



ETABLISSEMENT RATP INFRASTRUCTURES

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

SEANCE ORDINAIRE DU 30 JANVIER 2020

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

SONT PRESENTS :

MEMBRES TITULAIRES OU SUPPLEANTS :

LISTE CGT

ERIC TURBAN (SECRETAIRE) (T)
CHRISTIAN PAROT (T)
YVES-DIDIER COUSSEAU (T)
NICOLAS PRIEUR (T)
PASCAL LAMBERT (T)
CHRISTOPHE HARDY (T)
DAVID LECLER (T)
BENJAMIN BROUCHET (T)
JEAN-RENE MORVAN (T)
TARRIS-LAWSON ANDET-ASSANA (T)

CAROLE HENRION (S)
SEBASTIEN LIOT (S)
MARC MURATI (S)
DEMBA SEMEGA (S)
VALENTIN LERENDU (S)

LISTE CFE-CGC

AUDE SIMON (T)

LISTE UNSA

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

REPRESENTANTS SYNDICAUX :

CGT
UNSA
CFE-CGC

EXCUSE

CELINE CASSOU
HALIM BENGUEDDOUDJ
IMED BARKALLAH

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DES PROCES-VERBAUX 6

Approbation des procès-verbaux des séances CSE GDI du 05/06/2019 et du 29/08/2019

II – INFORMATIONS

- | | | |
|-----|--|----|
| 01. | Dossier CT/IPL – Déménagement du bâtiment Esterel vers le bâtiment Belledonne (Phase 1) | 7 |
| 02. | Projet adaptation et repositionnement de l'entité CT/IMS Phase 2 | 11 |
| 03. | Projet de règlement spécifique d'horaires variables de l'entité CT/IMS sur le site de Bry sur Marne | 26 |
| 04. | Projet de règlement spécifique d'horaires variables du département RATP INFRASTRUCTURES sur le site de Val de Fontenay | 27 |
| 05. | Information sur les marchés à venir (2 ^{ème} trimestre 2019) | 29 |
| 06. | Restitution du Groupe de travail Grand Paris Express du 20/11/2019 | 29 |
| 07. | Nomination d'un nouveau responsable PRPS RATP INFRASTRUCTURES | 35 |
| 08. | Nomination d'un responsable adjoint PRPS RATP INFRASTRUCTURES | 36 |

III - CONSULTATIONS

a - Projets et mesures donnant lieu à avis

- | | | |
|-----|--|----|
| 01. | Avis sur le déménagement du bâtiment Esterel vers le bâtiment Belledonne (Phase 1) | 10 |
| 02. | Avis sur le projet de règlement spécifique d'horaires variables du Département RATP INFRASTRUCTURES sur le site de Val de Fontenay | 28 |
| 03. | Nomination d'un nouveau responsable PRPS RATP INFRASTRUCTURES | 35 |
| 04. | Nomination par la création d'un nouveau poste de responsable adjoint PRPS RATP INFRASTRUCTURES | 36 |

b – Suite donnée aux avis et résolutions

IV - INFORMATIONS DU PRESIDENT 38

V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- | | | |
|---|-----------------------|----|
| - | Calendrier du CSE/GDI | 46 |
|---|-----------------------|----|

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

M. LE PRESIDENT – Je tiens tout d'abord à présenter mes meilleurs vœux pour l'année 2020 pour vous, pour vos familles et au niveau professionnel puisque nous démarrons une nouvelle étape avec la création de RATP Infrastructures. Nous restons les mêmes, mais nous devons trouver un nouveau fonctionnement. Nous aurons du temps pour en reparler ensemble.

M. LE SECRETAIRE – Je vous présente également nos meilleurs vœux au nom de tous les élus malgré une année 2020 qui commence de façon assez tendue dans l'entreprise. La déclaration CGT qui sera lue juste après en fera part et évoquera tous ces sujets. Nous espérons que le dialogue que nous avons pu avoir dans le département GDI perdurera au moins au même niveau dans le département RATP Infrastructures et dans les unités. S'il est à un niveau plus élevé, cela n'en sera que meilleur. Je parle non seulement des unités opérationnelles que nous connaissons bien, mais également des unités que nous connaissons moins bien et où il peut y avoir des malentendus. Je souhaite à tous une bonne année 2020.

M. LE PRESIDENT – Nous partageons cet objectif. Nous devons le construire ensemble. Vous êtes maintenant les représentants d'un ensemble plus large qui comporte aussi la maîtrise d'œuvre et les études. Il faut bien voir ce que cela veut dire et ce que cela change. Nous avons bien entendu une volonté de dialogue et nous devons la décliner de façon concrète pour répondre à vos questions et à vos interrogations. Avez-vous une déclaration ?

Mme CASSOU – Lecture d'une déclaration...

Dans un contexte national social tendu, sur fond de réforme des retraites, les agents RATP ont massivement répondu en se mettant en grève reconductible à partir du 5 décembre.

Jamais depuis sa création en 1948, la RATP n'avait connu un tel niveau de mobilisation sociale, jamais les lignes de métro et du RER n'avaient été si lourdement et durablement interrompues par la grève. Jamais le réseau de bus et de tramways n'avait été aussi impacté par la grève, jamais les secteurs de la maintenance n'avaient connu un tel niveau de mobilisation !

Celles et ceux qui pensaient que les salarié-e-s de la RATP étaient incapables de se mobiliser en sont pour leur compte ! Ils/Elles sont déterminé-e-s à gagner et ne lâcheront rien !

La seule force des salarié-e-s, c'est leur unité et leur détermination.

Notre seul moyen de nous faire entendre du gouvernement est l'arrêt du travail : c'est-à-dire la grève.

Bien sûr, après près de 50 jours de grève, la mobilisation a connu des temps moins forts, mais la mobilisation reste à un haut niveau. D'ailleurs, la direction de la RATP est la seule entreprise en France à refuser de communiquer sur le nombre de grévistes...

Assurément, le fort taux de grévistes n'y est pas étranger.

Nous le savons tous : la grève dans les transports est très pénalisante pour les millions de voyageurs qui, quotidiennement, utilisent les réseaux de la RATP. Malgré « les galères du quotidien » et malgré un « matraquage médiatique », l'opinion publique reste très majoritairement favorable à notre mobilisation car elle en partage les craintes.

Un soutien qui s'exprime aussi par la solidarité financière. A la RATP, les caisses de solidarité permettront de soutenir symboliquement les grévistes au regard de la durée historiquement longue de la mobilisation.

Les salarié-e-s de la RATP et leurs organisations syndicales mènent une lutte exemplaire, ils/elles redressent la tête et loin de se lamenter face à une réforme injuste des retraites, trouvent toute leur dignité dans le combat qui se mène pour plus de justice sociale en rejetant le projet de réforme gouvernementale de la retraite par points.

Au plan national, la CGT, FO, SOLIDAIRES, CFE-CGC, FSU, MNL, UNEF et UNL portent une même revendication : retraite de la réforme de la retraite par points.

Pour ce qui est de la CGT-RATP, les annonces du gouvernement qui « suspendrait » l'âge pivot ou d'équilibre (c'est la même chose), ne changent rien : nous sommes déterminés à gagner le retrait « en bloc » du projet de réforme !

Le débat sur l'âge pivot ou d'équilibre est une tentative grossière de détourner le débat de la seule issue acceptable de la grève : le retrait de la retraite « par points » et l'ouverture de réelles négociations pour l'amélioration de notre système actuel de retraite solidaire. Pour cela, la CGT a des propositions réalistes !

La CGT œuvre partout sur le territoire et dans l'ensemble des secteurs professionnels afin que la grève se généralise. Il faut que l'ensemble des salarié-e-s du privé et du public se mobilisent.

Et même si la direction de la RATP s'efforce de relayer le discours du gouvernement à coups de vidéos, de foire aux questions sur urbanweb, en expliquant que le nirvana n'est pas loin, notre organisation syndicale n'est absolument pas dupe !!! Nous allons toutes et tous y perdre !!

Le gouvernement est d'ailleurs incapable d'expliquer sa propre réforme, il est perdu !

Les salarié-e-s de la RATP n'ont rien lâché, elles/ils ont fait vivre les Assemblées Générales qui se sont positionnées à chaque fois pour une reconduction du mouvement et ce pendant plus de 47 jours.

Dans ce contexte, la Direction et le gouvernement ont tout mis en œuvre pour casser le mouvement pourtant légitime.

Ainsi, la CGT-RATP dénonce les violences policières qui sont une première à l'encontre des salariés de la RATP dans un contexte de mouvement social. La direction n'a pas hésité à solliciter les forces de l'ordre pour que la violence s'exprime dans les dépôts. Cette répression à l'encontre des grévistes est insupportable. Le gouvernement a d'ailleurs franchi un cap en matraquant les grévistes en manifestation comme Irène conductrice de la ligne 9 et déléguée UNSA MTS ou Damien délégué de sud RATP.

La CGT-RATP dénonce aussi l'acharnement et la répression syndicale à l'encontre des militants des organisations syndicales. Nous prévenons la direction qu'elle trouvera la CGT-RATP sur son chemin à chaque fois pour les défendre. Les délégués et militants syndicaux ne sont pas des voyous !! Malgré cela, nous n'en avons pas fini avec la mobilisation et la grève, nous ne lâcherons rien jusqu'au retrait de la réforme !

Nous pouvons d'ailleurs nous interroger sur les responsables de la durée et de l'intensité du conflit...

Outre un gouvernement « droit dans ses bottes » qui a écumé les plateaux télé pour stigmatiser les régimes spéciaux et les « privilégié-e-s » qui en bénéficient, ne cédant rien malgré une opinion publique qui lui est très défavorable sur ce dossier, la Direction de notre entreprise ne s'est pas non plus ménagée dans sa communication : vidéo sur intranet, courrier envoyé au domicile précisant une hypothétique date d'ouverture des droits, informations erronées sur l'état réel du trafic, ouverture des lignes de métro avec un service très partiel au risque de mettre en danger la sécurité des usagers, non communication des taux de grévistes, pressions avant le mouvement sur les salariés pour les dissuader de faire grève, etc...

De même, l'obstination de la Direction à faire rouler, grâce à des salarié-e-s volontaires, les lignes des RER A et B a aussi contribué à faire durer le mouvement, et ce faisant, à amplifier les conséquences pour l'entreprise.

Le coût est pour chacune et chacun des salarié-e-s extrêmement conséquent mais la volonté de combattre dans la durée cette profonde injustice sociale a dépassé l'aspect financier.

Le gouvernement fébrile, à bout d'arguments, a « joué » le pourrissement de la situation accentué par une brutale répression policière. Malgré cela, nous sommes toujours là et déterminé-e-s à combattre cette réforme antisociale !

Au regard de ces constats, la CGT-RATP invite désormais chaque salarié-e-s de l'entreprise à se mobiliser massivement lors des futures journées d'action et de manifestation contre cette réforme systémique des régimes de retraite.

Mes derniers mots seront pour évoquer une triste histoire. Je n'aime pas faire des reproches aux collègues, en particulier dans cette instance. Mais je trouve certains comportements ahurissants. Je ne citerai pas de nom, ce n'est pas nécessaire.

Nous avons vu avec stupéfaction un élu au CSE répondre avec zèle à l'appel de la direction et conduire des RER les jours de grève, alors que sa propre organisation syndicale appelait à cesser le travail. Ce n'est pas la grève du zèle, mais le zèle pendant la grève !

Pour se faire bien voir, pour empocher une prime ? Quel qu'il soit, le prix est bien bas, c'est même celui de la bassesse, le prix de la trahison de ces collègues grévistes, des camarades de son syndicat, du syndicalisme et des agents qui ont élu ce monsieur dans cette instance.

J'y vois enfin un symbole, le signe de la société que prépare (entre autres) cette réforme des retraites, de même que l'évolution ces dernières années des modes de management dans l'entreprise, au détriment des collectifs de travail et du service public. Le message est clair : sauve-qui-peut, chacun pour soi ! Et tout est alors permis pour complaire au pouvoir, se ranger du côté du manche, attraper la corde au passage. La fameuse corde, vous savez celle des premiers de cordée qui se barrent avec la caisse !

Avec tous ceux qui luttent, qui sacrifient leur revenu, solidaires de leurs collègues et des générations futures, je suis fier de ne pas vouloir de cette société-là.

Merci de votre écoute.

M. LE PRESIDENT – Avez-vous d'autres déclarations ? Je vous propose de commencer l'examen de l'ordre du jour. Cette séance a été mise en place suite à l'absence des élus aux séances du 19 décembre 2019, du 14 janvier 2020 et du 23 janvier 2020. En raison des contraintes d'agenda, je vous propose que nous prenions pour objectif de terminer la séance à midi et nous signerons l'ordre du jour de la prochaine séance entre 12 h et 13 h. Nous proposons cependant, de 13 h 30 à 17 h, suite à une demande du Secrétaire, que les nouveaux responsables et les nouvelles têtes de RATP Infrastructures viennent se présenter à vous afin qu'il puisse y avoir un

échange à la fois sur les fonctions transverses et avec les nouveaux directeurs des UO. Pour que les échanges se fassent, il faut que les gens se connaissent des deux côtés et nous le ferons cet après-midi. Je suis désolé parce que je ne pourrai pas être présent, mais nous continuerons à le faire pendant les séances pour voir comment le système peut tourner.

I – EXAMEN DES PROCES-VERBAUX

- **Approbation des PV des séances des 05/06/2019 et 29/08/2019**

M. LE PRESIDENT – Avez-vous des remarques à faire ou des modifications à apporter sur ces procès-verbaux ? Si vous n'en avez pas, je vous propose de passer à leur approbation.

M. BROUCHET – N'étant pas présent à ces deux séances, je m'abstiens.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 19

Contre : 0

Abstention : 1

Les procès-verbaux des séances des 05/06/2019 et 28/08/2019 sont adoptés à la majorité des présents.

M. LE SECRETAIRE – Nous ajoutons à l'ordre du jour de cette séance le dossier CT/IPL et deux consultations sur les nominations du Responsable PRPS et du Responsable adjoint PRPS. Je vous propose de voter sur l'ajout à l'ordre du jour de ces trois points.

Mme SERRANIA – Le dossier CT/IPL est présenté pour information et consultation. Il concerne la phase 1 du déménagement des agents du bâtiment Esterel vers le bâtiment Belledonne.

M. LE PRESIDENT – Ces points ne sont pas des points majeurs et conflictuels. Nous ne sommes pas dans la procédure normale, ceci étant lié aux circonstances qui ne sont pas complètement normales. Si vous n'y voyez pas d'opposition, nous approuvons cette modification de l'ordre du jour.

II – INFORMATIONS

1. Dossier CT/IPL – Déménagement du bâtiment Esterel vers le bâtiment Belledonne (Phase 1)

M. BARRAILLER – Le dossier sera décrit par Franck SAMYN qui est responsable de l'entité IPL. Je vais tout d'abord commencer par me présenter parce que je ne pourrai pas être présent cet après-midi. Je suis Laurent BARRAILLER, Directeur de l'unité CT depuis le mois de novembre 2019. Mon arrivée est donc relativement récente. Je suis entré à la RATP en 1994. J'avais travaillé avant dans le secteur privé et dans le domaine de l'ingénierie. J'ai une formation à la base électrotechnique, électronique et informatique. Mon parcours à la RATP est un parcours au sein de MRF. J'ai travaillé

à MRF à la fois dans le domaine de l'ingénierie et dans le domaine de la maintenance. Les deux derniers postes que j'ai occupés au sein de MRF sont un poste de N°2 de l'unité AME, c'est-à-dire l'atelier de maintenance des équipements et le poste de directeur de cette même unité durant sept années.

M. LE PRESIDENT – Stéphane GARREAU est devenu directeur du programme de la ligne 14 avec les prolongements au nord et au sud.

M. LE SECRETAIRE – Nous vous souhaitons la bienvenue. Nous avons à GDI, et particulièrement à CT, un dialogue social nourri. Nous espérons qu'il perdurera parce qu'il est important pour nous.

M. BARRAILLER – Il n'y a pas de raison qu'il ne perde pas. Je procédais de cette façon dans mon précédent poste et je n'ai aucune raison de changer de méthode en arrivant au sein de RATP Infrastructures. Je passe la parole à Franck SAMYN pour décrire le projet.

M. SAMYN – Concernant le contexte du projet, les activités de l'entité IPL (Ingénierie, Projets et Logiciels) sont des activités de bureau avec le soutien logistique intégré et l'expertise et des activités de plateforme pour la maintenance applicative de l'unité avec notamment des plateformes de test, de mise en production... Cette entité est située aujourd'hui au troisième étage du bâtiment Esterel. Le bâtiment Esterel est actuellement vidé parce que des travaux de réhabilitation du bâtiment vont être réalisés et il ne reste plus que nous. Nous n'avons plus de bail dans ce bâtiment aujourd'hui. Un contrat est passé avec le propriétaire pour laisser en place les plateformes pendant une première période de travaux et être en capacité de laisser 16 agents dans un espace à proximité des plateformes où ils sont déjà aujourd'hui. Nous savons déjà que nous aurons, soit pendant cette période de début des travaux, soit pendant la période de curage, une période de coactivité. Une étude est menée par un CSPS pour définir les modalités de cette coactivité. Je tiens à aborder ce sujet pour dire qu'il ne fait pas partie du dossier aujourd'hui. Nous regarderons ces éléments plus tard et nous les présenterons aux instances.

La cible du déménagement définitif de l'entité n'est pas définie et elle est à l'étude. Compte tenu des contraintes qui sont liées notamment à la plateforme et au déménagement de cette plateforme qui peut prendre de l'ordre de trois ou quatre mois, la seule possibilité que nous avons trouvée avec VAL pour réinstaller la plateforme se situe au rez-de-chaussée du bâtiment Belledonne dans les espaces occupés aujourd'hui par l'entité IMS. Un objectif à moyen terme, et même dans la durée, est de garantir la disponibilité de cette plateforme et la proximité d'une partie des agents qui ont la nécessité de travailler en plateforme en permanence. Nous avons donc dû définir une cible intermédiaire au rez-de-chaussée du bâtiment Belledonne. Pendant cette période intermédiaire de trois mois, les agents resteront à proximité de cette plateforme tant qu'elle n'est pas déménagée. Comme les travaux commenceront au premier trimestre 2020, nous sommes dans l'obligation de faire une première phase de déménagement vers Belledonne. La première phase consiste à déménager 23 agents vers le bâtiment Belledonne R+1 correspondant au dossier que nous vous présentons aujourd'hui. Nous aurons ensuite une deuxième phase qui sera une période de coactivité entre les agents et les travaux à Esterel. Ce dossier sera présenté

en CSSCT ultérieurement. Nous aurons une troisième phase en avril où l'ensemble des agents déménagera au R+0, la plateforme étant déplacée en parallèle.

Sans entrer dans la description fine du dossier, je souligne que cette première phase est un déménagement de bureaux. Une visite a été organisée mardi dernier durant laquelle une mauvaise information a été communiquée par VAL. Trois bureaux les uns à côté des autres ne sont pas pourvus de cloisons alors que des cloisons apparaissent sur les plans. Il a été convenu avec VAL depuis le début que ces cloisons seront reposées avant le déménagement.

Le dossier instruit est bien celui décrit dans le dossier 13 points s'agissant d'un déménagement d'une vingtaine de personnes de bureaux d'Esterel vers des bureaux de Belledonne pour cette première phase.

M. LE SECRETAIRE – Nous vous remercions pour cette présentation. Pourquoi une visite a-t-elle été faite ? Nous rappelons simplement, même si les choses bougent à la RATP et à RATP Infrastructures, qu'il y a parfois besoin de ralentir, de faire les choses dans les règles et selon le bon process. En l'occurrence, nous sommes un peu en-dehors du processus surtout vis-à-vis des agents. Nous rappelons notre volonté que les agents soient partie prenante même si ce dossier n'est qu'un déménagement. Cela n'est pas le cas sur la première phase de ce dossier. Même si le dossier doit se faire en plusieurs phases, nous insistons pour que les agents soient intégrés dans la réflexion sur les prochaines phases afin qu'ils puissent évoquer des problématiques que nous ne voyons pas forcément.

