a pas recueilli l'unanimité et le relevé de décision de l'entreprise est de respecter simplement les IG. Toutes les dispositions qui avaient pu être discutées et négociées, et qui n'étaient sûrement pas à la hauteur, sont mises au placard. Si les discussions se passent de cette façon au niveau du département demain, elles risquent de se compliquer et il n'est pas impossible que la conflictualité augmente dans le département à cause de ce genre de discussions que nous pourrions avoir demain sur un certain nombre de dossiers.

M. LAMBERT – Je voudrais avoir des explications sur les trois postes de RFL qui sont supprimés. Ils représentent 0,25 par centre, soit une charge supplémentaire de 0,75. L'unité TDE ayant un point de sortie à 80 % cette année sur la formation, la situation avec 3 RFL en moins est un peu inquiétante. Comment le RFU va-t-il s'organiser pour pouvoir décliner toutes ces formations aux agents ?

M. DUMONTET – L'unité TDE est parfaitement dans le respect de la réalisation de ses plans de formation.

M. LAMBERT – Vous sortez à 80 % avec un plan de formation de -20 %, soit 1/5^{ème} de la formation.

M. DUMONTET – Non.

M. LAMBERT – Ces chiffres nous ont été donnés par le RFU.

M. DUMONTET – Nous n'avons aucun souci sur la formation. Nous sommes de toute façon autorégulés puisque la plupart de nos sujets de formation relèvent plus d'habilitations pour conduire les engins, etc. Nous sommes non seulement très vigilants sur ce point, mais le résultat est en plus très simple : dès qu'il manque une habilitation, un agent ne peut pas travailler. Nous y sommes très vigilants et nous sommes autorégulés à ce niveau. A l'échelle de l'unité TDE, la formation ne repose pas sur les RFL des entités MCBT.

M. LAMBERT – Elle ne repose pas que sur eux, mais sur un ensemble et sur une équipe. Comment pouvez-vous vous satisfaire d'un résultat de 80 % et supprimer 3 postes de RFL ? Je ne le comprends pas.

M. DUMONTET – Nous ne supprimons pas 3 postes.

M. LAMBERT – Vous supprimez 3 postes de RFL. Comment le RFU fera-t-il pour reprendre l'équivalent d'un poste ? Vous tirez tout le temps sur le support, mais il arrivera un moment où cela ne sera plus possible à force de le comprimer. Si vous pensez qu'il y a du gras au niveau du support, vous vous trompez.

M. DUMONTET – Je me trompe peut-être, mais nous pourrions à ce moment-là le faire sur la production et ce choix n'était pas le mien.

M. LAMBERT – Vous parliez de la logistique en disant que vous vous êtes arrangé, que vous donneriez les clés, que les agents vont se servir, mais la logistique n'est pas du bricolage. Un schéma directeur de la logistique va sortir, on cherche à professionnaliser la logistique et vous faites le contraire. La suppression des 3 postes de RFL m'inquiète.

M. DUMONTET – Nous n'avons parlé nulle part de donner des clés et nous n'avons jamais dit que nous déprofessionnalisions la logistique. Vous avez le droit d'avoir cette lecture et je le respecte, mais il ne s'agit absolument pas de ce que nous avons fait, ni du dossier. Nous avons eu un dossier préalable sur la logistique et nous ne l'avons pas du tout déprofessionnalisée. Une partie des missions des responsables logistique ont été adaptées et ont évolué, mais nous n'avons pas changé quoi que ce soit sur la fonction logistique ou nous n'avons jamais dit que les clés étaient en libre-service et qu'ils devaient se servir. Nous n'avons pas changé l'organisation des magasins. Je ne sous-estime pas l'importance des fonctions de logistique et particulièrement dans les centres MCBT puisqu'elles ont en plus un double côté LOG et opérationnel. Nous avons effectivement de l'optimisation sur les supports. Je reste convaincu et persuadé que nous avons ces leviers dans l'entreprise et nous devons plus travailler à ce niveau-là que sur la production. Cela n'empêche pas d'optimiser la production, mais il ne faut pas retirer des bras de manière aveugle sur du travail à faire.