Un certain nombre de sujets ont été évoqués mardi dernier et sont intégrés dans l'avis. Il faut à tout prix que ces éléments soient clarifiés et pris en compte avant le déménagement pour que les choses se fassent dans de bonnes conditions. Nous avons compris l'urgence et nous sommes en capacité de donner un avis aujourd'hui pour cette raison. Pour autant, il faut que les choses se fassent correctement vis-à-vis des agents. Une demande particulière des agents, qui figure dans l'avis, est d'avoir un endroit convivial leur permettant de prendre le café ensemble comme il existe aujourd'hui. Ce point n'a pas été évoqué puisqu'il est apparu entre la visite et la séance. Je pense qu'il faut accéder à cette demande, un tel lieu permettant aussi de garder une cohésion d'équipe. La demande a donc toute sa légitimité.

M. PAROT – Lorsque nous avons fait cette visite, nous nous sommes aperçus que les agents n'avaient pas été inclus dans ce dossier ou ils avaient été très peu inclus. Le problème ne se pose pas pour la première fois. Nous espérons que vous en tiendrez compte pour les phases 2 et 3 et pour les prochains dossiers à venir sur l'unité CT. Nous savons tous qu'il existe des problèmes sur certains dossiers dans l'unité CT où les agents ne se sentent pas très bien. Il ne faudrait pas qu'une telle situation se reproduise et s'étende partout dans l'unité. Quand nous avons vu les agents lors de la visite, ils nous ont dit qu'ils ne savaient pas et que les aménagements n'étaient pas ceux qui étaient présentés sur les plans. Il est vrai que l'instance est plutôt gentille de donner un avis aujourd'hui pour faire avancer les choses, mais il faut aussi que cela se fasse dans les deux sens. Nous vous demandons de faire participer les agents qui travaillent tous les jours sur place au quotidien parce qu'ils ont des idées et leurs doléances sont légitimes.

M. BARRAILLER – Nous prenons note de vos remarques. Nous étudierons le lieu de convivialité avec VAL et nous essayerons de répondre favorablement à cette demande. Le dossier s'est construit dans l'urgence. Nous sommes conscients que nous n'avons pas forcément associé complètement les agents comme nous aurions dû le faire et nous tenons compte de ce point. Nous essayerons de faire au mieux et de faire en sorte que ce déménagement s'opère dans les meilleures conditions possibles y compris pour les phases suivantes, à savoir les phases 2 et 3.

M. SAMYN – Nous le ferons surtout pour les phases suivantes. Cette phase 1 ne dure que trois ou quatre mois. Les phases suivantes seront plus longues et nous travaillerons avec les agents sur les besoins et les futures implantations.

M. LE SECRETAIRE – Nous n'avons pas changé de numéro de téléphone et la période silencieuse de l'unité ou de l'entité n'a pas non plus permis de construire et de pouvoir informer les agents au juste niveau puisque nous avons aussi des remontées d'agents et nous n'étions pas en capacité de les transmettre. J'insiste sur ce point et je le ferai à nouveau cet après-midi. Nous sommes attentifs à tous ces aspects. J'entends que cette phase ne durera que trois ou quatre mois, mais nous avons vu qu'un provisoire de trois ou quatre mois pouvait durer dans le temps à la RATP. Le silence est toujours problématique et il pose plus de questions qu'il ne le devrait.

• **Avis sur le dossier de déménagement de CT/IPL du bâtiment Esterel vers le bâtiment Belledonne phase 1**

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

Avis sur le déménagement du bâtiment Esterel vers le bâtiment Belledonne (phase 1)

Le dossier présenté pour consultation est une conséquence de la création du département RATP INFRASTRUCTURES mais aussi de la productivité immobilière de l'entreprise.

En effet, entre la réhabilitation du siège social, et la restitution des baux de la plupart des bâtiments de VDF, à terme et avec les éléments connus à ce jour, seuls les bâtiments Val Bienvenue et Esterel abriteront les salariés de RATP INFRASTRUCTURES.

Dans ce contexte, la majorité des agents qui demeuraient dans le bâtiment Esterel ont été transférés à Val Bienvenue.

Seuls les équipes de l'entité IPL occupent les locaux aujourd'hui.

Après un passage à la Commission SSCT, il a été acté que ce déménagement se réalisera en trois phases.

La consultation que les élus émettent aujourd'hui porte sur le déménagement des agents sur le R1 Belledonne uniquement. Les deux autres phases devront suivre le même circuit et être validées par un avis de l'instance.

Sont concernés dans cette phase, 23 agents. D'ailleurs, nous regrettons que les agents n'aient pas été associés à ce déménagement. Espérons que pour les phases 2 et 3, le responsable IPL intègre les agents dans la réflexion.

Plusieurs points doivent être mis en œuvre avant l'arrivée des agents :

- ✓ Faire le point sur le besoin de stockage (armoire),
- ✓ S'assurer que les armoires des locaux de Belledonne soient vidées,
- ✓ De mettre au propre les locaux de Belledonne,
- ✓ Avoir la confirmation de SIT de l'installation des prises informatiques et téléphone,
- ✓ De permettre aux agents de revoir l'implantation des bureaux,
- ✓ De transférer les fauteuils des agents pour ceux qui sont demandeurs,
- ✓ De respecter le cloisonnement du plan fourni à l'instance,
- ✓ De programmer en amont une visite des futurs bureaux pour les 23 agents,
- ✓ De prévoir une mise à jour des clefs des locaux,
- ✓ De mettre à disposition un endroit convivial.

Enfin de fournir à l'instance un calendrier des différentes dates des phases et d'informer la CSSCT de la date du déménagement de la phase 1.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES émettent un avis favorable sur le déménagement du bâtiment Esterel vers le bâtiment Belledonne (Phase 1).

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le dossier de déménagement de CT/IPL du bâtiment Esterel vers le bâtiment Belledonne phase 1 est approuvé à l'unanimité des présents.

M. PAROT – Il est programmé une visite des futurs locaux des 23 agents. Nous aimerions être invités car il pourrait y avoir des modifications suite à des demandes d'agents.

M. SAMYN – Je l'ai bien noté.

M. LE PRESIDENT – Pour assurer la bonne coordination et la visibilité sur l'ensemble des mouvements dans l'immobilier concernant le département RATP Infrastructures, nous avons une personne en charge qui nous a rejoints. Elle était auparavant au département VAL. Il s'agit de Mme Audrey GASQ. Elle assurera, au sein de la direction technique, le pilotage et la coordination de ces différents points. Les unités feront toujours le relais avec les agents, mais elle pourra être une interlocutrice privilégiée pour avoir une vision à moyen terme et mettre de l'huile dans les rouages aux endroits qui vont bien pour préparer les mouvements.

2. Projet Adaptation et repositionnement de l'entité CT/IMS Phase 2

M. BARRAILLER – L'entité IMS (Ingénierie de Maintenance des Systèmes) est l'une des cinq entités de l'unité CT. Elle a été créée en 2003 et elle est constituée principalement de trois équipes

- L'équipe VAS qui assure la vérification des appareillages de signalisation,
- L'équipe ART (Administration du Référentiel Technique) et Schémathèque,

- L'équipe PST (Pérennisation et Soutien Technique) avec la gestion des obsolescences.

Une petite activité rattachée à l'entité IMS est une activité de soutien support. Les éléments de contexte de cette entité ont largement évolué depuis sa création. Or, le périmètre de l'entité n'a pas forcément été réévalué depuis et adapté en conséquence. L'objet de ce projet consiste à adapter l'entité au contexte actuel et aux perspectives à venir de l'unité CT et du département. Une réflexion d'adaptation a été engagée et menée dans ce contexte.

Je vous propose de balayer les différentes activités, de voir quels sont les enjeux associés et comment les différentes évolutions proposées sont conduites.

- **Activité VAS**

Cette équipe traite tous les relayages de sécurité et blocs de signalisation. Elle constitue une activité qui est critique pour le département. Nous trouvons des savoir-faire vraiment très spécifiques au sein de cette équipe. Cette équipe assure différentes missions, à savoir la remise en état de systèmes de relayage, la vérification, la qualification, et elle conduit aussi des expertises de blocs relais ou de relais à proprement parler. Cette activité est très importante pour l'unité et le département. Il est capital de garantir sa pérennisation et de l'adapter au volume d'organes à traiter en sachant que nous connaissons aujourd'hui une projection à la hausse de cette activité avec notamment la mise en place de cycles de maintenance en préventif.

Par ailleurs, l'équipe se trouve aujourd'hui dans un contexte un peu particulier avec un certain risque d'érosion des compétences puisque nous avons des départs à la retraite ou des mobilités. Il a été entrepris une consolidation de cette équipe qui reste à poursuivre. Je parle de consolidation parce que nous avons déjà un agent de maîtrise qui est arrivé il y a quelques mois. Cette activité est importante et elle est une activité pour laquelle il est nécessaire de pérenniser les compétences. Il est prévu, dans ce cadre, de renforcer l'équipe VAS en la dotant d'un poste de technicien supérieur supplémentaire et de passer d'un effectif de 4 postes (1 AM et 3 opérateurs/techniciens) à un effectif de 5 postes (1 AM, 1 technicien supérieur et 3 opérateurs/techniciens).

M. LAMBERT – Allez-vous embaucher un nouveau technicien aux VAS ?

M. BARRAILLER – Un poste est ouvert pour un technicien supérieur.

M. LAMBERT – Vous allez tout de même embaucher une personne si vous passez d'un effectif de 4 à 5.

M. BARRAILLER – Pour passer de 4 à 5, nous aurons une entrée au sein de l'équipe.

M. LAMBERT – Au niveau de l'apprentissage, l'essai n'a pas été concluant ?

M. BARRAILLER – Non.

M. LAMBERT – Cela est un peu dommage parce que cet apprenti est resté dans l'équipe pendant deux ans. Il semblerait qu'il n'ait pas obtenu son bac. Il est un peu dommage de ne pas l'avoir repris parce qu'il avait acquis des compétences au bout de deux ans. Est-ce que vous misez aussi sur l'apprentissage ?

M. BARRAILLER – Nous misons aussi sur l'apprentissage. L'apprentissage est une voie que nous pouvons utiliser et que nous utilisons. Nous sommes malheureusement sur une situation qui a échoué. Nous trouvons cela bien dommage et nous le regrettons bien évidemment.

M. LAMBERT – Un tel échec au bout de deux ans est vraiment du gâchis.

M. BARRAILLER – Le jeune n'a pas forcément réussi à concrétiser son projet. Je pense qu'il était véritablement soutenu en interne et nous n'avons pas eu de loupé de ce côté-là. Tout a été fait pour l'accompagner le mieux possible. De tels échecs arrivent et nous avons pu le voir sur d'autres postes. Nous avons, parmi les jeunes en apprentissage, certains jeunes qui réussissaient très bien et qui poursuivaient même leurs études après et d'autres jeunes qui échouaient. En tout cas, nous n'abandonnons pas la piste de l'apprentissage.

M. LAMBERT – J'en ai discuté un peu avec son tuteur et il était vraiment déçu.

M. BARRAILLER – Je le comprends bien puisqu'il s'agit d'un investissement de l'équipe et de l'entité. Il est toujours dommage d'arriver à un échec de la sorte et nous le déplorons. Nous restons cependant mobilisés sur ce type d'expérience.

• La Gestion des Référentiels

Cette activité recouvre à la fois la Schémathèque et l'ART (Administration du référentiel technique). Nous avons des aspects un peu différents ou complémentaires qui sont à relever au sujet de cette activité de gestion des référentiels.

Le rôle premier de la Schémathèque est d'assurer la gestion des calques du référentiel qui sont relatifs aux installations fixes, à savoir le rangement, la conservation des calques, la sauvegarde des calques sur microfilms, du tirage de plans... Plusieurs constats peuvent être faits sur cette activité :

- Cette activité ne concerne que les équipes historiques puisque nous avons des calques essentiellement sur l'activité historique, les systèmes de signalisation conventionnelle ou du pilotage analogique..., et nous n'en avons pas sur les systèmes modernisés où nous avons plus du référentiel transmis directement sous forme numérique. Il a été constaté une baisse d'activité sensible liée à la numérisation des calques et à l'évolution des projets avec l'arrivée des systèmes modernisés.
- Une opération de numérisation des calques avait été entreprise au sein de l'entité en 2017 et elle est achevée aujourd'hui même s'il est encore prévu l'entrée d'un certain nombre de calques sur les trimestres à venir dans le cadre d'évolutions de projets ou autres, mais ces calques seront aussitôt numérisés.

- Nous constatons un réel changement de métier au sein de cette équipe. Nous n'avons plus tous les aspects de manipulation des calques, de manutention... que nous avions avant. Ils ont disparu en sachant que ces opérations étaient très nombreuses par le passé.

Par ailleurs, le Pôle ART a en charge principalement l'administration du référentiel et l'animation des comités techniques. Nous voulons signifier, par l'administration du référentiel, la réception et la mise à disposition des documents techniques, la gestion des évolutions des référentiels techniques. L'activité des comités techniques concerne l'organisation et l'animation des réunions de ces comités et l'instruction de demandes d'évolution.

Au niveau du contexte, nous constatons une évolution assez nette des activités. Face à cette évolution des activités, il est nécessaire d'adapter la structure et l'organisation de l'activité de gestion des référentiels. Compte tenu de la dématérialisation des processus liés aux référentiels avec la disparition des supports calques, le projet prévoit la suppression de moyens devenus inutiles liés à la gestion des calques, à la reprographie ou à la partie labo photo. Nous n'avons plus de moyens de stockage des calques puisque nous numérisons les nouveaux calques que nous recevons, nous les transmettons de manière temporaire à Saint-Germain, puis ils seront détruits.

Nous avons conduit des évolutions au niveau de la Schémathèque pour accompagner ce changement de contexte notamment dans le cadre de la dématérialisation du référentiel avec notamment la mise en place de postes de travail numériques. Ils sont des stations de travail qui sont munies de trois écrans. Ces stations ont fait l'objet d'une étude ergonomique en associant les agents.

Nous avons aussi la réintégration de la fonction ART au sein de la Schémathèque. Nous voulons créer un pôle unique de gestion du référentiel.

L'activité « comités techniques » ne fait pas l'objet d'une évolution dans le projet actuel, mais il est envisagé à terme un futur transfert vers les responsables systèmes qui seront mis en place au sein des différentes entités de l'unité CT. Nous évoquerons ce point plus tard avec vous au sein des différentes instances.

Concernant cette activité de gestion des référentiels, nous avons une évolution au niveau de la constitution de l'équipe puisque nous passons de 10 postes à un effectif de 5 postes. Nous avons initialement 1 cadre, 4 agents de maîtrise, 4 opérateurs/techniciens et 1 OQ et nous passons à une équipe constituée de 3 agents de maîtrise et de 2 opérateurs/techniciens. L'évolution des technologies et du référentiel tel qu'il nous est transmis conduit à cette évolution majeure de l'équipe.

- **PST (Pérennisation et Soutien Technique)**

Cette équipe a en charge plusieurs activités. Elle assure la conception, la réalisation d'outils test, et elle traite aussi certaines obsolescences de matériels électroniques. Elle assure également un soutien aux opérationnels de maintenance et elle peut conduire des expertises ou des analyses techniques dans le cadre de cette fonction. A titre d'exemple, l'équipe PST, qui joue un rôle important, a assuré dernièrement le traitement d'un certain nombre d'obsolescences d'alimentations d'équipements

BALOGH. Elle a pu réaliser aussi des valises de test pour les boucles CAPSYS sur le Tramway qui permettent d'identifier les matériels.

Compte tenu de la description de ces fonctions, nous constatons un réel surdimensionnement de l'outil industriel de l'équipe en regard des activités qu'elle peut avoir et la nécessité de clarifier le processus de l'équipe avec un renforcement de la mise en qualité de tout le process pour gagner en efficacité en particulier dans le pilotage de l'activité.

Nous imaginons un recours un peu plus marqué à la sous-traitance pour ce qui concerne les fabrications. Il paraît tout à fait logique que l'équipe fasse de la conception et un prototype, mais son rôle n'est pas forcément de lancer des mini-séries avec une fabrication en interne. Elle n'est pas forcément équipée et adaptée pour cela.

Je réaffirme la volonté et la nécessité de conserver cette activité de soutien technique au sein de l'unité parce qu'elle apporte directement quelque chose à l'unité CT, mais avec un réajustement du périmètre d'intervention en se focalisant plus particulièrement sur l'expertise en assistance aux IDM, c'est-à-dire aux Ingénieries de Maintenance des autres entités de l'unité, et en se focalisant sur la gestion d'affaires, c'est-à-dire en faisant de la conception, de la réalisation et du pilotage de prestations quand il s'agit par exemple de faire fabriquer ou de fournir des matériels.

Dans ce cadre-là, nous prévoyons un réajustement des profils et des ressources et une réduction de l'infrastructure industrielle de cette même équipe. L'évolution de l'équipe conduit à passer de 10 postes actuellement (1 poste de cadre, 2 postes d'agents de maîtrise, 6 techniciens supérieurs et 1 poste d'opérateur/technicien) à 6 postes (2 postes de cadres, 2 postes d'agents de maîtrise, 1 technicien supérieur et 1 poste d'opérateur/technicien).

- **Activité de support**

Ce support permet de traiter des commandes et de faire du suivi budgétaire. Le volume de cette activité s'est réduit de manière assez forte au cours des années. Ce poste est identifié comme faisant partie du périmètre Diapason. Il en résulte la suppression de ce poste.

Ce dossier IMS est la phase 2 du projet. Une phase 1 avait été étudiée auparavant. Elle avait été soumise à l'instance et était passée en CSE au mois de septembre ou d'octobre. Elle concernait le déménagement de l'entité IMS vers Bry-sur-Marne.

M. LE PRESIDENT – Ce sujet est la nécessaire adaptation de la structure aux évolutions technologiques avec des activités qui changent. Un certain nombre d'activités n'existent plus d'où la nécessité de se reconfigurer. Les discussions ont été menées avec l'ensemble du personnel.

M. LE SECRETAIRE – Nous avons dit et répété au niveau de l'unité CT que ce dossier est déjà mal parti. Il a démarré depuis un an et demi. La hiérarchie est allée voir les agents pour leur expliquer le résultat qu'elle voulait obtenir. Nous sommes intervenus plusieurs fois pour dire que nous ne comprenions pas trop la méthodologie puisqu'il existe un process dans le département et dans les unités à chaque fois qu'un dossier

sort et nous voulons qu'il soit respecté. Il n'a pas été bafoué, pour autant il a fallu intervenir souvent pour remettre certains dans les rails. Je me permets de le dire parce que chacun faisait un peu ce qu'il avait envie de faire. Je passe là aussi un message : il existe des règles qui s'appliquent à tous et elles s'appliquent aussi au responsable de l'entité IMS. Je dis souvent qu'IMS n'est pas sa PME et il est assez pénible à force de le répéter. Cela a mis les agents en stress jusqu'à avoir une perte de confiance totale entre eux et la hiérarchie. La situation n'est toujours pas rétablie aujourd'hui.

Ce dossier est compliqué au-delà de la productivité que vous avez annoncée et qui n'est pas anodine sur des petites équipes. Je rappelle qu'il s'agit de petites équipes qui comportent au maximum une quinzaine de personnes à PST, le reste avoisinant les 4/5 personnes ou les 7/8 personnes pour la Schémathèque. Je tenais à le dire et j'alimente mon propos par cette volonté de rabaisser les agents en leur disant qu'ils n'ont pas le niveau pour accéder à l'objectif que l'on se donne, que la marche est trop haute pour eux... Il faut que ce genre de discours cesse. Ces agents sont dans l'entité depuis plus de 15 ans et ils ont fait le travail. On peut le leur reprocher, mais ceux qui ont donné le travail sont bien les membres de la direction. On leur reproche plein de choses aujourd'hui, qu'ils n'ont pas bougé, etc..., mais ils ont fait simplement le travail qu'on leur a demandé de faire et ils l'ont bien fait. Ils ont même eu des périodes où la hiérarchie était absente pour plusieurs raisons et ils ont assuré le travail. J'insiste sur ce point parce que je ne sais pas comment ce dossier va évoluer, mais il est très pesant hiérarchiquement. Je voudrais que les choses évoluent positivement, mais cela n'est a priori pas le cas d'après les éléments que nous pouvons avoir aujourd'hui et ceci est très dommageable.