M. LAMBERT – Je suis inquiet puisque vous en retirez trois dans le domaine de la formation.

M. DUMONTET – Ils ne sont déjà pas trois bras puisque le principe de la fonction d'agent de maîtrise est d'être multicartes et ils font plein d'activités. Nous reventilons différemment les missions, mais nous ne retirons pas les RFL sans se soucier du fonctionnement du processus de formation.

M. LAMBERT – Vous ajoutez du poids sur le RFU.

M. DUMONTET – Nous simplifions en même temps certains process qui étaient dupliqués x2 ou x3 dans chaque centre.

M. LAMBERT – Avez-vous un exemple à nous donner ?

M. DUMONTET – Je n'en ai pas dans le détail. La chaîne est aujourd'hui assez complexe entre l'EAP, l'agent qui exprime son besoin de formation, le RFL qui transmet au RFU qui transmet au responsable de département...

M. MORVAN – Comment cela va-t-il se passer pour les opérateurs ? Comment sauront-ils si les formations demandées lors des EAP sont acceptées puisqu'ils n'auront plus de RFL en local ?

M. DUMONTET – L'agent exprime sa demande auprès de son manager et cela sera toujours le cas.

M. MORVAN – La réponse sera sûrement négative puisqu'elle est négative pour toutes les formations qu'ils demandent. Les formations métier sont faites parce qu'ils ne peuvent pas faire autrement, mais les formations demandées en parallèle sont généralement refusées.

M. DUMONTET – Nous ne changerons pas les quotas sur les volumes de formation.

M. MORVAN – Il est heureux que vous ne les changiez pas parce que vous n'arrivez déjà pas à faire les volumes que vous prévoyez dans le programme en début d'année.

Mme TOUBOUL – Je rejoins beaucoup les propos des représentants de la CGT sur certains points. Je trouve très surprenant que GIS ait à décider de certaines choses et ait son mot à dire dans les volets de négociation alors qu'ils sont très éloignés de nous et très éloignés de certaines réalités du terrain. Cela laisse peu de latitude à tout le monde pour pouvoir réellement négocier. Si GIS met son grain de sel à chaque fois ou décide au préalable, cela laisse après très peu de marge de manœuvre.

M. PAROT – Je voudrais parler de l'évolution des risques psychosociaux. Je vois globalement que l'évaluation sort avec un risque moyen qui n'est pas terrible et surtout avec des points à améliorer : la perspective de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la charge de travail..., l'écoute et la prise en considération des avis. Les agents se sentent bafoués, on ne les écoute pas et on ne prend pas en compte leurs demandes. J'ai fait le bilan du plan alcool la semaine dernière et tous ces critères ne génèrent que du stress. Ils sont un élément clé qui peut amener ensuite les agents vers des addictions. Je suis chagriné de voir que la direction ne prenne pas en considération l'avis des agents. En voyant cela, je m'interroge sur la qualité de vie au travail, et Mme PRALONG-RICHY pourra sûrement me répondre. Nous voyons à chaque fois les mêmes problèmes qui ressortent : la surcharge de travail, l'écoute des personnes, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée... Il est bien de faire des dossiers, mais il faudrait peut-être écouter les agents et je pense qu'ils n'ont pas été assez écoutés sur ce point. Vous aurez à un moment des déclenchements de risques psychosociaux dans l'entreprise à tout-va si vous continuez comme cela, et le même problème se pose pour tous les dossiers qui sont faits aussi bien à la Voie, à CT, à TDE ou à ESO. Le risque est toujours moyen. Si je prends l'évolution pour l'unité Voie, elle n'est pas terrible et on ne se pose pas la question de savoir ce que l'on peut faire pour améliorer les choses. Quand je regarde le plan d'action, je l'interprète peut-être mal, mais je ne vois rien qui puisse améliorer les conditions de travail des agents.

M. MORVAN – Ils avaient à l'origine une prime qui a été retirée par GIS.

M. PAROT – Je pense que, sans les agents, une organisation ne fonctionne pas. Il ne faut pas oublier que ce sont les agents qui font tourner une partie de l'entreprise sur le terrain.

Mme PRALONG-RICHY – Les risques psychosociaux sont une façon d'aborder le travail qui est règlementaire. Il faut donc que nous nous en occupions. Par contre, il ne faut pas tout confondre et tout projet de réorganisation n'est pas générateur de risques psychosociaux. Le changement fait aussi partie de la vie. Une entreprise vit et elle est obligée de se réorganiser sans cesse pour s'adapter à ce qui se passe. Un risque psychosocial serait aussi de ne jamais rien changer. Il n'y a pas de recette miracle à chaque dossier et il faut s'adapter.

M. PAROT – Je ne dis pas qu'il ne faut pas faire de changement, mais le changement se fait toujours en faveur d'un côté et jamais en faveur de l'autre côté. A un moment, il faut arriver à un équilibre comme cela se fait pour le management au quotidien dans les attachements s'il veut que les agents soient réactifs. L'encadrant dit à l'agent que sa demande ne pose pas de problème et, quand une intervention sera urgente le lendemain, je suis sûr que l'agent sera réactif et y répondra favorablement. Il s'agit d'une balance et d'un équilibre. Quand la balance bascule de l'autre côté, nous voyons apparaître des difficultés de fonctionnement et de relations sociales dans les attachements qui partent petit à petit en vrille. Nous vous le signalons, mais rien ne change.

Mme PRALONG-RICHY – Une façon d'anticiper et de régler les risques psychosociaux est aussi l'accompagnement au changement par des discussions avec les agents. J'ai entendu de la part M. DUMONTET que le RFU avait toute sa place dans cette réflexion ainsi que les autres collègues.

M. PAROT – Il faut l'écoute, la considération et la confiance. Comme le disait Jean-René MORVAN tout à l'heure, je peux vous dire que la confiance n'existe plus à TDE avec les 700 € qui ont disparu.

M. LESPE – Le changement n'est pas le risque psychosocial, le risque psychosocial étant le non-accompagnement. Il est vrai que, dans certains dossiers ou certains gros dossiers, le non-accompagnement amène le risque psychosocial, et je suis d'accord avec vous sur ce point. Je pense qu'il faut réellement, à GDI ou à RATP Infrastructures, accompagner le changement et cela n'est pas toujours le cas dans certains dossiers ou dans de gros dossiers comme la transformation de l'ingénierie. Il faut clairement accentuer l'accompagnement au changement qui n'est pas forcément mis en place au niveau de GDI et de RATP Infrastructures. Il s'agit d'un gros manque.

Mme PRALONG-RICHY – Je suis d'accord avec vous puisqu'il est la clé.

M. PAROT – Cela dépend de la façon dont vous accompagnez.

M. MORVAN – Vous avez dit tout à l'heure, M. le Directeur, que tout le monde était satisfait de la sortie de négociation, aussi bien vous-même que les organisations syndicales en face de vous. Pour la CGT, nous ne nous réjouissons jamais d'une suppression de postes. Je pense que nous ne sommes pas sur la même position.

M. LAMBERT – Je rappelle que nous sommes dans un département où la loi nous protège et nous ne sommes pas soumis à la concurrence. Je ne vois pas trop à quoi sert de supprimer des postes de cette façon.

M. LE PRESIDENT – Je vous propose d'en arrêter là sur ce dossier.

M. LE SECRETAIRE – L'avis sera donné sur ce dossier le mois prochain.

III – CONSULTATIONS

IV – INFORMATIONS DU PRESIDENT

V – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRETAIRE – La commission Formation se réunira le 7 octobre et la commission économique aura lieu le 10 octobre, la prochaine séance ayant lieu le 17 octobre.

Nous voulions aussi vous interpellier sur la tenue des ADC dans le département qui ne sont pas faits suivant l'instruction de département en vigueur. Nous avons un vrai sujet de fond et non pas que de forme, et nous tenions à vous alerter. Nous ne cherchons pas le débat et ce point sera évoqué en CSSCT. Pour autant, nous tenions à évoquer ce sujet en CSE puisqu'ils n'ont pas de retour en CSSCT ou ils ne voient pas d'amélioration, et nous serons attentifs aux remontées de nos élus de la CSSCT.