Nous avons, dans ce dossier, trois équipes et trois objectifs différents :

- Une pérennisation pour les VAS même si nous ne savons pas où ils seront pérennisés à terme, à CT, à RATP Infrastructures ou peut-être à MRF, mais les agents sont plutôt rassurés par cette pérennisation de leur activité.
- Une externalisation à terme pour la Schémathèque. Malgré toute la confiance, cette situation est très compliquée à vivre pour les agents de la Schémathèque puisque leur avenir est assez compromis d'après leur compréhension du dossier. Pour autant, ils continuent à faire le travail, mais l'avenir n'est pas très reluisant.
- Un changement de métier pour PST. Vous avez parlé d'évolution de postes, mais aucun agent n'a le profil a priori et aucun agent n'est capable de le faire. Un tel discours est assez dur à entendre pour les agents. La marche est peut-être parfois un peu haute, mais l'entreprise était avant en capacité d'accompagner et de former. A priori, cette démarche est abandonnée dans ce dossier. Malgré qu'il ait été négocié, si ces points peuvent être de nouveau regardés, il ne faut pas s'empêcher de le faire parce que cela crée des tensions et les agents ne le comprennent pas.

Même si le dossier est commun, il faut traiter ces trois équipes différemment puisque leur situation est différente. On ne peut pas traiter les VAS comme on traite la Schémathèque ou PST. Je rappelle aussi pour les VAS, -et j'envoie un message à la RRH-, qu'ils comportent des postes clés et des compétences critiques. Il n'y a pas que l'agent de maîtrise, la compétence critique porte plutôt sur les opérateurs, les techniciens et le technicien supérieur. Nous serons peut-être demain les seuls en

France à réaliser cette activité puisque la SNCF l'arrête de son côté. Je n'ai pas ce niveau d'information, mais nous l'avons entendu dire. Cette compétence étant assez critique, il faut regarder ce point et il faut à tout prix que ces postes soient inscrits dans le SDRH. Il ne faut pas seulement y inscrire le poste d'agent de maîtrise qui est plutôt un poste de fonction managériale, les postes se trouvant en-dessous étant plutôt les postes critiques.

M. BARRAILLER – Nous partageons ce point. Cette activité est importante et il faut absolument que nous nous donnions les moyens de pérenniser les compétences. Cela ne concerne pas seulement l'agent de maîtrise, mais aussi l'expertise qui est portée par l'ensemble de l'équipe VAS. Nous nous ferons fort de pérenniser cette expérience au profit de l'entreprise.

M. LE PRESIDENT – Nous le ferons dans le périmètre de l'unité CT. Nous n'avons pas d'idée de mettre cette activité à MRF ou de la centraliser. Elle reste dans l'unité CT.

M. LE SECRETAIRE – Pour élargir la réflexion, le Grand Paris arrive et il faudra peut-être une équipe un peu plus conséquente.

M. LE PRESIDENT – Nous verrons la question après. Au jour d'aujourd'hui, l'activité est pérennisée dans ce cadre-là. Nous avons du mal à nous engager sur cinq ans. L'activité du Grand Paris va monter, mais elle ne démarrera pas avant 2024. Nous lancerons des réflexions à cette occasion pour éclairer l'avenir et voir à peu près comment il faut faire, mais nous ne le savons absolument pas. En tout cas, l'activité reste chez nous.

M. LE SECRETAIRE – Le dossier comporte une productivité importante sur une petite équipe. Même si vous dites que l'activité n'a pas beaucoup bougé, il est intervenu des évolutions de logiciels en interne et elle a donc bougé puisque le support était le calque et ces sujets ont évolué. Un déménagement vient impacter ce dossier. Il n'est pas anodin et il devrait se faire d'ici quelques mois.

M. BARRAILLER – Il devrait avoir lieu normalement au mois d'avril.

M. LE SECRETAIRE – Ce dossier avait été négocié par M. GARREAU. Ce point n'est peut-être pas inscrit en tant que tel dans le dossier, mais il avait été évoqué et arrêté entre les deux parties que ce dossier ne se mettrait pas en place immédiatement après le passage en instance, mais que l'on se donnait le temps avec les départs en retraite d'arriver à la cible aux alentours de 2022. J'insiste sur ce point parce que des éléments qui nous reviennent nous font croire que la hiérarchie directe serait encline à aller voir certains agents pour qu'ils puissent faire des mobilités. Je ne dis pas qu'ils ne doivent pas en faire, mais ils ont le temps. Le Directeur nous a permis d'avoir cette souplesse qui avait été actée lors de l'intersyndicale et il faut la maintenir. Je partage les propos de la RRH, c'est-à-dire que l'on ne va pas attendre la veille de 2022 pour le faire. Pour autant, il n'y a pas d'empressement pour être à la cible en juin 2020.

M. BARRAILLER – Cela n'est pas notre intention. Notre idée est d'atteindre la cible dans les meilleures conditions possibles pour tout le monde. La première échéance assez rapide est le déménagement sur Bry-Sur-Marne. Nous voulons mener ce

déménagement le mieux possible pour l'ensemble de l'entité. Il devrait normalement s'opérer au cours du mois d'avril. En parallèle, nous réfléchissons vraiment à cette adaptation et à la trajectoire qu'il faut avoir pour arriver à la cible en se donnant un peu de temps pour ne pas bousculer les choses. Si des mobilités sont à effectuer, elles se feront. Elles pourront être internes à l'unité CT ou se faire à l'extérieur de l'unité CT. Nous essayerons d'accompagner les agents le mieux possible et la démarche se fera avec Audrey JOSEPH et le département.

M. LE SECRETAIRE – Le déménagement étant très proche, si un agent souhaite faire une mobilité, il doit effectivement pouvoir la faire. Par contre, si les agents n'ont pas la volonté de faire une mobilité, il faut les laisser déménager au mois d'avril et vous verrez, avec le nouveau bâtiment et les nouvelles façons de travailler, comment vous pourrez amener ce dossier à l'objectif.

Je souligne également que ce dossier est le premier dossier avec un accord d'ordre social. Nous n'avions pas l'habitude, dans le département, de travailler avec cette épée de Damoclès de signer ou de ne pas signer. Ce mode de fonctionnement ne nous convient pas. Si nous ne signons pas, toutes les mesures négociées, même si elles ne sont jamais suffisantes pour nous, peuvent être remises en cause. Ce mode de fonctionnement est assez nouveau et il est assez compliqué parce que tout peut être remis en cause à cause d'une non-signature. Il est très compliqué de pouvoir l'expliquer aux agents en disant qu'une intersyndicale s'est tenue et quels sont les points qui ont été actés. Nous avons avant un relevé de décisions qui permettait au moins d'avoir des bases de discussion. Nous ne pouvons même plus l'avoir aujourd'hui et cela rend très difficile le rendu auprès des agents. Des décisions sont à prendre dans le fonctionnement des organisations syndicales et il faut pouvoir les informer. Cela prend toujours un peu temps et la situation est toujours compliquée dans ce laps de temps parce que les agents sont dans le flou. Il faut également l'avoir à l'esprit pour d'autres dossiers. Cette façon de faire deviendra a priori une méthode de fonctionnement, mais il est très compliqué, sur des dossiers aussi importants, de pouvoir être sereins en ne sachant pas en sortie d'intersyndicale si le volet social sera celui-là ou un autre puisqu'il peut être remis en cause par une non-signature.

Vous avez dit que vous vous adaptiez, mais la façon de faire est maladroite quand vous coupez les vivres et l'activité, puis vous arrivez après avec des dossiers en disant que l'activité a chuté. Je pense que les choses auraient pu être faites un peu différemment. J'insiste sur le fait que les agents se sont adaptés à ces évolutions qui ont été importantes pour l'entité IMS dans la période.

M. PAROT – Je vous ai écouté M. BARRAILLER et je constate que vous avez parlé d'évolutions, d'adaptations technologiques... Je pense que la direction ne sort pas ces évolutions techniques du jour au lendemain et elle sait qu'il faut évoluer. Comme d'habitude, vous n'avez pas suffisamment anticipé. Les personnes à la tête de ces directions ne bougent jamais et les agents en subissent toujours les conséquences. Avant, ils étaient bons et, du jour au lendemain, ils sont à jeter à poubelle. Un tel constat est tout de même triste et la situation ne change pas. Nous savons que les technologies évoluent tous les jours. Nous avons des têtes pensantes à la direction de certaines unités. Je pense que l'on aurait pu essayer de faire des formations au bout d'un an et demi pour que ces agents puissent évoluer. Apparemment, ils ne doivent pas être capables de le faire et ils ne doivent pas en avoir les compétences puisqu'ils

ne sont pas retenus. Les mobilités qui leur sont proposées ont plus pour objectif de se débarrasser d'eux. Nous avons après des agents qui sont à la limite des risques psychosociaux. Vous avez tout de même deux agents dans cette entité qui sont très mal et un rapport de l'IAPR a été demandé de votre part. Le résultat de cette étude est accablant par rapport au management directif qui est fait et qui n'est pas du tout à l'écoute des agents. Au départ, les agents étaient participatifs surtout pour le déménagement. Il était proposé des plans et tout allait bien. Comme le disait M. TURBAN tout à l'heure pour une personne, l'entité IMS est sa PME. Le changement se fera comme il a dit et il ne se fera pas autrement. Au résultat, les agents vont de plus en plus mal, ils sont de plus en plus stressés. Malgré cette étude qui a été faite, nous sommes allés dernièrement à IMS et le second du responsable continue à mettre une pression effarante sur les agents. Il coupe par exemple le chauffage dans la pièce parce qu'il décide qu'il fait trop chaud. Je ne suis pas frileux, mais je ne me permettrais pas de baisser le chauffage si j'ai trop chaud. Les agents qui travaillent à cet endroit doivent pouvoir mettre le chauffage s'ils ont froid. Ou bien, on prend son dossier à un agent de maîtrise comme s'il n'existait pas et on le fait toujours quand il n'est pas là et derrière son dos. S'il y a trop de chaises, on en enlève. Ces personnes ont eu le résultat de cette enquête et continuent de mettre la pression sur les agents. Je ne sais pas comment cela va se terminer, mais il faut vraiment leur faire passer le message pour qu'ils arrêtent de mettre la pression sur les agents. Les agents ne sont déjà pas bien parce qu'on leur fait comprendre qu'il faut se débarrasser d'eux. Quand vous avez présenté votre dossier, il était un peu idyllique au début, mais quand nous en voyons le résultat aujourd'hui, des agents ne sont vraiment pas bien. Je souhaite que vous communiquiez avec eux pour qu'ils vous donnent leur ressenti. L'un de ces agents est d'ailleurs présent autour de la table et j'espère qu'il va pouvoir en parler parce que cela est honteux.

Après, quand nous lisons les mesures préconisées par l'IAPR, à savoir faire des groupes de travail discuter, intégrer les agents..., tout le contraire a été fait. Comment voulez-vous que les agents y croient maintenant puisqu'ils ont été mis de côté à chaque fois dans le dossier ? L'étude de l'IAPR était bien faite et ses propositions ne peuvent pas fonctionner puisque les agents ont été mis de côté dès le départ. On n'a pas été à l'écoute des agents. Une telle situation est hyper stressante pour eux : avant, ils étaient bons dans leur activité, mais comme ils ne sauront pas évoluer, ils sont des bons à rien, au revoir ! Ce ressenti est celui des agents aujourd'hui et je reste gentil.

M. BARRAILLER – Je ne partage pas votre avis et je pense que vous ternissez un peu le tableau. Je conviens que nous avons peut-être des axes d'amélioration sur l'organisation, mais de là à dire que les agents n'ont pas du tout été associés au projet et que le management ne fonctionnerait pas du tout, je ne le pense pas. Une enquête IAPR a été menée, des COPIL ont été constitués et se sont tenus, dont un COPIL qui s'est tenu il y a une dizaine de jours en présence du psychologue. Cette restitution faite en COPIL n'est pas aussi noire que vous voulez bien le dire.

M. PAROT – Je la transmettrai à toutes les personnes qui vont peut-être la lire et je pense qu'elles ne seront pas d'accord avec vous.

M. BARRAILLER – Je ne veux pas m'étendre sur le sujet. Des points ont été relevés notamment sur l'amélioration du management durant la période de transition et la période de changement et sur le fait d'avoir un management un peu plus intégratif.

M. LAMBERT – Que veut dire un management plus intégratif ?

M. BARRAILLER – Je parle d'un management associant un peu plus les agents que cela n'est fait. Des actions seront menées sur différents niveaux, sur un axe individuel avec un accompagnement psychologique, des entretiens, des bilans de compétence, un plan plus managérial avec du coaching et autres, et sur un axe plus général et plus collectif au niveau de l'entité. Nous y travaillerons et nous essayerons de faire en sorte que cela se passe le mieux possible dans les semaines et les mois à venir pour accompagner ce projet à son terme le plus convenablement possible.

M. PAROT – Deux agents sont en situation psychologique très avancée et ne sont vraiment pas bien. Je souhaite franchement qu'ils ne passent pas à l'acte parce que ce problème n'arrive pas qu'aux autres. Il est arrivé à la Poste et je ne vois pas pourquoi il n'arriverait pas à la RATP vu le management que l'on continue de faire en disant que c'est comme cela et ce n'est pas autrement et en n'écoutant pas les agents. Je souhaite franchement que cela n'arrive pas parce que, si cela devait arriver un jour, vous ne vous expliqueriez pas devant nous, mais devant le juge et la situation ne sera pas la même. Il faudra avoir des billes parce que les instances vous auront prévenu. Quand nous vous disons qu'il faut arrêter et quand nous voyons que l'on continue à enquiquiner les agents et à leur mettre la pression pour une chaise ou le chauffage, j'ai l'impression que les gens responsables à IMS doivent être sourds et n'écoutent pas ce qu'on leur dit. Si j'étais cadre et si l'on me disait qu'une personne n'est pas bien, je n'irais pas l'enquiquiner pour des broutilles ou pour le chauffage et lui mettre la pression pour appuyer là où ça fait mal.

Mme PRALONG-RICHY – Je pense que l'on ne peut pas dire : « je vous avais prévenu et j'espère qu'ils ne passeront pas à l'acte ». Si la situation est grave à ce point, nous sommes tous concernés et il ne s'agit pas d'une question d'être prévenu. J'ai entendu de la part du Directeur de l'unité qu'il allait mettre en place des actions pour accompagner le manager en question.

M. BARRAILLER – Pour les deux agents que vous citez, un suivi IAPR a été mis en place avec la médecine.

M. PAROT – Je vous entends, mais lorsque j'y suis allé avec M. TURBAN, la personne en face nous riait presque au nez. Une telle attitude est inadmissible. Vous pouvez sourire et me dire que je suis un menteur, mais je ne le pense pas et je ne m'amuserais pas à raconter de telles choses en séance. Je vous dis la vérité.

Mme PRALONG-RICHY – Pour avoir vécu des diagnostics IAPR à d'autres endroits, il est vrai qu'ils sont une démarche pluridisciplinaire avec à la fois les élus, la direction et la médecine du travail. Cette démarche est sérieuse et complète puisqu'elle traite tous les sujets. Il est courageux de la part d'une direction de lancer une démarche IAPR parce qu'elle sait ce qu'elle lance, mais elle ne sait pas ce qu'elle récupère. En l'occurrence, il existe manifestement un souci. J'entends de la part de la direction de l'unité CT qu'ils prennent en compte les problèmes relevant de ce diagnostic et ils essayent de trouver des solutions.

M. LE PRESIDENT – Je vous propose de revenir au dossier parce que nous avons deux sujets : un dossier qui est l'organisation d'IMS et, dans ce dossier, un caractère personnel pour un certain nombre de personnes et en particulier pour deux personnes. Au niveau du fait générateur, la situation est compliquée pour des raisons qui nous sont exogènes puisqu'elles sont dues à des évolutions de métiers. Des tâches que nous faisons avant en interne sont supprimées et la situation est compliquée pour des gens qui n'ont absolument pas démerité, qui ont bien fait le travail que nous leur avons demandé de faire, et nous leur disons maintenant qu'ils n'ont plus besoin de le faire. Mais, cela n'est pas pour autant que le travail qu'ils faisaient avant était mauvais. Il est fait un accompagnement par de la formation dans les cas où il est possible de le faire, mais il faut aussi être honnête : il ne sera pas possible pour tous les agents en fonction de leur âge, de leur parcours... Il faut que nous puissions traiter tous ces problèmes. Vous connaissez le respect que j'ai pour le travail effectué par Stéphane GARREAU, mais nous avons un changement de personne et Audrey JOSEPH n'est pas là depuis longtemps.

L'intérêt de ces discussions au sein du CSE est d'entendre les choses et que tout le monde les entende non pas dans l'esprit de dire : « on vous avait prévenu, la situation va exploser et vous vous retrouverez tout seul devant le juge ». Le problème que nous avons collectivement est que cela se passe le mieux possible. Nous l'entendons et nous le notons.

M. PAROT – Je ne doute pas que vous nous écoutiez, mais le responsable d'IMS n'a pas l'air d'écouter les personnes qui sont sur le terrain.

M. LE PRESIDENT – Nous l'avons bien entendu.

M. PAROT – Il faut que vous fassiez redescendre l'information et que vous vous assuriez que les directives que vous avez données soient les bonnes.

M. LAMBERT – Nous ne vous alertons pas pour la première fois sur certaines personnes et on continue à le faire. Au bout d'un moment, nous pouvons nous poser la question de savoir quelles sont les mesures que vous avez mises en place de votre côté pour que le problème s'arrête parce qu'il continue.

M. LE PRESIDENT – Je vous entends. Ce sujet est quasiment indépendant du dossier d'organisation d'IMS. Nous avons les deux sujets et il faut que nous traitions les deux sujets. Je ne mets pas ce sujet-là sous le tapis.

M. MURATI – L'entreprise a décidé de lancer une enquête IAPR, mais une première enquête RPS avait aussi révélé des risques majeurs pour plusieurs personnes. Même si la direction a accepté de mettre en place cette enquête IAPR, elle lui a été un peu imposée par les résultats de l'enquête RPS. Nous vous remercions tout de même de l'avoir mise en place.

M. BARRAILLER – Je ne le pense pas.

Mme JOSEPH – La volonté de mettre en place le diagnostic IAPR était surtout portée dans une démarche d'accompagnement. Nous voulions, par rapport à ce projet qui est un projet structurant qui touche des personnes, avoir une vision des difficultés qui sont

rencontrées aujourd'hui dans l'entité pour pouvoir mettre en place les bonnes actions afin de bien accompagner le changement et l'ensemble des agents. Quand nous mettons en place un diagnostic, la démarche est toujours compliquée. Nous avons déjà perçu des problèmes par le biais de l'enquête RPS et un certain nombre de choses sont posées avec le diagnostic. Il y a effectivement ce qui est écrit, mais nous avons aussi, dans le cadre du COPIL, une certaine mise en perspective de la part du psychologue qui permet de comprendre la façon dont les choses ont été écrites et il ne faudrait pas en faire une interprétation trop rapide. Nous n'avons pas l'obligation de faire un diagnostic, mais nous avons eu cette volonté pour pouvoir mieux accompagner les agents. Nous devons mettre en place les actions adéquates pour pouvoir accompagner cette transformation de l'équipe et ces changements.

M. MURATI – Il n'est pas un diagnostic IAPR qui a été fait en parallèle de l'étude RPS, mais il a été mis en place après l'enquête RPS. Ce diagnostic IAPR a généré un rapport IAPR qui sera normalement transmis aux agents. Quand sera-t-il transmis aux agents et sous quelle forme ? Sera-t-il transmis dans son intégralité ? Comment sera-t-il présenté aux agents parce qu'ils sont très demandeurs ?

Mme JOSEPH – Cet échange a eu lieu dans le cadre du COPIL et même dans le cadre de la commission CSSCT où il a été fait une présentation par le psychologue de l'IAPR qui a mené l'enquête. Il est prévu de faire une restitution sur les deux premières semaines du mois de février parce que nous ne souhaitons pas attendre plus pour présenter ce qu'il en est. Ils auront la même présentation qui vous a été faite. Cette présentation amènera forcément un débat dans le cadre des échanges avec les agents.

M. MURATI – Le rapport sera-t-il transmis aux agents le jour de la présentation ou sera-t-il transmis un peu avant pour qu'ils ne le découvrent pas le jour même ?

M. BARRAILLER – Nous verrons les modalités de diffusion.

Mme JOSEPH – Je souhaite que le document soit présenté par le psychologue pour bien comprendre la démarche qui a été menée et ce qu'il en ressort.

Mme PRALONG-RICHY – L'unité CT est libre de ses actions, mais les rapports sont rarement transmis in extenso aux salariés. En revanche, ils sont expliqués oralement au collectif en toute transparence. Vous disiez que des salariés souffrent et je l'entends. Il est rassurant que la direction de l'unité CT en ait conscience et ait mis en œuvre un certain nombre de mesures pour y répondre notamment des suivis IAPR. La situation est toujours compliquée quand un autre salarié, en l'occurrence un manager, est mis en cause. Cette personne aura sans doute besoin d'être aidée également parce qu'elle n'est pas mise en cause sans raison et la situation n'est pas non plus facile pour cette personne. Les diagnostics IAPR sont intéressants parce qu'ils prennent en compte l'intégralité du collectif. Ils forment une chaîne complète, d'où l'intérêt de cette présentation qui est globale et qui n'est pas juste un rapport écrit qui peut être lu sans avoir toutes les clés pour comprendre une situation globale.

M. BARRAILLER – Il est très important que le psychologue soit présent et qu'il fasse cette restitution parce qu'il a pu mesurer le climat et voir comment cela se passait. Nous demanderons donc au psychologue d'être présent lors de cette restitution.

M. MURATI – Le fait que le psychologue fasse l'analyse et l'explication du rapport est une très bonne chose. L'interprétation sera ainsi faite par une personne tierce et neutre. Pour avoir échangé avec l'équipe IAPR en amont du diagnostic, le rapport doit être transmis aux agents pour une question de transparence et de confiance mutuelle. Si des points évoqués avec les agents avant le diagnostic ne se trouvent pas appliqués par la suite, les agents feront eux-mêmes leur diagnostic aussi.

Les effectifs sur l'entité IMS passeront de 26 à 17. Certains agents vont partir en retraite et les départs se feront naturellement. Cependant, certaines équipes se retrouveront avec des effectifs inférieurs alors que les agents n'ont pas émis le vœu de faire une mobilité sur leur poste, mais ils souhaitent évoluer dans leur poste. Comment seront placés ces agents par rapport à l'occupation des postes de maîtrise ou cadre qui vont se libérer ?

M. BARRAILLER – Nous essayerons de procéder le mieux possible en fonction des compétences et de l'expérience des agents. Si des agents ont des compétences reconnues et s'ils ont la possibilité d'accéder à un autre poste au sein de l'entité IMS, nous l'étudierons. Nous n'excluons pas un accompagnement dans la mobilité au sein de l'unité parce que des agents peuvent retrouver un poste dans une autre entité de l'unité CT, au-delà de l'unité CT au sein du département RATP Infrastructures ou dans d'autres départements. Nous essayerons de procéder le mieux possible et d'accompagner cette évolution des effectifs le mieux possible. Nous avons cet objectif et il faut que nous essayions de le faire dans un climat le plus serein possible.

M. LE PRESIDENT – Nous partageons tous le même intérêt, à savoir que tout le monde soit employé. Vu que des tâches seront supprimées, l'intérêt est que tout le monde ait du travail à la fois pour la situation personnelle des agents parce qu'il est angoissant de ne rien avoir à faire et pour l'entreprise parce que nous avons des salariés et il faut qu'ils travaillent. Nous avons cet intérêt collectif de le trouver et je fais confiance à l'unité pour le mettre en place avec des adaptations. Je reprends les remarques formulées par M. PAROT parce que nous pouvons avoir des différences de position sur la capacité de certains de pouvoir franchir le pas ou pas et ces questions doivent être traitées.

M. MURATI – Pour qu'une mobilité soit réussie, on mise plus souvent sur la volonté que sur la contrainte.

Mme CASSOU – Par rapport aux propos de Mme PRALONG-RICHY disant que nous sommes tous responsables, je veux bien l'entendre, mais j'entends parler de cette situation depuis un an ou demi ou deux ans. Je m'inquiète du temps qui est mis pour traiter les situations de mal-être des personnes au travail. Nous avons eu le temps de voir, en un an et demi, je ne sais pas combien de dossiers de restructuration qui avancent plus rapidement. Je suis très inquiète sur le sujet. Nous n'avons pas en l'occurrence une ou deux personnes, mais beaucoup de personnes qui vont mal qu'il s'agisse du manager ou de l'équipe. Que fait-on et qu'attend-on ? Il est facile de dire que l'on vous avait prévenu, mais que fait-on au bout d'un moment parce qu'il faut aller

dans le concret ? Il a été fait une étude, mais que fait-on après ? Les agents ne vont pas bien et ils n'iront toujours pas bien demain et après-demain. Qu'attend-on ?

M. BARRAILLER – Un travail a été entrepris pour cette raison avec l'IAPR.

M. LE PRESIDENT – Nous avons maintenant des dates et des jalons : une restitution sera faite au cours des deux premières semaines de février et un COPIL a été mis en place. Elles sont peut-être tardives, mais nous le faisons maintenant. Des dates et des engagements ont été pris par l'unité. Les salariés y seront associés et nous suivrons ce projet.

M. LIOT – Au niveau de la structure ART, vous avez parlé de la gestion du référentiel technique. Cette activité sera-t-elle diluée sur les unités opérationnelles ?

M. BARRAILLER – Cette question comporte deux aspects :

- La gestion du référentiel technique reste au sein de l'entité IMS et au sein de cette équipe « gestion du référentiel ». Nous n'avons aucune raison de changer pour l'instant.
- Nous avons, au sein de cette activité, des activités liées à l'animation et à la gestion des comités techniques qui sont très spécifiques. Nous envisageons la mise en place de responsables systèmes au niveau de l'unité CT notamment pour gérer les systèmes modernisés qui sont complexes à gérer. Ces postes seront répartis dans les différentes entités en fonction du domaine traité. Quand nous en viendrons à cette gestion des comités techniques, nous referons un dossier, nous vous le présenterons et nous l'expliquerons. Au jour d'aujourd'hui, cette activité reste au sein de l'entité IMS.

M. MORVAN – Je souhaiterais revenir sur l'aspect psychologique de ce dossier. Je vous rappelle vos obligations de résultat en tant qu'employeur en matière de santé physique et psychique (article L 4121 du code du travail). L'alerte que nous avons émise commence à dater puisqu'elle a été faite il y a cinq ou six mois. Comme le disait le Secrétaire de la CSSCT, il faut espérer que nous n'ayons pas de passage à l'acte chez les agents qui sont dans une situation psychologique très fragile parce que vous aurez à répondre devant la justice du délai de prise en compte et des mesures que vous avez mises en place.

M. LE PRESIDENT – Notre première préoccupation avant même d'aller devant la justice est le sort des agents.

Mme JOSEPH – Nous avons eu effectivement des alertes et des actions ont été mises en place pour les agents que vous évoquez, notamment un suivi IAPR et également un suivi par la médecine du travail. Ils sont aujourd'hui reçus régulièrement avec une temporalité qui a été définie par le médecin. Nous échangeons assez régulièrement avec le médecin pour s'en assurer.

M. BROUCHET – M. MORVAN veut dire qu'il ne faut pas se retrancher derrière le fait de dire que les agents sont suivis au niveau du médical et au niveau de l'IAPR et un soutien interne est à apporter au niveau du management. Vous avez en l'occurrence une obligation de résultat.

M. LE PRESIDENT – Nous sommes d'accord.

M. BROUCHET - D'après ce que j'ai pu entendre, l'obligation de résultat n'est pas respectée actuellement et les agents sont toujours en souffrance parce que les méthodes de management n'ont pas évolué. Est-ce une déclinaison venant des plus hauts étages de l'unité ou est-ce un problème de personne ? Vous avez une obligation de résultat par rapport à la souffrance psychologique des agents et c'est à vous de faire le nécessaire. Ce n'est pas à nous de le faire comme j'ai pu l'entendre tout à l'heure, mais à la direction de l'unité. Vous avez l'obligation de moyens qui est respectée et vous avez après l'obligation de résultat. Si l'obligation de résultat n'est pas respectée et si des agents en viennent à passer à l'acte, ce je ne vous souhaite pas, vous devrez en répondre au pénal.

M. LE PRESIDENT – Nous l'avons bien noté.

M. BROUCHET – Je voulais l'expliquer avec d'autres mots.

M. PAROT – Quand j'entends M. BARRAILLER dire qu'ils vont regarder les compétences des agents et voir ce qu'ils peuvent faire pour eux, cela me chagrine parce que ce dossier date depuis un an et demi. Je pense qu'il fallait le regarder dès le départ.

M. LE PRESIDENT – La question a dû être regardée dès le départ, mais vous savez que ces sujets sont difficiles.

M. PAROT – A sa décharge, M. BARRAILLER vient d'arriver.

M. LE PRESIDENT – Il n'est pas magicien et cela n'a pas été fait parce que le sujet était compliqué.

M. PAROT - Vous avez un projet qui est lancé depuis un an et demi et vous savez qu'avec l'évolution technique, la Schémathèque finira progressivement par disparaître. Il faut l'anticiper et voir les compétences. Quand j'entends dire que l'on ne connaît pas encore les compétences, je m'interroge.

M. LE SECRETAIRE – Pour conclure, je souhaiterais faire plusieurs remarques :

- Nous avons eu, à l'unité CT, plusieurs dossiers de réorganisation et nous n'avons jamais eu un dossier aussi mal mené. Je l'avais dit à Stéphane GARREAU et je le redis aujourd'hui. Je pense que si nous en sommes là aujourd'hui, cette situation est le résultat de ce dossier. Nous avons eu des dossiers compliqués à traiter à l'unité CT et nous n'avons jamais eu cette cacophonie et ce type de traitement. Nous vous disons pour cette raison qu'il faut y mettre un arrêt et revenir à des fonctionnements plus adéquats. Cette entité n'est pas la seule où les métiers ont évolué.

- Une CAD est prévue dans ce dossier. Nous voulons qu'elle soit menée à terme et que le résultat soit positif. Beaucoup de choses se disent sur le sujet et je vous demande d'être attentif à cette CAD qui doit normalement se conclure par un résultat positif.
- Un avis est prévu normalement sur ce dossier le mois prochain. S'il n'est pas fait une présentation de l'IAPR entre cette séance et la prochaine séance du CSE, nous ne pourrons pas émettre un avis puisque l'analyse IAPR fait entièrement partie du dossier. Il y a une demande forte des agents et il faut le faire avant le 20 février.
- Il faut tout d'abord faire le déménagement avant de vous lancer dans l'objectif que vous vous êtes fixé de revoir l'activité dans son ensemble.
- Je répète que vous avez jusqu'en 2022 pour arriver à la cible. Nous appuyons sur ce point parce que les choses peuvent se faire en se donnant le temps même si nous ne partageons pas la productivité qui est faite et nous l'avons déjà dit en intersyndicale. Il faut voir comment ce dossier est mené à terme avec tous les points qui ont été évoqués autour de la table. Nous ne devrions pas nous revoir sur le sujet et le message devrait être entendu. Il est fort parce que nous avons de grosses inquiétudes, sinon nous ne l'évoquerions pas de cette façon.

M. LE PRESIDENT – Nous vous avons entendu.

3. Projet de règlement spécifique d'horaires variables de l'entité CT/IMS sur le site de Bry-sur-Marne

Mme JOSEPH – L'entité IMS applique aujourd'hui le règlement spécifique d'horaires variables du site de Val de Fontenay. A partir du moment où ils déménageront sur le site de Bry-sur-Marne, nous devons créer un nouveau règlement spécifique d'horaires variables pour le nouveau site. Il a donc fallu faire un nouveau règlement spécifique qui reprend les horaires de référence tels qu'ils existent aujourd'hui. Une modification a été faite par rapport au règlement spécifique existant aujourd'hui sur la plage fixe de l'après-midi en l'avancant un peu à la demande des organisations syndicales lors de la réunion intersyndicale par rapport à la distance. Un relevé de décisions a été signé à l'issue de l'intersyndicale concernant le règlement spécifique d'horaires variables pour le site de Bry-sur-Marne. Il comporte deux points :

- L'ajout de 20 minutes de trajet à la pause déjeuner des 45 minutes habituels du fait de la distance entre le restaurant d'entreprise RATP et le site où seront les agents. Ils auront donc 20 minutes de trajet en plus des 45 minutes. Ces 20 minutes de trajet ont été ajoutées pour un an, un travail étant fait en parallèle sur des solutions de régithermie sur le site de Bry-sur-Marne.
- Une clause de revoyure sur la plage mobile qui est aujourd'hui fixée à 19 h et qui pourrait être ramenée à 18 h ou 18 h 30 dans un an ou plus.

Nous n'avons pas de changement important au niveau du règlement spécifique si ce n'est l'avancement de la plage fixe de l'après-midi et les 20 minutes de trajet au niveau de la pause déjeuner qui sont ajoutées pour une période d'un an.

M. LAMBERT – Quel est le problème de la clause de revoyure pour la plage mobile du soir jusqu'à 19 h ? Pourquoi revenir sur 18 h ou 18 h 30 ?

Mme JOSEPH – Lors de l'intersyndicale, la première proposition était une fermeture du site de Bry-sur-Marne avec les horaires variables à 18 h. Suite à la demande des organisations syndicales, elles ont souhaité que l'horaire reste à 19 h et que nous gardions les mêmes conditions que celles existant aujourd'hui. Il a été convenu, pour trouver un compromis, que nous en rediscutions dans un an pour voir quelles sont les habitudes des agents, s'il est nécessaire de maintenir l'horaire de 19 h ou si nous pouvons le réduire.

M. LE PRESIDENT – Ce point ne fait pas l'objet d'un avis parce qu'il sera groupé avec l'avis qui sera donné la prochaine fois. Avez-vous des précisions à demander sur ce dossier ?

M. LE SECRETAIRE – Vous avez balayé le dossier et nos discussions ont permis de caler les avancées et les souhaits des agents. Nous verrons l'avis qui sera donné, mais il ne devrait pas se poser de problème et nous nous reverrons dans un an. J'en profite pour vous demander de prévoir une visite des nouveaux locaux avec la CSSCT en amont de l'ouverture du centre avant que les agents s'y installent.

4. Projet de règlement spécifique d'horaires variables du département RATP Infrastructures sur le site de Val de Fontenay

Mme SERRANIA – Ce projet de règlement spécifique d'horaires variables s'applique aux salariés du département RATP Infrastructures sur le site de Val de Fontenay dans le respect des dispositions du protocole d'accord sur les horaires variables qui date de 1983 ainsi que de ses avenants. Ce règlement spécifique reprend les horaires variables qui s'appliquaient aux salariés du département GDI et il comprend aussi une spécificité du règlement d'horaires variables ING puisque nous avons comparé les règlements d'horaires variables de GDI et d'ING pour harmoniser les règles au sein de RATP Infrastructures. Il est spécifié dans ce projet que les salariés du département qui sont délocalisés en permanence sur les chantiers sont exclus des horaires variables. Les salariés occupés à plus de 40 % en moyenne sur l'année en-dehors de leur attachement seront reçus par leur manager pour envisager l'opportunité d'un maintien ou d'un changement de régime. Un bilan sera fait annuellement sur les heures pointées en mission pour ces personnes et ce bilan sera donné au manager qui pourra ensuite échanger avec la personne aux horaires variables afin de définir si elle peut rester sur son poste aux horaires variables ou pas.

M. PAROT – Nous sommes bien d'accord sur le fait que les personnes qui sont à moins de 40 % restent aux horaires variables. Il a également été dit, pour les personnes qui sont au-delà de 40 % et qui continuent à faire les horaires variables, que le changement serait progressif jusqu'à la fin de l'année 2020.

Mme SERRANIA – Une fois que nous aurons l'avis du CSE aujourd'hui, ce projet de règlement sera mis en place au 1^{er} février 2020.

M. PAROT – Comme ils ont cadré leur rythme de vie au quotidien, il ne faudra pas leur dire du jour au lendemain que les horaires variables sont terminés.

Mme PRALONG-RICHY – Nous regarderons en fin d'année, sur la totalité de l'année, s'ils sont des salariés nomades ou pas et, s'ils sont nomades, s'ils sont occupés à plus de 40 % à l'extérieur.

M. PAROT – Il ne faudra pas les prévenir la veille pour le lendemain. S'ils sont à plus de 40 %, il faudra le leur dire avant et non pas le 30 décembre pour le 31.

• **Avis sur le projet de règlement spécifique d'horaires variables du département RATP Infrastructures sur le site de Val de Fontenay**

Mme HENRION – Lecture de l'avis....

Dans le cadre de la création du département RATP INFRASTRUCTURES, les règlements d'horaires variables des départements GDI et ING ont fusionné pour donner naissance au règlement spécifique d'horaires variables du département RATP INFRASTRUCTURES du site de Val de Fontenay, comprenant les salariés travaillant sur VDF et Val Bienvenue.

Seuls les salariés étant absents à plus de 40 % de leur attachement (soit environ 2 jours par semaine) ne pourront pas adhérer aux horaires variables.
Cette règle sera mise en place au 1^{er} janvier 2021.

Les élus du CSE/RATP INFRASTRUCTURES donnent un avis favorable pour la mise à l'essai jusqu'à fin décembre 2020 du règlement spécifique d'horaires variables du site de Val de Fontenay.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20
Contre : 0
Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le projet de règlement spécifique d'horaires variables du département RATP Infrastructures sur le site de Val de Fontenay est approuvé à l'unanimité des présents.

Mme CASSOU – L'avis est heureusement positif parce qu'il aurait pu être négatif du fait que nous avons tous failli valider une erreur, alors que nous étions une dizaine autour de la table, concernant les horaires variables au niveau des opérateurs tertiaires. Nous n'avons pas capté qu'il existait une règle spécifique au niveau des opérateurs qui est différente de celle des agents de maîtrise qui sont aux horaires variables sur la reprise des jours. M. TURBAN a heureusement vu cette erreur avant et il vous l'a signalée, sinon nous n'aurions pas pu donner un avis positif aujourd'hui. J'en reviens au fait d'avoir les dossiers sur table et je le répète souvent : nous ne demandons pas d'avoir les dossiers dix jours à l'avance, même s'il n'est pas mentionné dessus « multisyndicale de négociation », pour embêter le monde, mais pour essayer de se caler avec les mêmes règles que celles des multisyndicales de

négociation et pouvoir travailler le dossier en avance de phase. Nous étions en l'occurrence une dizaine de personnes entre RH et toutes les organisations syndicales et nous sommes tous passés à côté de ce point qui aurait pu être bloquant. Le but n'est pas de bloquer le processus, ni les agents, ni vous, mais nous n'aurions pas pu le valider. Il est très important que nous cessions d'avoir les dossiers sur table afin que nous puissions les travailler en amont.

M. LE PRESIDENT – Ce point est bien noté et je vous remercie pour votre vigilance.

Mme PRALONG-RICHY – Je comprends le sentiment de Mme CASSOU. Pour autant, nous avons échangé avec les organisations syndicales au début du mois de décembre parce que la fenêtre de tir était réduite entre l'avis du CSE Central pour la création de RATP Infrastructures et le 1^{er} janvier, date de la naissance de ce nouveau périmètre. Nous avons eu après des changements, des allers et retours, des modifications du texte, et nous n'avons effectivement pas vu ce point. La discussion a été beaucoup plus longue que sur dix jours et nous avons finalement le temps de nous en rendre compte.