M. PAROT – Il se pose un gros problème. Nous ne recevons déjà pas tous les recueils des faits. Nous avons particulièrement une unité qui ne fait pas bien, mais nous verrons le problème avec son directeur. On ne nous répond pas ou les réponses que nous avons pour nous dire que l'on fait ou pas un ADC ne sont pas pertinentes et ne sont pas assez précises. Quant à la réalisation des ADC, j'ai même honte en voyant les dates. Des accidents datent des mois de janvier et mars et nous arrivons bientôt au mois d'octobre. Il va vraiment falloir faire quelque chose parce que nous avons beau le dire en séance, la situation ne s'améliore pas. En CHSCT GDI/Voie, je parlais toujours de la PRU 17 en disant qu'il y avait un délai de 5 jours, puis on décidait au bout de 5 jours si l'on faisait ou pas l'ADC, soit 10 jours au total. Vous imaginez bien que les 10 jours sont largement dépassés pour les demandes d'ADC qui datent de janvier ou mars. Quand la direction fixe des règles et écrit des protocoles, le minimum est de le respecter.

M. LE PRESIDENT – Il ne s'agit pas en l'occurrence d'un protocole, mais d'une instruction de département.

M. PAROT – S'il existe des instructions, le minimum est de le respecter.

M. LE PRESIDENT – Je connais aussi bien que vous l'ID 186 et je suis d'accord avec vous sur le fait que nous sommes en retard sur un certain nombre de dossiers. Cette instruction de département étant à notre main, nous faisons ce que nous voulons au niveau de la rédaction. Des dispositions seront peut-être à faire évoluer pour mettre un peu de souplesse et respecter les engagements qui ont été pris par la direction. Nous sommes effectivement en retard aujourd'hui. Il n'est pas la peine de stigmatiser

une unité et je pense que les quatre unités sont concernées. Nous allons forcément dans le mur et il faut que nous trouvions la possibilité de mettre de l'huile dans les rouages pour que ces enquêtes et ces ADC soient faits correctement et dans un temps raisonnable puisqu'il faudra que nous rediscutions aussi du temps indiqué.

M. PAROT – Nous avons souvent pu constater, dans les réponses des recueils des faits, un rappel sur la manutention et la façon de soulever alors que les agents pourraient parfois éviter de soulever. Je veux bien entendre parler d'un rappel, mais on ne cherche pas à dire que la personne s'est blessée en soulevant une charge qu'elle n'aurait sûrement pas dû soulever. Que peut-on faire pour qu'elle ne la soulève pas ? Il suffit de faire l'appareil de voie « en électrique ou en manuel » pour ne pas avoir à soulever et ne pas se blesser. Il est dit dans le recueil des faits qu'il faut faire un rappel, mais le rappel n'est pas une réponse. Il faut une réponse qui soit plus pertinente.

M. LE PRESIDENT – Je vous propose que nous en reparlions en séance de CSSCT.

M. PAROT – Le sujet étant à l'ordre du jour, je me suis permis de le compléter.

M. MORVAN – Depuis que je suis dans l'instance CHSCT avant et CSSCT maintenant, il est vrai que l'année 2019 est le pire bilan au niveau des ADC. La démarche est impulsée par l'encadrement puisqu'ils proposent les dates d'ADC. Nous trouvons cela surprenant puisque vous nous dites tout le temps que l'encadrement est le premier rouage de la sécurité dans les équipes. Je pense que vous avez du travail au niveau du management en la matière. Ils ont peut-être d'autres tâches à faire et la sécurité n'est peut-être pas leur priorité.

M. PAROT – Ils ont peut-être une surcharge de travail.

M. MORVAN – Les équipes PRPS sont peut-être sous-dimensionnées dans certaines unités. Cette situation est le résultat de dossiers de productivité avec des réductions et des compressions. Nous nous retrouvons au bout d'un moment avec des accidents qui mériteraient une analyse. Je vous ai envoyé hier des demandes d'enquêtes puisque nous n'avons pas d'ADC et nous les transformons en enquêtes. Nous ferons peut-être à l'avenir des séances extraordinaires toutes les semaines pour faire des analyses d'accidents du travail. Nous ne proférons pas des menaces, mais s'il faut en arriver là pour que vous respectiez vos engagements sur l'ID 186, nous en arriverons là. Ceci sera malheureux parce que nous ferons comme dans les autres départements et nous passerons notre temps en réunion à parler des accidents du travail.