M. LE PRESIDENT – La question porte sur la diffusion des documents et ce point devra être regardé calmement.

Mme CASSOU – Si nous sommes rigides au niveau de l'application du protocole sur le droit syndical, il faut, en cas de modification, prévenir les organisations syndicales et le processus repart. Nous le comprenons parce qu'il y avait la mise en place de RATP Infrastructures, mais j'attire juste l'attention sur le fait que beaucoup de dossiers, à part les HV et le télétravail, deviennent des dossiers remis sur table surtout au niveau des fonctions centrales. Je trouve cela dommage parce que nous n'avons pas le temps de les travailler.

Mme PRALONG-RICHY – Nous l'avons bien noté et nous essayerons de faire un effort en la matière.

M. LE PRESIDENT – Nous réussissons l'effort.

Mme PRALONG-RICHY – J'en profite pour dire que nous pouvons tous être fiers de ce premier avis positif qui forge la première pierre de cette nouvelle maison qui s'appelle RATP Infrastructures. Ce règlement est un nouveau document commun qui s'applique aux anciens salariés d'ING, aux salariés de GDI et aux nouveaux salariés de RATP Infrastructures. Nous avons posé cette première pierre tous ensemble au travers du règlement spécifique commun des horaires variables. J'en suis fière et j'espère que vous l'êtes aussi.

5. Information sur les marchés à venir (2^{ème} trimestre 2020)

M. LE PRESIDENT – Avez-vous des questions ? Il s'agit d'une information qui ne comporte pas de points particuliers.

6. Restitution du groupe de travail Grand Paris du 20/11/2019

M. LE PRESIDENT – Nous avons poursuivi le groupe de travail sur le Grand Paris et une présentation a été faite. IDFM lancera ses premières consultations pour la mi-2020. Cette information est publique. Ils ont invité, au mois de juin 2019, les différents opérateurs qui pourraient répondre. En tant que futur gestionnaire technique, nous sommes amenés à connaître certains éléments qui peuvent porter par exemple sur des calendriers ou des points qui peuvent être la façon dont nous allons travailler avec le futur exploitant. Tant que ces points ne sont pas publics, ils sont classifiés. Nous avons mis en place un plan de gestion des informations confidentielles avec différents niveaux de confidentialité, et nous sommes très sensibles au fait de respecter ces niveaux. Même si des sujets peuvent vous paraître anodins, il ne faut pas communiquer ces informations en-dehors des gens qui ont à savoir. Nous avons fait cette présentation pour la commission et il en est fait une restitution au sein du CSE. Sur les différents niveaux de classification, R1 correspond aux informations banales et R2 correspond à un certain niveau de confidentialité. Ces informations sont classées R2. Nous pouvons en parler au sein du GI, elles sont mises à votre disposition, mais elles ont une certaine sensibilité pour ne pas en parler aux personnes de l'OT qui pourraient être amenées à répondre aux appels d'offres. Ces points seraient exploités par les concurrents de l'OT qui répondraient en disant que tous ces appels d'offres sont truqués, la RATP est en charge de la gestion technique et elle a eu des informations en avance de phase qui lui a permis de mieux se préparer pour apporter des réponses plus pertinentes à l'appel d'offres. Compte tenu de l'arrivée d'un régulateur dans le cadre de la loi LOM, nous avons demandé au régulateur de valider notre plan de gestion des informations confidentielles pour avoir un tiers qui sera susceptible de dire que nous avons mis en place une structure qui lui paraît bien ou pas, -et j'espère qu'il dira qu'elle lui paraît bien-, et qu'il a constaté que nous le suivions bien. Vous verrez arriver pour cette raison, sur un certain nombre de documents, un niveau de classification R1 pour les informations banales, R2 pour les informations réservées au GI, R3 pour les informations nécessitant d'avoir signé un accord de confidentialité et R4 qui est un peu l'équivalent d'une bulle achat, c'est-à-dire que les gens sont nominativement distingués. Ces règles permettent de travailler dans le rôle de gestionnaire d'infrastructure. Elles ne concernent que le Grand Paris, le réseau historique n'étant pas concerné, mais ce sujet est important.

M. LE SECRETAIRE – Nous rediscuterons de ce niveau de confidentialité, des éléments d'information que vous pouvez donner au niveau des élus du CSE, et de la façon dont nous les traitons à notre niveau. Il faut que nous nous mettions d'accord pour que cela soit mentionné sur les documents et nous devons voir comment nous diffusons l'information de notre côté.

M. LE PRESIDENT – Je suis habilité à vous diffuser ces informations, mais nous devons voir la question après quand les choses deviendront de plus en plus concrètes. Je pousse par ailleurs, qu'il s'agisse d'IDFM ou de la SGP, à rendre le maximum d'informations publiques pour restreindre le niveau d'information classifié R3. Dans cette phase préliminaire, il peut s'agir de questions de principe, par exemple des décalages de dates que nous pouvons être amenés à connaître et nous ne devons pas en parler tant que les informations n'ont pas été publiées. Comme nous n'allons pas vérifier tout le temps qu'elles sont parues dans le journal, nous classifions les informations de cette manière.

M. LE SECRETAIRE – Je rappelle simplement qu'il s'agit d'un compte rendu de commission et je vais essayer de relater les échanges que nous avons pu avoir. Cette commission a eu lieu le 20 novembre 2019. Nous avons mis un peu de temps à la recaler dans les séances suite aux évènements sociaux..... (lecture du rapport de la commission).

Compte-rendu de la commission Grand Paris Express du 20 novembre 2019

Cette première commission du mandat avait pour but d'effectuer un point d'avancement.

En préambule, un rappel du contexte a été fait :

- ✓ Garder un regard attentif sur nos concurrents,
- ✓ Développer notre activité,
- ✓ Evolution de l'organisation de travail,
- ✓ Détourner le flux financier, s'assurer que l'argent reçu alimente bien le GI ou l'OT.

Le deuxième point abordé rappelle le Plan de Gestion des Informations Confidentielles (PGIC) et les différents niveaux de confidentialité.

Environ 70.000 fichiers sont tagués à ce jour. D'ailleurs, certaines informations (jusqu'au R2) devront être données aux élus puisque les élus du CSE auront des avis à émettre sur certains dossiers.

Pour information, à ce jour, 70 personnes peuvent être destinataires d'informations de niveau R3.

Le projet GPE avance, avec des modifications suite au retard pris, comme une partie de la L15 qui est reportée après 2027. Ce qui est sûr, la RATP répondra aux appels d'offres par l'intermédiaire de filiale, comme pour le T9. Espérons un meilleur résultat.

Le 1^{er} opérateur désigné le sera pour les lignes L16 et 17, cette désignation est prévue en 2022. Ensuite, l'opérateur choisi, a 2 ans pour se préparer, soit l'exploitation d'une partie des lignes L16 et 17 à partir de 2024 et ce pour 6 ans.

Concernant la ligne L15, l'opérateur devrait être désigné en 2023.

Le premier site de Maintenance des infrastructures (SMI) qui doit être mis en service mi 2023 est celui d'Aulnay qui est en accord avec 3 lignes (15/16/17). Devrait suivre le SMI Vitry en 2024 puis le SMI Palaiseau fin 2025.

A terme, 15 tunneliers et 38 ouvrages en annexe seront construits.

La réflexion sur la future maintenance esquisse quelques axes de travail :

- ✓ D'abord, il faut bien border l'expression du besoin, le spécifique et le transverse sous le format d'un Programme des exigences de Maintenance,
- ✓ Le décret et l'arrêté de février 2019 cadrent le périmètre entre autres il est inscrit que le GI ne maintiendra pas les façades de quai,
- ✓ L'unité ou les unités opérationnelles dédiées GP seront organisées de façon que le niveau 0 ou 1 s'effectue en centre SMI de façon multi métier. Par exemple, la voie et la caténaire rigide pourraient être maintenues par un même agent. A contrario, les autres niveaux pourraient être mutualisés avec les autres centres de maintenance existants.

Dès fin 2020, des premières ébauches de construction pourraient être présentées.

Les premiers besoins devront être fonctionnels dès début 2024, l'effectif a priori devrait être de – 100 personnes, c'est pourquoi le département réfléchit pour démarrer par de la sous-traitance. La cible de fonctionnement optimal se situe vers 2047 avec environ 1000 agents.

Nous souhaitons attirer l'attention du département sur le fait de ne pas dès le début internaliser les effectifs, avec un risque de perte de compétences, de ne pas être formé et d'être complètement décalé voire à la traîne et de ne jamais oser revenir en arrière et pérenniser la sous-traitance.

N'étant pas soumis à la concurrence, dommage de ne pas faire confiance à de futurs agents RATP. Est-ce si difficile à vendre auprès de l'autorité de tutelle ?

Mais avant cette phase, il y a besoin d'effectifs pour recevoir l'ouvrage, inspecter l'infrastructure pour lever toutes les réserves. Mais un problème financier oppose l>IDFM à l'état. La situation à ce jour est en stand-by.

Pour conclure, je tenais à remercier le directeur du département et le directeur du GIGP et leurs visions sur l'un des plus grands chantiers de notre époque. Cette commission est la 1^{ère} d'une longue série.

M. LE PRÉSIDENT – J'ai tout d'abord quelques bonnes nouvelles à vous donner sur les problèmes de financement. Nous vous avons dit qu'il se posait un problème de financement de ces dépenses de pré-exploitation. Nous sommes désignés comme gestionnaire technique, nous assurons de l'assistance à maîtrise d'ouvrage sur la maintenabilité, mais des actions sont liées à des mesures d'exploitation qu'il faut lancer plus tôt. Personne ne voulait les payer et nous avons obtenu un décret de l'Etat disant qu>IDFM doit payer. IDFM dit qu'il a bien vu le décret, mais qu'il ne s'applique pas à lui. IDFM s'inquiète qu'à terme, les coûts d'exploitation annuels du Grand Paris augmentent d'un milliard d'euros par an. Ceci n'est pas choquant avec 260 km, 60 gares, etc... IDFM dit que l'Etat a décidé de lancer le projet du Grand Paris, que cela lui va bien en tant que région, mais personne ne dit comment l'exploitation future sera payée. La Présidente de Région ne voulait pas mettre le doigt dans un engrenage et nous étions coincés entre le marteau et l'enclume. Elle ne voulait pas prendre date en disant qu'ils acceptaient de payer les dépenses parce qu'ils ne savent pas, quand ils auront commencé à accepter de les payer, où cela va s'arrêter. Malgré le décret que nous avons obtenu après avoir convaincu l'Etat, IDFM ne voulait pas payer.

Nous avons travaillé sur le sujet et fait du lobbying dans tous les sens. Le Premier Ministre a écrit à la Présidente de Région pour lui garantir que l'Etat allait travailler avec eux pour trouver des solutions sur le financement de l'exploitation. Avec cette lettre du Premier Ministre, la Région a donné son accord pour payer les dépenses de pré-exploitation pour RATP Infrastructures. Cette décision n'est pas encore complètement concrétisée, mais elle a été prise hier ou avant-hier. En parallèle, nous avons lancé des chantiers avec IDFM pour concrétiser ce côté-là. Une fois que nous serons d'accord sur le principe, nous discuterons encore sur la façon dont nous nous organisons et sur le coût.

L'Etat a aussi demandé à la SGP de financer des dépenses qui se trouvaient un peu dans une zone grise et qui étaient les dépenses de visite avant la reprise en maintenance. La SGP nous disait que nous pourrions faire ce que nous voulions, mais qu'elle ne le paierait pas parce qu'elle avait déjà acheté cette prestation à sa maîtrise

d'œuvre. Nous disions que nous avons l'expérience sur nos chantiers et une maîtrise d'œuvre interne et externe. Malgré les prestations de la maîtrise d'œuvre, il y a besoin d'un second regard du mainteneur pour garantir un certain nombre de choses. Cette dépense est indispensable sur le long terme et ne consiste pas à mettre son argent en l'air. La SGP nous disait qu'elle nous croyait, mais qu'elle n'avait pas d'argent. Nous avons refait une tournée des popotes et l'Etat a convaincu la SGP de nous financer. Cette décision a été prise avant-hier. Nous avons maintenant des discussions avec la SGP pour le mettre en place.

Ces actions vont mobiliser un certain nombre d'agents des unités actuelles qui pourront participer à des reprises en maintenance. Il faut que nous nous organisions parce que nous avons besoin de compétences. Elles seront des compétences en génie civil dans un premier temps et les agents concernés seront plutôt des agents de l'unité ESO. Tous ces points doivent être précisés, mais comme le disait M. Le Secrétaire, nous étions coincés sur ces sujets-là par des problèmes de financement. Nous faisons un peu un bras de fer en disant que nous avons bien voulu faire le travail jusqu'à présent, mais si nous ne sommes pas payés, nous ne le ferons plus. Cette situation a été décoincée tout récemment et ceci est plutôt une bonne nouvelle. Il faut maintenant le faire. Le projet a été décalé comme le rappelait M. Le Secrétaire, ceci étant lié au plan d'économie et de recalage des délais fait par la SGP. Les délais annoncés initialement n'étaient pas réalistes. Ce projet était parti pour un coût de 27 milliards et les estimations donnaient un coût de 35 milliards avec des risques de dépassement. Il a été fait un plan d'économie où la SGP essaye de diminuer cette enveloppe de 35 milliards et de sécuriser les délais. Ce sujet peut avoir des impacts sur l'exploitation et la maintenance, et des débats ont lieu forcément.

Nous travaillons pour l'instant en plateau projet sur le site de la SGP et nous y envoyons des personnes deux jours par semaine. Le fait que le financement soit débloqué permet de débloquer notre participation. Après avoir poussé pour la mise en place d'un plateau projet, nous avons adopté la politique de la chaise vide et nous allons y retourner avec les sujets de préparer tout ce qu'il faut pour la reprise en maintenance. L'objectif d'IDFM est de préparer tout ce qu'il faut pour pouvoir lancer leur appel d'offres et l'objectif de la SGP est de préparer tout ce qu'il faut pour pouvoir transférer, à la fois à IDFM et en gestion technique, le réseau qu'ils sont en train de construire.

Nous le faisons dans un contexte qui change un peu avec l'arrivée d'un régulateur qui va regarder comment toutes ces opérations se mettent en place et un certain nombre de choses. J'ai évoqué le rôle du régulateur pour la vérification du plan de gestion des informations confidentielles et le régulateur aura aussi les rôles de valider la rémunération du GI/GP et d'éventuels arbitrages entre le GI/GP et les différents opérateurs en cas de conflit. Toutes ces opérations ne viendront pas tout de suite, mais elles se préparent.

Sur les métiers et le côté opérationnel, nous l'avons déjà annoncé en 2019, mais nous ne l'avons pas fait suite aux raisons que je vous ai précisées. En 2020, nous travaillerons plus finement sur la montée en puissance, la montée en compétence, et l'organisation que nous mettrons en place pour traiter le GI/GP. Il s'agit d'un certain nombre d'a priori que nous avons pris et nous avons un certain nombre de difficultés. Il a été évoqué le sujet de démarrer avec la sous-traitance parce que nous allons ouvrir

des petits bouts de ligne. Nous aurons un centre de maintenance au Nord à Aulnay et nous voulons ouvrir des petits bouts des lignes 16 et 17 avec une image emblématique puisqu'il faudrait les ouvrir pour les Jeux Olympiques. Ils desserviront un petit bout au nord pour aller au centre de presse. Nous aurons ensuite la ligne 15 sud qui ouvrira et la ligne 18, qui sera un sujet à part, ouvrira encore par tronçons. Notre politique n'est pas industriellement optimisée puisque nous n'ouvrons pas un grand morceau dans lequel nous mettons une équipe. Nous aurons cette montée en puissance avec une géographie un peu compliquée. Il faut regarder tous ces sujets et pouvoir se projeter. Ce travail n'est pas encore fait et nous évoquons peut-être des changements de métier. Il faudra après tracer une route et un chemin pour y aller avec les sujets suivants : quelle cible, quel plan de recrutement et par où passent les gens que nous recrutons ? Est-ce qu'ils passent par les unités du GI historique ou est-ce que nous les recrutons directement ? Quelles sont les passerelles ? Tous ces sujets sont posés aujourd'hui, mais aucun n'est traité. Ils sont de gros sujets industriels et RH d'accompagnement dans lesquels vous serez impliqués. Nous vous tenons pour l'instant au courant, par l'intermédiaire de la commission, de quels sont les sujets, mais nous n'avons pas encore les réponses.

M. PAROT – Par rapport aux appels d'offres, quelle sera la durée des contrats ?

M. LE PRESIDENT – Je pense qu'ils seront des contrats de six ans, mais avec une attribution de contrats prévue aujourd'hui en 2022. Il est annoncé un lancement de l'appel d'offres à la mi-2020 pour une attribution à la mi-2022. Des durées de marche à blanc sont prévues, mais je ne vous en parle pas parce que l'information n'est pas publique. Ces dates pourront peut-être changer. Les lignes seront attribuées, nous aurons un attributeur, mais la ligne sera exploitée sur un petit morceau au début. Il faudra gérer tous les prolongements. Nous aurons à la fois le côté pour le mainteneur et la façon de gérer les prolongements : quel est le lien, comment nous reprenons en maintenance, le passage des trains sur des zones exploitées... ? Il se posera également un problème pour l'exploitant : comment est-ce que nous reprenons, change-t-on d'attributaire... ? Tous ces aspects ne sont pas figés aujourd'hui, et IDFM est en train de travailler sur ces points.

M. PAROT – Nous pourrions avoir, tous les six ans, un opérateur autre que la RATP au niveau de la maintenance.

M. LE PRESIDENT – Nous avons la maintenance à vie et ce principe ne se discute pas. La question est de savoir pour quel niveau de performance et pour combien d'euros. Ces points ne sont pas définis. Les appels d'offres dont je vous parle sont les appels d'offres exploitation. Il est défini aujourd'hui que nous aurons trois lots : nous aurons le même exploitant pour les lignes 16 et 17 puisqu'elles partagent le même PCC, nous aurons le même exploitant pour toute la ligne 15 qui commencera par la partie sud et qui fera après l'est et l'ouest, et nous aurons un autre exploitant pour la ligne 18, un exploitant pouvant gagner différents lots.

Nous fixerons la périodicité de ces réunions de la commission. Nous n'avons pas pour l'instant de décisions impliquant des changements pour le département. Nous vous tiendrons au courant au travers de cette commission. Je pense que nous en prévoyons au moins deux par an et plus si nécessaire.

M. LE SECRETAIRE - Vous avez informé que des moyens seraient mobilisés en effectifs et en priorité sur l'unité ESO. J'invite les organisations syndicales à se rapprocher de l'unité pour savoir parce que j'imagine que ces moyens mobilisés font sûrement déjà un travail aujourd'hui. Il faudra voir cette nouvelle organisation.

M. LE PRESIDENT – Aujourd'hui, ces points n'ont pas été budgétés vu que nous n'étions pas financés par la SGP. Ils ne font donc pas partie du budget ou des indications que nous vous avons présentées.

M. LE SECRETAIRE – De mémoire, les effectifs pour le GI/GP sont prévus à hauteur de 16 alors que nous étions à 10. Est-ce à dire que vous allez ouvrir le recrutement ?

M. LE PRESIDENT – Nous allons l'ouvrir sur la base de cette lettre et des accords. Nous avons déjà commencé. J'ai eu une réunion avec les gens d'IDFM vendredi dernier et nous avons préparé le montage contractuel. Ils ont énormément de choses à faire en ce moment et ils ne sont pas pressés de signer. Ils nous disent de dormir tranquille et qu'ils nous paieront, mais il serait bien que nous sachions à peu près quoi et comment. Nous le faisons en confiance, nous essayons de le regarder, mais nous sommes obligés de nous mettre d'accord et nous démarrons même en l'absence d'un accord formel sur le montant.

Sur le fait de vous dire quelle sera exactement la vitesse de montée en puissance, l'unité GI/GP regarde actuellement la question. Elle avait préparé son plan, nous le regardons avec les financements et nous essayons de reboucler pour sécuriser tout le système. Nous sommes sur l'ordre de grandeur qui vous avait été annoncé et le principe est débloqué aujourd'hui.

III - CONSULTATIONS

A – Projets et mesures donnant lieu à avis

• Nomination du nouveau Responsable de l'entité PRPS du département

M. LE PRESIDENT – Le nouveau Responsable de l'entité PRPS est M. Jacques GRATUZE que certains d'entre vous ont pu rencontrer. Il vient du département MOP.

M. PAROT – Lecture de l'avis...

L'instance doit émettre un avis sur la nomination du nouveau responsable PRPS du Département RATP INFRASTRUCTURES, comme le prévoit le Code du Travail.

Au vu du CV, des diplômes et du parcours professionnel hors et dans l'entreprise, nous faisons le constat que le volet sécurité et réglementation ferroviaire est maîtrisé mais que celui de la santé et des conditions de travail n'est pas le plus développé dans son parcours professionnel. La CSSCT, toujours force de proposition, l'invite à se former dans ce domaine comme ce fut le cas pour les nouveaux élus de la commission. Il y a également une notion non mesurable par un diplôme, c'est celle des rapports humains et de la qualité des échanges avec les différents partenaires sociaux.

Le CSE, n'ayant pas pour mission de se substituer aux décisions organisationnelles et aux objectifs en termes de HSCT pris par le Département RATP INFRASTRUCTURES, ne se positionnera pas sur un avis « favorable ou défavorable ».

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur la nomination du nouveau Responsable de l'entité PRPS du département est approuvé à l'unanimité des présents.

M. LE PRESIDENT – La réponse à votre demande sur la formation est évidente. Je ne suis pas inquiet sur ses qualités de rapports humains.

Nomination d'un Responsable adjoint de l'entité PRPS du département

M. LE PRESIDENT – Le nouveau Responsable adjoint de l'entité PRPS du département est Olivier LEREBOURS qui a une expérience sur ces sujets.

M. MORVAN – Lecture de l'avis....

L'instance doit émettre un avis sur la nomination par la création d'un nouveau poste de responsable adjoint PRPS du Département RATP INFRASTRUCTURES, comme le prévoit le Code du Travail.

Au vu du CV, des diplômes et du parcours professionnel dans l'entreprise, nous faisons le constat que l'ensemble des compétences en matière HSCT sont bien maîtrisées. Cette création de poste est sûrement due à la fusion des Départements GDI et ING en un seul, RATP Infrastructures, où le nombre d'agents passe de 2000 à environ 3000. D'ailleurs, la commission aurait, également, apprécié voir ces moyens augmenter avec cette fusion, car avec plus de 1000 agents supplémentaires à suivre, cela ne va pas lui faciliter la tâche.

Il y a également une notion non mesurable par un diplôme, c'est celle des rapports humains et de la qualité des échanges avec les différents partenaires sociaux, cette notion est primordiale et fait partie intégrante du poste d'adjoint.

Le CSE, n'ayant pas pour mission de se substituer aux décisions organisationnelles et aux objectifs en termes de HSCT pris par le Département RATP Infrastructures, ne se positionnera pas sur un avis « favorable ou défavorable ».

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur la nomination du Responsable adjoint de l'entité PRPS du département est approuvé à l'unanimité des présents.

M. MORVAN – Nous espérons qu'il n'aura pas les mêmes rapports qu'à M2E avec les élus.

M. LE PRESIDENT – Je l'espère également, mais nous pourrions en parler longuement. Pour ceux qui ne le savent pas, Olivier LEREBOURS vient de M2E.

M. BROUCHET – L'avantage est qu'il est déjà calé avec l'IAPR, les enquêtes paritaires et autres.

M. LE PRESIDENT – Il est calé. Je ne pense pas que le rapport qui existait avec certains élus de M2E soit du fait d'Olivier LEREBOURS.

M. MORVAN – Il n'était pas que de son fait.

M. BROUCHET – Pour aller dans votre sens, nous dirons 90/10, 10 de la part des élus et 90 de la part de la direction.

M. LE PRESIDENT – Je souhaite que la façon de travailler avec la CSSCT qui était en place dans le département GDI se poursuive. Jacques GRATUZE et Olivier LEREBOURS ont bien cet objectif dans leur feuille de route. Il faut que nous maintenions le niveau de dialogue, que vous ayez votre rôle de vérificateur, d'aiguillon et autres, et que nous pilotions. Nous devons progresser sur la tenue de nos engagements et la façon de le faire. Ils ont clairement cette mission et il faut que nous évitions d'entrer dans un côté un peu juridique et procédurier. Quand nous entrons dans ce cycle-là, nous avons toujours du mal à en sortir et ce problème s'est notamment produit à M2E.

M. LE SECRETAIRE – Les élus RATP Infrastructures par rapport aux élus GDI n'ont pas changé. S'il intervient une évolution des rapports, je peux imaginer qu'elle ne viendra pas de notre côté. Nous vous faisons passer ce message fort parce que des éléments nous remontent. Nous ne le souhaitons pas non plus. Les relations étaient tendues au niveau de M2E et je ne suis pas sûr que tous les maux viennent des élus.

M. LE PRESIDENT – Je n'accuse pas les élus, mais ils sont partis dans une situation qui n'est pas bonne.

M. LE SECRETAIRE – Nous n'évoluerons pas dans ce sens-là. Si les rapports devaient être modifiés, je pense qu'il faudrait regarder le problème de votre côté, mais il n'y a pas a priori de raison.

M. LE PRESIDENT – Nous le regarderons. J'y suis attentif parce que j'ai vécu différentes expériences. Au départ, les rapports à M2E étaient tout à fait convenables. Quand je suis parti, cela allait encore un peu, mais il y a eu quelques sujets de frictions forts qui étaient au départ sur des divergences d'intérêt. Il s'agissait en fait du travail à agent seul qui a déclenché un certain nombre de choses. Je peux comprendre la divergence de position entre celle que je tenais et qui était de développer le travail à agent seul en toute sécurité face à une position qui était de dire qu'il ne faut pas faire le travail à agent seul. Il était donc difficile de trouver un accord et cela a cristallisé un certain nombre de positions qui ne se sont pas améliorées depuis mon départ.

M. MORVAN – Ce sujet viendra peut-être un jour sur la table de RATP Infrastructures. Certaines situations nous interpellent actuellement.

M. LE PRESIDENT – Pour l'instant, je ne vois même pas frémir le sujet. Sans parler du travail à agent seul, il peut y avoir des positions sur lesquelles nous avons un désaccord de fond. Le but n'est pas de se bloquer, le rôle du CSE et de la CSSCT

étant de faire en sorte que tout ce que nous faisons se fasse en toute sécurité pour garantir la sécurité des agents et la sécurité des opérations. Il s'agit d'un point sur lequel la vigilance est importante. Après, il faut pouvoir parler de ce sujet-là et parler d'un autre côté du sujet en disant que nous voulons faire de la productivité, mais que vous n'êtes pas d'accord. Il faut que nous arrivions à séparer les deux aspects parce que si nous mélangeons toujours tout, nous n'y arriverons pas. Si nous nous bloquons sur ces sujets-là, le risque est que nous ne fassions plus le fondamental et que nous laissions passer des choses. Pour l'instant, la volonté est de continuer comme avant et il n'y a pas de raison de changer. Nous sommes sur un périmètre étendu puisque nous prenons maintenant en charge les activités de maîtrise d'œuvre. Il faut aussi que nous prenions à travailler sur ce périmètre.

M. MORVAN – Je vous rappelle que nous le faisons sans moyens supplémentaires pour la CSSCT.

M. LE PRESIDENT – Il s'agit de la loi. Nous en reparlerons.

IV – INFORMATIONS DU PRESIDENT

- **Note de département concernant le télétravail**

Mme PRALONG-RICHY – C'est avec grand plaisir que je vais vous parler de la note de département concernant le télétravail dans la mesure où elle constitue la deuxième brique de notre maison commune RATP Infrastructures. Les départements ING et GDI s'étaient inscrits chacun dans le protocole d'entreprise de 2018 concernant le télétravail et chacun de ces deux départements avait fixé ses modalités de télétravail. Dans le cadre de la création de RATP Infrastructures, l'objectif était de se doter de modalités communes. C'est la raison pour laquelle nous avons rencontré les organisations syndicales à la fin de l'année 2019 de façon à échanger sur ces modalités communes futures et être prêts dès le 1^{er} janvier 2020, date de la création de RATP Infrastructures, afin de ne pas avoir de rupture pour les salariés qui étaient déjà en télétravail qu'ils soient à ING ou à GDI et pour que ces salariés puissent continuer à télétravailler sans heurt.

Cette note de département a été diffusée à l'ensemble des salariés de RATP Infrastructures. Les conditions d'ancienneté sont fixées à 3 mois pour les salariés qui ont déjà une expérience professionnelle significative au sein de la RATP et à 12 mois pour les jeunes diplômés pour se caler sur la période du commissionnement.

Concernant le nombre de jours de télétravail, il existe deux formules : une formule planifiée où le salarié fixe les jours de télétravail qu'il souhaite prendre chaque semaine et une formule annuelle plus souple où le salarié dispose d'un volant de jours qu'il pose au gré de ses impératifs professionnels. Pour le télétravail planifié hebdomadaire, le nombre de jours dans la semaine qui peuvent être télétravaillés est fixé à 1. Pour le télétravail annuel, le volume de jours dont peut disposer un salarié a été augmenté puisqu'il est de 45 jours maximum aujourd'hui.

La plage de joignabilité est identique à celle des précédentes notes, qu'il s'agisse de la note d'ING ou de la note de GDI. Les salariés peuvent donc être joints de 8 h à 18 h.

Pour le circuit de validation, cela se fait au plus près du terrain. La décision est prise par le N+1, mais le RHU a aussi son mot à dire puisqu'il est garant de la bonne application dans son périmètre de ces demandes de télétravail. Le N+1 prend cette décision après avoir pris conseil auprès de son RHU. Quand il y a une difficulté entre les deux, le directeur de l'unité arbitre.

M. LE PRESIDENT – Nous avons en fait uniformisé les pratiques entre les deux.

M. PRIEUR – Peut-on accéder aussi au télétravail dans les unités opérationnelles ?

M. LE PRESIDENT – La réponse est oui, mais cela dépend du métier.

Mme PRALONG-RICHY – Des métiers sont éligibles et d'autres ne le sont pas.

M. PRIEUR – Il n'y a pas opposition au fait que des gens qui travaillent sur PC dans les unités opérationnelles puissent accéder au télétravail ?

Mme PRALONG-RICHY – Il n'y a pas d'opposition dès lors que le salarié est éligible puisqu'il existe une série de conditions et dès lors que le métier exercé est lui aussi éligible.

M. LE PRESIDENT – On peut faire du télétravail en unité opérationnelle. Ce dispositif est nouveau. Il change notre façon de raisonner, notre façon de faire, et sur lequel il faut que nous apprenions. J'ai eu des échanges avec certains d'entre vous sur le sujet et j'avais moi-même des questions. Je n'avais pas de réticences, mais je voulais y aller avec attention et contrôle pour un certain nombre de raisons. Je n'étais pas le seul à avoir des réticences. Nous apprenons à le faire avec des règles et nous regardons comment cela peut se passer. Il change à la fois les points d'attitude et il pourrait y avoir des suspicions les uns vis-à-vis des autres, les uns disant d'un côté qu'ils vont prendre les jours pour garder les enfants ou pour aller promener le chien, et les autres disant que le télétravail leur est refusé parce que leur chef les a dans le nez... à savoir des suspicions sur ce que l'on peut faire et comment on peut le faire.

Nous avons aussi la nécessité pour les managers d'apprendre à vivre avec ce nouveau dispositif. Quand on a fait confiance à quelqu'un, comment on ne vérifie pas toutes les cinq minutes ? comment peut-on le faire et comment contrôle-t-on cependant que le travail se fait ? Il s'agissait d'une première crainte.

La deuxième crainte, que je partageais avec certains DUO, était de se dire que nous n'allions pas faire un département à deux vitesses, le télétravail étant une forme de travail considérée plus douce par certains, même si cela n'est pas vrai, par rapport à ceux qui n'y ont pas le droit. Est-ce qu'il ne peut pas créer des tensions au sein des équipes en disant que ce poste-là y a droit et qu'il se la coule douce ? Les retours que nous avons depuis le début montrent que ces craintes étaient surestimées. Les retours sur les gens qui utilisent le télétravail sont très globalement positifs à la fois vu des salariés et des managers. Le sujet reste à suivre et ma crainte d'avoir une jalousie entre les postes ne semble pas du tout avérée parce que tout le monde peut comprendre que certains postes sont éligibles et que d'autres postes ne le sont pas. Nous sommes plutôt dans une phase où nous apprenons comment tout ce dispositif fonctionne. Nous l'avons expérimenté aussi à travers la grève puisque nous avons

élargi les plages de télétravail. Des gens qui ne pouvaient pas se déplacer, mais qui n'étaient pas grévistes, ont travaillé en télétravail. Nous avons donné les dérogations pour pouvoir travailler de cette façon. Nous apprenons en marchant, nous mettons à jour nos règles et Sophie PRALONG-RICHY continue à vigiler le sujet du côté du management et de tout le monde pour savoir comment cela se passe, si le retour est bon et vérifier qu'il ne dérive pas. Dans l'absolu, je trouve qu'il est un bon dispositif parce qu'il doit fonctionner en confiance, mais je me méfie tout de même un peu vu mon âge. Je pense qu'il est aussi l'avenir pour un certain nombre d'activités. Avons-nous déjà fait un bilan ?

Mme PRALONG-RICHY – Nous avons déjà fait un bilan sur les deux départements que nous avons présenté aux organisations syndicales dans le cadre de la concertation et nous continuerons à faire un bilan chaque année.

M. LE PRESIDENT – Il faut qu'il soit fait dans la durée parce que nous apprenons, ce dispositif étant nouveau pour nous.

Mme PRALONG-RICHY – Il faut que le bilan soit quantitatif, mais aussi qualitatif.

M. LE SECRETAIRE – Nous avons vu des écarts importants entre unités opérationnelles dans ce bilan. Nous voyions bien que certaines unités pouvaient porter le sujet et avoir confiance dans ses salariés tandis que, pour d'autres unités, le problème n'était pas qu'elles n'avaient pas confiance, mais elle ne portait pas le sujet. Si des activités peuvent être réalisées en télétravail, il faut essayer de le mettre en place que les agents soient à CT, TDE, à la Voie ou à ESO. Après, vous avez toute latitude pour savoir si l'agent respecte les règles ou ne les respecte pas un peu comme pour les horaires variables.

M. LE PRESIDENT – Pour les horaires variables, nous avons une espèce de vérification par le pointage des entrées et des sorties. Nous pourrions faire des vérifications au niveau du télétravail, mais nous ne le faisons pas, à savoir vérifier le temps de connexion sur l'ordinateur, appeler la personne tous les quarts d'heure pour savoir si elle est bien présente, etc... Si nous entrons dans ce système, nous y perdrons. En revanche, vous comprenez qu'il puisse y avoir ces craintes. J'avais bien entendu que certaines unités n'avaient pas mis en place du tout le télétravail, et cette attitude pouvait correspondre soit à des a priori, soit à des mauvais retours d'expérience. La confiance doit se gagner et il faut le faire. Nous y allons et la RRHD le vérifie. Nous avons besoin d'avoir un regard transverse sur le partage des pratiques. La question avait été posée en demandant pourquoi nous ne l'imposons pas à toutes les unités, et la réponse est de dire qu'il doit se faire doucement, qu'il faut que nous ayons des retours positifs et que les gens se fassent confiance. S'il fonctionne bien dans une unité et si les gens se font plus confiance, les managers des autres unités se diront qu'il peut également fonctionner chez eux et il faut que cela se démontre tout le temps. Nous avons pris cette voie et nous n'avons pas choisi de dire qu'il faut avoir tant de pourcentage. Nous faisons le pari que le télétravail se développera de façon gentille, naturelle et efficace pour tout le monde.

Mme PRALONG-RICHY – Nous ne prôtons pas le surcontrôle. Un manager qui fait bien son travail se rend compte que son salarié télétravaillant n'est pas tout à fait au travail sans le fliquer car cela n'est pas le but. Nous en avons discuté avec les

organisations syndicales : cette évolution des cultures doit se faire doucement et doit être basée avant tout sur la confiance réciproque.

M. LE PRESIDENT – Nous apprenons de ce côté-là et ce sujet fait partie des points qui sont importants.

Mme HENRION – Quand nous en avons parlé ensemble, nous avons dit que les unités devaient appliquer le même protocole.

M. LE PRESIDENT – Tout le monde applique les mêmes règles.

Mme HENRION – J'en attends la confirmation, mais je crois que des unités font encore signer un papier à part aujourd'hui. Elles font signer une feuille avec des conditions à part.

Mme PRALONG-RICHY – La note de département s'applique à tous.

M. MORVAN – Pour apporter une petite précision, il ne s'agit pas de son salarié, mais de son subordonné.

Mme PRALONG-RICHY – Ce terme était affectif.

M. MORVAN – Un opérateur n'est pas le salarié de son agent de maîtrise. Il est son subordonné.

- Evènements marquants survenus sur le réseau

M. LE PRESIDENT – Nous avons eu quelques incidents marquants et notamment de gros incidents sur la ligne 5. Une montée de version d'un système OCTYS sur les trains s'est mal passée le matin et il s'y est ajouté des pannes matérielles. Nous avons planté la ligne 5 il y a trois jours et cela tombait très mal au sortir de la grève. Nous avons eu autrement des incidents un peu récurrents : des isolateurs en ignition avec un arrêt de la ligne 1 un vendredi soir pendant quatre heures et un isolateur en ignition sous le train à la gare de Saint Paul, des isolateurs en ignition sur la ligne 4 qui était très chargée avec des incidents qui ont duré plus de deux heures à chaque fois. Sur la ligne 4, le problème n'était pas dû à l'eau, mais à un convoi qui avait abîmé les isolateurs. Nous avons été très longs à le trouver.

Nous avons eu un autre problème qui a été long à trouver sur la ligne 1 et qui concernait des frotteurs arrachés. Nous détectons les frotteurs arrachés à l'est, à Château de Vincennes et des agents ont fait le parcours Château de Vincennes-Nation sans rien trouver. Nous avons fermé la ligne entre Château de Vincennes et Nation et la barre de guidage était en fait abîmée à Georges V. Nous n'avons pu le découvrir qu'avec le passage du train de mesure de MRF. Nous travaillons avec MRF sur des incidents qui ne sont pas francs tout de suite. Nous avons fermé la ligne entre Château de Vincennes et Nation vers 18 h et nous avons trouvé à quel endroit le problème se posait à la fin de service. Nous essayons de trouver des solutions sur ces sujets parce que ces incidents sont globalement très ennuyeux pour le voyageur. Nous faisons des retours d'expérience et nous devons progresser sur les deux axes : il faut éviter que de tels incidents se produisent et, quand ils se produisent, il faut les corriger plus

rapidement. Nous avons, sur la ligne 1, un plan de renforcement des barres de guidage parce que nous avons beaucoup d'incidents de barres de guidage cassées. Cette barre de guidage a cassé en alignement et à un endroit qui n'était pas prévu. Notre plan n'est donc pas suffisant et il faut peut-être le faire plus fort. Ces questions nous interrogent.

La situation n'est pas catastrophique, et la qualité de service du Métro en 2019 est restée globalement la même que celle de l'année d'avant. Nous ne pouvons pas nous en satisfaire. Nous pourrions nous en satisfaire si nous n'avions pas beaucoup de mémoire. Si nous remontons à 2017, la disponibilité des infrastructures avait chuté de 30 % entre 2017 et 2018. Nous sommes restés au niveau de 2018, le niveau de satisfaction étant qu'elle ne se soit pas dégradée. L'objectif était de retourner au niveau de 2017 et nous n'avons pas tenu cet objectif. Nous analysons les données pour en comprendre les raisons : est-ce que nos plans sont efficaces, que faut-il faire... ? Notre plan est bien de retourner au niveau de 2017. Nous avons réussi à le faire une fois, il est encore dans nos mémoires, et le fait que nous y soyons arrivés n'était pas que de la chance. Il faut que nous répétions nos performances et que nous progressions sur l'industrialisation de nos processus. Nous avons eu en revanche l'an dernier, sur la disponibilité des infrastructures du RER A, un résultat très bon puisque nous avons eu un peu plus de 1 % de voyageurs gênés. Nous n'avons pas atteint ce résultat depuis très longtemps. Nous avons également eu de bons résultats sur la ligne B.