M. LE PRESIDENT – Je ne pense pas que cette façon de procéder soit la solution.

M. PAROT – Je suis d'accord avec vous, mais il faut bien que nous puissions répondre aux agents sur le terrain.

M. LE PRESIDENT – Nous en parlerons à la prochaine séance de CSSCT.

VI – QUESTIONS DIVERSES - CORRESPONDANCES

M. BAZIN – Pour revenir sur la séance de la semaine dernière, je vous avais interpellée, Mme PRALONG-RICHY, concernant l'affichage sur les commissions de classement. J'ai essayé de suivre votre conseil en allant sur Urban pour trouver cette information et je vous assure que je suis en train de ramer parce que je ne trouve rien, ou vous me donnez la bonne démarche, il ne se pose plus de problème, et j'y trouve aussi mon intérêt personnel, mais je suis pour le coup bien embêté. Monsieur le Directeur ici présent a validé quelque chose en commission de classement, j'aimerais savoir où j'en suis aujourd'hui et je n'ai pas l'information. J'aimerais pouvoir la consulter et obtenir cette information. Quel cheminement dois-je prendre pour pouvoir obtenir cette information et savoir quand je serai nommé ?

Mme PRALONG-RICHY – Nous vous donnerons le chemin.

M. DUMONTET – Avant de clôturer la séance, je profite de cette occasion pour dire un mot plus personnel puisque cette séance sera la dernière séance où j'aurai l'occasion de vous croiser. Je quitte l'unité TDE le 1^{er} octobre pour prendre la direction du département MRB. Je suis sur mes derniers jours dans l'unité TDE et je voulais vous dire que j'ai personnellement bien apprécié ces cinq années passées dans l'unité TDE et le département GDI avec tous les agents qui composent l'unité et leurs représentants. Nous avons évoqué beaucoup de sujets et nous avons une bonne représentativité syndicale à EMHT et à MCBT. J'en garde personnellement un très bon souvenir et je vous souhaite une bonne continuation avec mon successeur pour les prochaines semaines et les prochains mois à venir.

M. LE SECRETAIRE – Cette séance étant votre dernière séance dans le département GDI, nous vous souhaitons bon vent pour vos nouvelles fonctions apparemment dans le département MRB où il y a des changements importants qui s'imposent à eux. Vous avez passé cinq ans dans l'unité TDE. Après, je ne sais pas si nous pouvons faire le même constat. En tout cas, vous avez toujours été présent et ouvert à la discussion même si le résultat n'a pas toujours été à la hauteur de nos attentes. Nous vous souhaitons bonne chance pour vos nouvelles fonctions et nous aurons sûrement l'occasion de nous recroiser dans les couloirs de Championnet ou de Lyon Bercy.

M. MORVAN – Nous avons tout de même des échanges avec MRB pour le Tramway et nous espérons que, dans vos dossiers de production ou de productivité, vous ne retirerez pas la maintenance du Tramway à l'unité TDE.

M. DUMONTET – Je vous remercie pour ces petits mots.

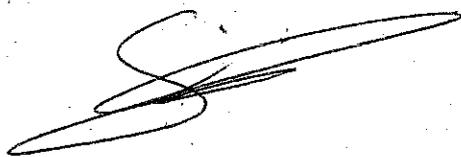
VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRESIDENT – La prochaine séance aura lieu le jeudi 17 octobre 2019. Je vous remercie pour votre participation.

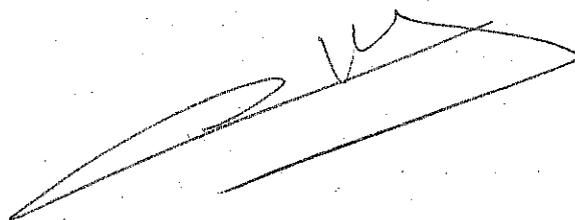
La séance est levée à 9 h 50.

Le Président :

Le Secrétaire :



Olivier SAIZ



Eric TURBAN