M. MORVAN – Il n'y a pas eu d'incidents avec les conducteurs néophytes pendant la période de grève sur le Métro et le RER ?

M. LE PRESIDENT – Nous avons juste des accompagnements par des cadres de conducteurs non-grévistes, mais nous n'avons pas de conducteurs néophytes qui ont conduit sur le Métro.

M. MORVAN – Il me semble qu'il y a eu quelques incidents sur le RER.

M. LE PRESIDENT – Ils sont des conducteurs entraînés et il n'y a pas eu d'incidents.

Mme CASSOU – Ils sont entraînés par la direction.

M. LE PRESIDENT – Ils sont effectivement entraînés par la direction.

M. MORVAN – Je crois qu'il y a eu quelques dégradations sur des MI.

M. LE PRESIDENT – Tout s'est bien passé. Nous n'avons pas eu des dégradations d'infrastructures liées à du vandalisme. Un seul cas de vandalisme a été constaté au bout de la ligne 8 avec des câbles coupés entre les postes opérateurs et les postes de signalisation. Des objets ont été jetés sur la voie à un moment donné, mais le phénomène est resté extrêmement marginal et nous n'avons pas eu de dégradations ou d'actes de vandalisme.

- **Informations diverses**

M. LE PRESIDENT - Nous nous étions engagés, dans le cadre de la mise en place de RATP Infrastructures, de pérenniser l'enquête de retour des salariés du département

sur une note d'ambiance. Nous avons pris l'engagement d'étendre ce questionnaire Supermood à l'ensemble des salariés de RATP Infrastructures pour faire des campagnes d'interrogation, savoir, par une interrogation très large, quelles sont les notes d'ambiance, et avoir des boucles de rétroaction plus rapide pour savoir ce que nous pourrions faire. Nous ne le faisons pas du tout pour court-circuiter les instances. Ce point avait été discuté et demandé par les organisations syndicales dans le cadre de la mise en place de RATP Infrastructures. Nous allons lancer ce questionnaire Supermood et les questions vous seront présentées. Elles ne sont pas encore élaborées, mais nous lancerons le questionnaire et nous nous engageons à vous en faire la restitution.

Nous ne lançons pas tout de suite ce questionnaire et je n'ai pas exactement sa date de lancée. Nous lançons actuellement un questionnaire dont vous avez entendu parler. Il fait suite à une demande faite par la Présidente et à une mission confiée à Jérôme MARTRES, le patron de la Délégation Générale à la Sécurité Ferroviaire, sur la culture de sécurité à l'intérieur de la RATP. Jérôme MARTRES a confié une mission à un groupement d'entreprises qui s'appelle AXIOME IMDM. Ils vont interroger l'ensemble de la RATP et faire des préconisations. Dans ce cadre-là, ils souhaitent avoir des informations qui viennent du terrain. Ils feront des enquêtes terrain et ils commencent leur mission par lancer un questionnaire. Ce questionnaire a été établi et nous l'avons décliné aux différentes unités. Ce questionnaire est plus long à répondre et nous souhaitons avoir à peu près 300 réponses sur le périmètre RATP Infrastructures. Il a été fait le choix d'avoir des réponses de différents métiers et de différents niveaux hiérarchiques. Les unités sont en charge de diffuser le questionnaire pour garantir une bonne couverture. Nous vous en ferons aussi un retour. L'action démarrera ces jours-ci et vous pourrez en entendre parler. Nous avons décidé de décaler les enquêtes Supermood pour ne pas saturer les gens de questionnaires et ne pas mélanger les sujets. Les deux enquêtes sont importantes et l'enquête IMDM démarre maintenant s'agissant d'un sujet d'entreprise.

M. LE SECRETAIRE – Si vous attendez 300 réponses, combien lancez-vous de questionnaires ?

M. LE PRESIDENT – Je ne le sais pas bien aujourd'hui. Nous visons 300 réponses. Ils nous disaient qu'il en fallait au moins 100. Nous nous sommes dit qu'un nombre de 300 nous paraissait être une meilleure cible pour couvrir la diversité des métiers et la diversité des positions dans l'organisation. Nils RAYNAUD est l'interface avec Jérôme MARTRES. Il pilote cette action avec les unités et il peut parfaitement vous en parler dans le cadre de la CSSCT. Il sera fait un retour de cette enquête de sécurité. Ce sujet est important, il avait été suspendu en attendant le retour à une situation nominale, et l'enquête est lancée maintenant pour cette raison.

M. BROUCHET – Concernant le questionnaire sur la qualité de la sécurité et la méthode de diffusion dans les unités opérationnelles, savez-vous comment la question sera traitée ? La diffusion sera-t-elle faite lors des moments de prévention ou comme actuellement par un mail à la volée ou un papier sur un coin de table en disant aux agents qu'ils y répondront quand ils auront le temps ?

M. LE PRESIDENT – Je ne sais pas. L'objectif n'est pas de court-circuiter et nous sommes bien passés par les unités. Je tenais à vous dire que nous lançons ce point pour vous tenir informés et vous pouvez en parler parce qu'il n'est pas du tout secret. Dans les unités, l'action est coordonnée par le préventeur qui est le correspondant et qui définit le plan d'interrogation. Je ne connais pas le plan d'interrogation dans les unités, mais je suis sûr qu'il sera accompagné et qu'il ne sera pas juste envoyé un mail. Sinon, nous n'aurons pas les réponses.

M. BROUCHET – En êtes-vous sûr ?

M. LE PRESIDENT – Honnêtement, je ne sais pas.

M. BROUCHET – Il est sûr que vous n'en êtes pas sûr.

M. LE PRESIDENT – Vous voyez toujours le mauvais côté de la chose.

M. BROUCHET – J'ai vécu la réorganisation du centre de Barbès et j'ai vu comment la diffusion a été faite avec l'envoi de mails à la volée.

M. LE PRESIDENT – Vous manquez de confiance. Je vous disais tout à l'heure qu'il faut se faire confiance et nous allons y arriver.

Mme CASSOU – Nous avons dit aussi que la confiance se prouve.

M. BROUCHET – C'est nous qui devons avoir confiance en vous et non pas l'inverse !

M. LE PRESIDENT – Quand les gens ne font pas certaines choses, ils font autre chose à la place. Ce sujet est un sujet d'entreprise qui est coordonné par Nils RAYNAUD. Nous mettons la CSSCT dans la boucle et je vous en informe. Je prends quelques précautions parce que ce sujet est important.

Sur l'enquête Supermood, nous sommes dans le cadre de la création du département et il est important de faire remonter les sujets. La petite difficulté est la position de Supermood par rapport au rôle des élus. Ils ne sont pas en contradiction, mais il faut que nous réglions cette interrogation.

M. BROUCHET – Je n'ai pas dit que la déclinaison n'était pas faite. J'ai juste demandé comment le questionnaire sera décliné en bas de la pyramide. Je vous mets en garde sur ce point : s'il s'agit de le décliner par un mail noyé dans le réseau auquel on répond quand on a le temps, vous êtes un peu présomptueux avec votre objectif de 300 réponses. S'il est par contre décliné dans les moments de prévention et si les questions sont abordées avec les agents pour remplir les questionnaires tous en même temps, vous aurez à ce moment-là des réponses.

M. LE PRESIDENT – Je ne sais pas. Le réseau de préventeur est en charge de faire cette diffusion, et il me paraît être une bonne façon de faire même s'il n'est peut-être pas suffisant.

L'unité Voie, qui prépare une nouvelle « PEC » en cours de discussion avec les organisations syndicales, a détecté des écarts entre le calcul de la paie comme acté dans le protocole et l'application qui en a été faite. Il a été mis en place en 2010 avec

des écarts qui concernent essentiellement l'année dernière. Ces écarts ne concernent que l'entité Villette nuit. Ces écarts ont été constatés et ils seront régularisés sur la paie de février. Ce point sera présenté et je préfère vous le dire avant que vous posiez la question. Les écarts ont été trouvés, ils sont corrigés, les agents concernés sont globalement prévenus, et nous regarderons après s'il reste quelques cas individuels pour les traiter. L'ordre de grandeur de l'écart est à peu près 4500 € sur l'an dernier.

M. LECLER – Je me permets d'intervenir parce que nous sommes un peu surpris de l'apprendre de votre part. Cela nous va, mais vu le climat social à Villette, je pense que les organisations syndicales auraient dû être au courant.

M. LE PRESIDENT – Vous avez deux rôles puisque vous êtes élus et vous faites partie aussi d'une organisation syndicale. Je préfère vous passez l'information quand nous nous sommes trompés plutôt que vous l'appreniez dans la rue.

M. LECLER – Nous le prenons un peu de cette façon. Nous ne l'avons pas apprise dans la rue, mais presque.

M. BROUCHET – Les écarts sont-ils en plus ou en moins ?

M. LE PRESIDENT – Ils sont en plus.

M. LE SECRETAIRE – Nous serons vigilants sur cette régularisation et nous poserons quelques questions au Directeur de l'unité Voie pour savoir combien d'agents elle concerne, etc....

M. LE PRESIDENT – L'information vous sera déclinée et les écarts seront régularisés.

M. LE SECRETAIRE – Vous avez parlé de dégradation, mais je rappelle simplement que le fait d'être gréviste ne veut pas dire que l'on dégrade les matériels.

M. LE PRESIDENT – Je n'ai pas du tout dit que les grévistes avaient dégradé.

M. LE SECRETAIRE – Par contre, vu les réponses apportées par le gouvernement, il ne faut pas s'étonner que ce genre de mouvement se radicalise et se termine mal, mais je tiens à rappeler qu'un gréviste ne veut pas dire des dégradations et les grévistes ne dégradent pas forcément. Nous avons malheureusement pu voir, avec les dégradations sur les Champs Elysées, que certains arrivent à obtenir des choses. Il faut peut-être se poser les bonnes questions.

M. LE PRESIDENT – Sur ce point précis, j'ai peut-être été mal compris. Nous avons eu un mouvement de grève important. Il n'y a pas eu de dégradations particulières fortes pendant la grève et je n'ai jamais dit que les dégradations étaient faites par les grévistes. Les installations ont globalement été préservées.

M. LAMBERT – Cette grève était plutôt assez propre.

V – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRETAIRE – J'ai plusieurs informations à vous donner, la première information étant le cas d'un agent gréviste qui a fait une tentative de suicide sur le département MRB et particulièrement sur le dépôt de Vitry. En premier lieu, le CSE exprime tout son soutien à notre collègue et camarade ainsi qu'à sa famille et nous lui souhaitons un prompt rétablissement. La Direction de la RATP engage actuellement de nombreuses procédures disciplinaires et exerce des pressions quotidiennes sur ceux qui luttent jusqu'à faire intervenir les forces de l'ordre pour faire taire la colère sociale avec les conséquences que nous avons pu voir depuis le 5 décembre. Nous dénonçons d'ailleurs la présence de policiers en tenue de combat chargeant sur les piquets de grève. Les grévistes sont des pères et des mères de famille et nous nous étonnons de l'ampleur que cette répression a pu prendre. De telles façons de faire sont assez inadmissibles et je pense que le combat est juste. Nous exigeons dans l'ensemble l'abandon des procédures disciplinaires et nous appelons l'entreprise à faire cesser cette répression en espérant que les relations dans le département RATP Infrastructures n'en soient pas érodées et que les relations sociales puissent perdurer même si le climat se tend dans l'entreprise. Le département RATP Infrastructures étant dans l'entreprise, nous pouvons espérer que nous passerons à travers les gouttes, mais il faut l'avoir à l'esprit parce que le climat est très tendu aujourd'hui.

Un deuxième point que je voulais évoquer avec vous est le coronavirus qui s'est répandu en Chine. Une CSSCT extraordinaire se tiendra le lundi 3 février sur le sujet. Je rappelle qu'un droit d'alerte a été déposé au niveau de l'entreprise. Des préconisations ont été faites et nous souhaitons que les préconisations faites au niveau de l'entreprise soient déclinées dans le département RATP Infrastructures. Les choses seront précisées le 3 février lors de la CSSCT extraordinaire.

M. MORVAN – Pour renchérir sur le sujet, nous sommes en avance de phase par rapport à la séance de lundi. Il serait bien de faire un rappel aux attachements puisque nous avons demandé, même avant que la décision soit prise par l'entreprise, la mise à disposition de gel hydroalcoolique. Cette mise à disposition va être faite puisque ce point a été validé par la direction de l'entreprise dans le retour du droit d'alerte. Nous ne voulons pas qu'elle se fasse à la volonté d'un REDT qui décide de donner ou pas des petits flacons de gel hydroalcoolique. S'ils sont à disposition, ils doivent l'être pour tous les agents.

M. LE PRESIDENT – A Val Bienvenue, vous pouvez vous laver les mains en entrant.

M. MORVAN – Il serait bien que cette mise à disposition se fasse de la même façon dans les attachements opérationnels. Il n'est pas pratique pour les agents qui vont dans le tunnel de se laver les mains. Je ne pense pas que le fait de leur donner au minimum un petit flacon de gel hydroalcoolique mettra l'entreprise sur le dos comme les grèves viennent de le faire puisque la Présidente a dit que les grèves avaient mis l'entreprise au bord de la faillite. Je ne pense pas que cela mette le département RATP Infrastructures au bord de la faillite.

M. LE PRESIDENT – Sur les gels hydroalcooliques, la réponse est oui et il faut le faire. Il s'agit en plus de mesures qui sont saines même si le coronavirus est un peu loin. Je rappelle que la grippe saisonnière a déjà fait 22 morts. Le risque porte plutôt sur les personnes fragiles. Il ne faut pas plaisanter quand la Présidente dit que la grève a mis

l'entreprise sur le dos. Nous le percevons alors que beaucoup de gens ne le perçoivent pas. Il s'agit de vrai argent.

M. LECLER – Vu l'augmentation qu'elle a prise, vous ne pouvez pas dire cela. Elle est très malvenue de sa part.

M. LE PRESIDENT – Au résultat, l'entreprise perd 180 M€ et l'argent ne tombe pas du ciel.

M. BROUCHET – Cet argument est aussi valable pour les grévistes.

M. LE PRESIDENT – Je l'entends bien. Aucun reproche n'est fait là-dedans. La grève représente un effort important pour les grévistes et cela se voit sur la paie de janvier.

M. MORVAN – Il s'agit d'un sacrifice pour l'avenir de nos enfants.

M. LE PRESIDENT – Je n'ai pas dit le contraire. Pour l'entreprise, la conséquence est une perte de 180 M€. Cet argent n'est pas simplement une écriture sur un bout de papier, mais des euros qui manquent.

M. LECLER – J'ai lu le Parisien hier et la communication de la PDG est de la provocation à longueur de journée. Dès qu'elle passe dans les médias, elle fait de la provocation y compris pour le remboursement du Navigo. Quand je vois la façon dont elle s'exprime dans les médias, je ne sais pas si cette communication est faite exprès pour monter les gens les uns contre les autres, mais nous nous passerions bien de sa communication. Nous savons que la grève coûte cher y compris pour les grévistes, mais nous n'avons pas commencé et nous n'avons rien demandé. Pour la CGT, cette manière de communiquer en nous faisant tout porter sur le dos est vraiment malvenue de sa part.

M. LE SECRETAIRE – Nous n'avons pas beaucoup entendu la RATP sur le mouvement et nous avons entendu un peu plus la SNCF, ses représentants étant même invités sur les plateaux de télévision. Je pense qu'il est plus que maladroit d'avoir fait paraître un article dans un journal avec les éléments qui ont été donnés. Vous dites que cette somme est une ligne et qu'il va falloir trouver l'argent. Je me doute déjà sur quoi vous allez le trouver, et vous le trouverez sûrement sur le dos des agents puisque vous commencerez malheureusement par là. Ils ont déjà, pour la plupart, perdu peut-être un mois de salaire et vous ferez sûrement des coupes sombres en priorité dans les effectifs sur les ordres de la PDG.

M. LE PRESIDENT – Je ne le pense pas.

M. LE SECRETAIRE – D'un autre côté, elle pourrait frapper à la porte du gouvernement pour lui demander pourquoi le conflit a duré aussi longtemps. Il s'agit tout de même d'une mascarade puisque personne au niveau du gouvernement n'est capable d'expliquer sa réforme. Il est lamentable de ne pas être capable d'expliquer la réforme des retraites. Je vous invite à regarder les différents sujets qui peuvent passer dans les médias.

M. MORVAN – Il faut regarder les bons médias et non pas ceux qui sont à la botte du gouvernement.

M. LE SECRETAIRE – Un mouvement a eu lieu avant-hier du côté de l'unité Voie sur des modalités d'assurance de véhicules. Nous vous demandons de sortir une note du département qui précise comment sont assurés les véhicules de location RATP et comment sont protégés les agents RATP ou les salariés en CDI lors d'un accident de trajet ou d'un accident de véhicule. Il est nécessaire de clarifier ce sujet qui est assez sensible, mais vous le savez.

M. LE PRESIDENT – Je le sais et nous allons le faire. Une émotion est apparue suite à une lecture très attentive de l'IG 140. L'ensemble des salariés de la RATP sont garantis par une assurance responsabilité civile quand ils se déplacent avec un véhicule de service, un camion, des véhicules de location de longue durée ou lorsqu'ils sont transportés par des entreprises. Il n'y a donc pas de sujet dans ce cadre-là et ils sont assurés convenablement au niveau de la responsabilité civile. L'interrogation a été activée par le cas d'un agent qui a eu un accident. Il a renversé un scooter et l'assurance du scooter se retourne contre l'agent pour dommages et intérêts.

En l'occurrence, l'agent est assuré, mais il a commis une faute parce qu'il a franchi une ligne blanche. L'assurance fonctionne même si l'agent a fait une faute. L'IG dit que l'entreprise pourrait se retourner contre l'agent. Après vérification, cela n'est jamais arrivé et nous ne le ferons pas. La difficulté est la bonne application de cette IG. Nous ne disons pas que nous ne nous retournerons jamais contre un agent, mais nous ne l'avons jamais fait. En résumé, les agents sont bien assurés même s'ils sont en faute ou s'ils ont fait une faute de conduite. Cela ne préjuge pas des situations disant que l'agent a conduit après avoir bu où il peut y avoir des sanctions soit disciplinaires, soit pénales sur lesquelles l'entreprise ne peut rien faire, mais la responsabilité civile est couverte. Nous préciserons l'ensemble de ces points.

M. ROMERO – Le problème n'est pas là. Quand l'agent est allé voir sa RRH et son responsable, ils lui ont répondu trois mois après en le croisant dans un couloir. Ils lui ont dit qu'ils ne pouvaient rien pour lui et qu'il devait se débrouiller. Cette réponse a énervé les agents.

M. LE PRESIDENT – Je suis d'accord pour dire qu'une telle situation est énervante.

M. ROMERO – Si l'agent n'était pas venu voir les instances, il passait au tribunal début mars et il était vraiment dans le pétrin. Je peux vous dire que l'agent est au bout du rouleau.

M. PAROT – Quand cet agent nous a contactés, il avait reçu une convocation du tribunal depuis un moment. Il est allé voir sa RRH avec son responsable. Il a eu une réponse tardive et ils lui ont fait comprendre dans le couloir que la réponse était négative. Il est conscient qu'il a fait une erreur, qu'il peut perdre des points sur son permis et payer une amende. Son interrogation portait sur la responsabilité civile et il n'avait pas non plus de réponse. Quand il a appris que la personne était arrêtée depuis plus de 90 jours, il s'est dit qu'il devra peut-être payer 20.000 ou 30.000 €, qu'il devra peut-être vendre sa maison. Sa femme ne dort plus et il ne dort plus. Il est inadmissible que l'on ne puisse pas lui répondre.

M. LE PRESIDENT – Une réponse a été apportée par l'unité Voie. Je l'ai appris avant-hier.

M. PAROT – Il n'est pas normal de faire une telle réponse.

M. LE PRESIDENT – Il existe des dispositifs d'alerte. Le sujet a été remonté tardivement et il sera traité. Je préférerais effectivement qu'il soit traité localement.

M. PAROT – L'agent a toujours dit que s'il devait payer une amende et perdre des points, il trouvait cela normal parce qu'il a fait une erreur qui peut arriver à tout le monde, mais il ne sait même pas comment cela va se passer et s'il va devoir payer quelque chose. Il n'a aucune réponse. Le problème se pose d'autant plus que l'accident s'est produit quand l'agent allait faire le plein d'essence. Il paye lui-même le plein d'essence du véhicule parce qu'il n'a même pas une carte d'essence. Cela n'est tout de même pas normal et cela est même une honte !

M. LECLER – Nous vous avons interpellé sur le sujet lors du précédent mandat. Il se pose de gros problèmes avec les voitures de location : l'agent qui conduit est responsable et il ne peut pas prêter le véhicule parce que si l'un de ses collègues se fait prendre en excès de vitesse et ne se dénonce pas, l'agent qui a laissé son permis est responsable. A l'unité Voie, le responsable laisse son permis. A d'autres endroits, on demande aux agents de laisser leur permis. Je trouve cette façon de faire un peu limite et on a même du mal à relever l'agent pour aller chercher le véhicule. L'agent n'a pas de carte GR parce que MRB ne veut pas donner de carte GR et il doit avancer les frais. Un plein d'essence dans une camionnette n'est pas donné et dépasse les 100 €. Nous ne sommes pas des artisans. Une entreprise qui se vend à l'international devrait avoir une autre méthode pour ses véhicules.

M. LE PRESIDENT – J'avais enfoui cette question dans mon inconscient, mais je vais la ressortir.

M. LECLER – Ces problèmes sont amenés par les véhicules de location parce que je pense que ces questions ne se seraient pas posées avec des véhicules RATP.

M. SEMEGA – Lorsque nous avons des véhicules de location, MRB nous donne des cartes GR pour des véhicules diesel et nous n'avons plus de véhicules diesel dans les agences de location. Elles ne nous fournissent plus que des véhicules à essence. Nous leur disons que nous avons besoin de moduler les cartes pour pouvoir les utiliser pour un véhicule à essence, mais ils nous répondent qu'ils n'ont pas d'autres cartes et que nous devons nous débrouiller. Nous prenons un véhicule à essence, nous roulons avec ce véhicule et, lorsqu'il n'a plus d'essence, nous rendons le véhicule en l'état.

M. LE PRESIDENT – Je n'ai pas répondu tout de suite à M. LECLER parce que je sais que nous pouvons avoir des cartes GR avec des véhicules de location, mais je n'avais pas cette précision. Je vous remercie pour cette précision et nous regarderons ce que nous pouvons faire avec MRB.

M. LECLER – J'ai compris que nous ne passons pas forcément par MRB pour avoir des véhicules de location.

M. LE PRESIDENT – J'en serais étonné.

M. LECLER – Dans mon attachement, un agent permanent de nuit est allé chercher le véhicule de location en journée dans l'agence avec le contrat.

M. LE PRESIDENT – Le fait qu'il aille chercher le véhicule en agence ne me choque pas. Par contre, nous le faisons avec MRB pour les locations de longue durée.

M. PAROT – Ces véhicules sont forcément conduits par plusieurs agents, mais leur nom est-il bien stipulé dans le contrat de location ? S'ils ont un accident et s'ils ne sont pas stipulés sur le contrat, l'assurance ne marchera peut-être pas.

M. LE PRESIDENT – Je ne sais pas vous répondre puisque je n'ai pas instruit le sujet.

M. PAROT – Il est important de le savoir. Je n'imagine pas que le nom de l'agent concerné n'ait pas été stipulé sur le contrat.

M. LE SECRETAIRE – Il est nécessaire de clarifier un certain nombre de sujets dont les cartes essence. Il serait bien de sortir une note de département sur le sujet compte tenu de l'inquiétude existant dans l'ensemble des centres aujourd'hui.

Concernant le déploiement des tablettes, je rappelle qu'une expérimentation avait été faite sur l'unité ESO et une partie de l'unité TDE. L'unité CT et toute la partie de travail en hauteur à l'unité TDE n'étaient pas incluses dans l'expérimentation. Nous apprenons aujourd'hui qu'un déploiement des tablettes se ferait à ces endroits-là. Je vous rappelle simplement que le sujet doit repasser devant les instances comme cela était prévu et comme vous vous y étiez engagé. Je demande également, quand nous envoyons des mails à des personnes qui sont en responsabilité sur ces sujets-là, que ces personnes répondent aux mails parce que c'est un peu le silence radio. L'avis qui avait été donné était cadré et nous étions tombés d'accord sur le cadrage. Il ne faut pas nous la faire à l'envers en disant que l'avis a été donné pour l'ensemble des unités car cela n'est pas exact.

M. LE PRESIDENT – J'ai vu avec Mme LOTTIER comment nous pouvons nous coordonner. Il est vrai que des formations ont été initialisées à l'unité TDE.

M. LE SECRETAIRE – Le point suivant s'adresse plus à la RRH et concerne le circuit d'information. Une commission Formation s'est tenue en février et nous avons appris par hasard, parce que l'information n'était pas officialisée, la désignation d'un remplaçant du Responsable Formation du département. Nous aimerions avoir les bonnes personnes au niveau du circuit d'information. Pour autant, tant que nous n'avons pas l'officialisation de la nomination des personnes, nous ne pouvons pas nous permettre de les interpellier, chacun ayant sa responsabilité. Beaucoup de mouvements ont eu lieu dans la dernière période et nous en aurons peut-être encore à venir. Il serait bien que nous soyons informés des mouvements de responsables ou de directeurs pour éviter les erreurs d'aiguillage.

Mme PRALONG-RICHY – Le choix du remplaçant du Responsable Formation n'était pas forcément facile, mais il faut croire que j'ai lu dans vos pensées puisque cette note est sortie et les choses sont clairement dites. M. DINTHILAC assure le remplacement de M. TODESCO par intérim au niveau de la formation du département.

M. BROUCHET – La note est sortie aujourd'hui à 11h20.

Mme PRALONG-RICHY – L'information est maintenant officielle.

M. LE SECRETAIRE – Pourquoi est-il nommé par intérim ?

Mme PRALONG-RICHY – M. DINTHILAC exerce aujourd'hui ses fonctions au sein de l'unité Voie et nous ne souhaitons pas dégarnir ce poste.

M. LAMBERT – Assure-t-il les deux fonctions ?

Mme PRALONG-RICHY – Il fait les deux fonctions.

Mme CASSOU – Le RFD sera-t-il remplacé ? M. DINTHILAC ne sera pas en intérim sur une longue période.

Mme PRALONG-RICHY – Le poste qu'il occupe actuellement sera remplacé plutôt que le poste de RFD. Il sera à terme RFD et il l'est aujourd'hui par intérim le temps que nous trouvions quelqu'un pour le remplacer au niveau de l'unité Voie parce que nous ne voulons pas dégarnir ce poste pour les salariés qu'il a à manager.

Mme CASSOU – Il ne faut pas que l'intérim se transforme en CDI.

Mme PRALONG-RICHY – Nous nous employons à trouver une solution très rapide.

M. LE SECRETAIRE – Il y a urgence parce qu'il nous paraît compliqué d'être le responsable de la formation de 3000 agents et de continuer à gérer le CF de Vilette.

M. LE PRESIDENT – Il faut pourvoir ce poste. Il s'agit juste d'un pansement en attendant de trouver la bonne personne.

M. PAROT – Il a un adjoint qui pourrait monter en compétence.

M. LE SECRETAIRE – J'informe l'ensemble des élus que, suite au dossier RATP Infrastructures, un élu de la CFE-CGC a rejoint le département GIS. Il était présent en séance, mais il était aussi commissaire de la commission formation et de la commission économique. Nous n'avons pas encore validé son remplacement pour la commission économique, mais Jean Rodrigues sera remplacé par Sébastien LESGENT au sein de la commission formation.

J'informe l'ensemble de l'instance que le premier versement de la subvention pour 2020 s'élève à 182.419 €, la subvention calculée pour l'année 2020 s'élevant à 364.838 €.

Nous sommes en train de déployer des plaquettes et mugs qui ont été faits par le CSE RATP Infrastructures, et il a été fait le choix par les élus du CSE que les 3000 agents du département soient dotés de cette plaquette et d'un mug, qu'il s'agisse des agents de Val Bienvenue, de Val de Fontenay ou de tous les agents des unités opérationnelles. Ils sont actuellement en cours de distribution.

Les dates des commissions pour le mois de février sont les suivantes :

- Une commission égalité Hommes/Femmes aura lieu le 4 février sur Val Bienvenue,
- Une commission formation devrait normalement se tenir le 6 février à Belliard,
- Une commission économique se tiendra le 13 février à Belliard.

Ayant terminé mes informations, je laisse maintenant la parole à Céline CASSOU qui a deux ou trois éléments à vous donner.

Mme CASSOU – J'ai en fait des questions concernant la mise en place de RATP Infrastructures. J'avais posé une question au dernier CSE concernant la nouvelle structuration du CODIR et je souhaiterais avoir cette information. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi les directeurs opérationnels ne sont plus membres du CODIR ?

M. LE PRESIDENT – J'ai ajouté un niveau hiérarchique. Les unités opérationnelles de l'ex-département GDI dépendent aujourd'hui hiérarchiquement de Caroline NOUZAREDE et les responsables d'unité du périmètre ING dépendent de Mathieu LEROY. Le CODIR RATP Infrastructures est constitué des personnes qui dépendent directement de moi. L'importance des unités fait que nous aurons des CODIR étendus qui seront planifiés toutes les six semaines avec la participation des responsables d'unité. L'objectif est de faire des réunions avec moins de personnes car il est très difficile d'avoir autant de monde pour parler des sujets. Par ailleurs, nous sommes en train de caler la gouvernance de RATP Infrastructures et nous mettons en place des réunions thématiques qui intéressent les gens. En revanche, des sujets peuvent intéresser une partie et il n'est pas utile de se déplacer en armée mexicaine à 30 quand le sujet n'intéresse que 4 personnes.

Mme CASSOU – La notion de pôle n'existe nulle part ailleurs à la RATP. Nous avons demandé, depuis le début de RATP Infrastructures et depuis les premiers échanges avec la Direction Générale à LYBY, que ce rôle de pôle soit éclairci dans le dossier et cela n'a jamais été fait. A la base, le rôle du pôle était l'animation.

M. LE PRESIDENT – Vous pourrez reposer la question après au responsable de pôle. Cette notion de pôle n'existe nulle part à la RATP, mais elle existe partout dans le monde. Il n'y a qu'à la RATP où il n'existe pas. Sur le rôle du responsable de pôle, il est le responsable hiérarchique des directeurs d'unité et il s'occupe des unités à ce titre. Si je regarde le sujet de façon plus formelle, des questions peuvent se poser au niveau des négociations sociales qui peuvent se passer. Nous avons à la RATP un régime qui est particulièrement bizarre puisque nous n'avons pas une unité de traitement entre les unités. Les UO ont un statut particulier et les unités techniques n'ont pas le même statut. Nous n'avons pas changé avec la création de RATP Infrastructures et nous avons toujours des délégations de pouvoirs. Les DUO gardent les pouvoirs de négociation, mais pas les directeurs d'unité. Quel est le rôle du directeur de pôle dans cet ensemble ? Il a un rôle hiérarchique. Le directeur de pôle

ne signera pas l'éventuel accord et je le signerai. Il pilotera les sujets que nous souhaitons faire traiter localement par les directeurs d'unité DUO ou directeurs d'unité technique sur le périmètre ING sous le contrôle managérial du responsable de pôle. Le directeur de pôle ne signera pas et le DUO signera. Dans le cas d'un accord transverse, je le signerai.

Mme CASSOU – Je suis surprise dans cette organisation par le fait que l'on supprime des niveaux hiérarchiques avec Diapason. Deux responsables de pôle sont sortis du chapeau parce que ce lien hiérarchique n'était pas prévu à la base.

M. LE PRESIDENT – Il était prévu.

Mme CASSOU – Je peux ressortir les comptes rendus des réunions que nous avons eues à LYBY.

M. LE PRESIDENT – Il s'agit d'une erreur et vous ne m'avez pas écouté.

Mme CASSOU – Vous n'étiez pas présent à ces réunions.

M. LE PRESIDENT – Ce point a été acté en réunion de lancement du projet, par le COMEX et la Présidente.

Mme CASSOU – Nous pouvons reprendre aussi les comptes rendus de CSE. Il n'a jamais été répondu à cette question.

M. LE PRESIDENT – On s'est trompé si on vous a dit cela. Le responsable de pôle a un rôle hiérarchique. Il n'y a pas de rôle hiérarchique différent, de niveau en plus ou en moins. Le DUO ou le directeur d'unité reste aussi proche de la Présidente qu'il l'était avant puisque je dépends de la Présidente.

Mme CASSOU – Nous avons maintenant un directeur financier. Mme FERRE était directement liée à vous puisque vous étiez son N+1 et vous êtes maintenant son N+2. Vous étiez le N+1 des directeurs opérationnels et vous devenez leur N+2.

M. LE PRESIDENT – J'ai changé de rôle. Je ne suis plus le Directeur de GDI et je suis maintenant le Directeur de RATP Infrastructures. Le sujet sur la gouvernance est important et je suis prêt à prendre le temps qu'il faut pour expliquer le pourquoi du comment. Nous avons deux objectifs qui ne sont pas du tout contradictoires :

- Maintenir le rôle des unités et leurs responsabilités parce qu'ils sont en contact et ils savent ce qu'il faut faire,
- Avoir en même temps une structure manageable et mettre l'accent sur plus de transversalité. Dans la création de RATP Infrastructures, nous rapprochons des organisations qui avaient des fonctionnements assez différents en termes de transversalité. A terme, nous voulons vraiment focaliser les gens sur leur travail, leurs missions et sur le fait de travailler plus en transverse. Nous voulons une structure manageable, c'est-à-dire que je n'aie pas en direct un trop grand nombre d'unités avec des préoccupations assez différentes. Par exemple, la préoccupation de l'unité CT et celle d'OIT sont assez éloignées. Des sujets communs les

rapprochent, notamment les objectifs globaux du département, mais nous ne gagnerions rien à dire que nous ne pouvons pas faire un pas sans que le directeur de CT soit avec le directeur d'OIT parce qu'ils ont à se parler, mais ils n'ont pas à le faire tous les jours. Nous avons par ailleurs, sur les métiers, le métier de gestionnaire d'actifs et de mainteneur d'un côté et le métier de conduite des projets de l'autre côté. Nous avons des points de recouvrement sur ces sujets, mais nous n'en avons pas tous les jours, d'où l'existence de deux pôles.

Mme CASSOU – Je vais maintenant parler du service Achats. Nous parlions de confiance tout à l'heure. Je fais confiance depuis des mois à la direction et à mon responsable hiérarchique concernant un minimum d'informations au CSE suite à une réorganisation, et je parle bien d'une réorganisation du service Achats, mais je vois que cela n'est toujours pas le cas. Notre service a été restructuré au 1^{er} janvier et une entité a même changé de nom. Un poste a été supprimé suite à Diapason. Suite à la réorganisation d'un service, un manager se retrouve avec deux équipes et non plus avec une seule équipe. Il a donc doublé son effectif. Nous changeons de fiche de poste puisque nous récupérons des achats projets. Cela fait beaucoup pour un service et nous n'avons toujours pas de note et de dossier. Cela dure depuis cet été et, quand vous nous parlez de confiance, je vous dis franchement que je regrette d'avoir fait confiance. Je demandais à la base une note qui va se transformer un dossier puisqu'il ne s'agit plus du tout d'un poste supprimé suite à Diapason, mais carrément d'une restructuration du service. Elle a eu lieu le 1^{er} janvier 2020.

Mme PRALONG-RICHY – La note était prête, mais nous avons eu un décalage sur la tenue des CSE. Le choix a été fait aujourd'hui de ne pas lire cette note puisque la séance est postérieure à la date que vous évoquez. Pour autant, des discussions seront menées avec l'unité Achats et les organisations syndicales.

M. LE PRESIDENT – Nous sortons d'une période un peu troublée qui a correspondu en même temps à la mise en place de RATP Infrastructures au 1^{er} janvier 2020.

Mme CASSOU – Je demande la note depuis l'été dernier et la période n'était pas troublée à ce moment-là.

M. LE PRESIDENT – Nous n'étions pas en avance et, au moment où nous aurions pu le faire, nous étions dans la période troublée. Je vous présente nos excuses et nous regarderons ce point.

M. MORVAN – Je vous rassure M. Le Président, nous ne lâchons rien ! Nous n'avons pas encore abdiqué.

M. LE PRESIDENT – Cependant, nous arrivons à trouver des créneaux pour organiser ces sujets et il faut que nous le fassions.

M. LE SECRETAIRE – Je rebondis sur les éléments que nous entendons aujourd'hui. Des restructurations et des modifications de fiches de poste se traitent au-delà d'une note et il faut des dossiers. On ne peut pas demander d'être très ferme sur les unités opérationnelles qui bougent beaucoup et accepter que les fonctions supports soient remaniées et réorganisées par le biais de notes. Si la règle dans les unités opérationnelles est de les traiter par des dossiers, il n'y a pas de raison que les unités

dites de support ne fonctionnent pas de la même façon. S'il intervient des modifications de fiches de poste, des réorganisations ou des pertes d'effectifs, elles doivent être traitées par un dossier.

Vous parliez tout à l'heure d'un département à deux vitesses. Si de telles pratiques commencent à se mettre en place, nous fonctionnerons effectivement à deux vitesses. Cela fera jurisprudence et, comme ce fonctionnement se fera dans les fonctions supports, on nous dira qu'il peut également être fait dans les unités opérationnelles. Nous ne sommes pas d'accord et nous voulons garder le fonctionnement actuel, sinon vous aurez les informations de votre côté et nous ne pourrons plus rien suivre. Je ne connais pas assez bien le dossier pour en parler, mais je tenais à réagir, sinon j'ai peur que nous ayons un fonctionnement à deux vitesses dans le département et il n'est pas question d'avoir deux vitesses quand il intervient des réorganisations ou des adaptations comme à l'unité CT.

M. LE PRÉSIDENT – Je suis d'accord. Pourquoi ai-je laissé passer ce point ? Il était évoqué dans le dossier global de transformation des ingénieries où nous avons des transferts de postes. La conséquence détaillée sur l'unité Achats n'a pas été présentée. Globalement, le résultat est bien celui qui avait été présenté. Vous dites que le détail vient changer des choses par rapport au cas général, mais il n'y avait pas rien.

Mme CASSOU – Il y a deux sujets dans le dossier : RATP Infrastructures et le fait de récupérer des projets et la suppression de poste avec Diapason. La situation n'est plus la même puisqu'un service se retrouve non pas avec les achats projets de RATP Infrastructures, mais avec des achats métier et les acheteurs de cette entité vont acheter de tout. Ils seront donc polyvalents ou polycompétents. Cela change complètement la configuration du service et ce changement est indépendant de RATP Infrastructures.

M. LE PRÉSIDENT – Nous y reviendrons lorsque nous aborderons le dossier.

Mme CASSOU – Nous devons avoir à la base une note puisqu'il s'agissait juste de RATP Infrastructures, mais il faut en l'occurrence plus qu'une note.

Mme PRALONG-RICHY – Pour rassurer M. TURBAN, il n'y a pas de raison que nous traitions mieux les fonctions supports que les unités opérationnelles et vice et versa. Il ne s'agissait pas d'une réorganisation en tant que telle. Sur le deuxième volet évoqué par Mme CASSOU, une partie était traitée par la transformation des ingénieries, mais elle ne l'était pas, semble-t-il, dans son intégralité. Nous avons entendu les demandes qui ont été faites. Nous avons répondu à ces demandes dans les informations du Président que nous avons prévues pour les deux séances qui ne se sont pas tenues. Aujourd'hui, les choses évoluent et le responsable de l'unité est tout à fait d'accord pour présenter les choses aux bons interlocuteurs.

M. LE PRÉSIDENT – Vous êtes là pour nous réveiller quand nous oublions certains points. Les orientations étaient présentées dans le dossier GDI/ING. Après, il faut présenter les conséquences et je trouve cela tout à fait normal.

Mme PRALONG-RICHY – Certains élus m'ont demandé à la pause les dates des commissions de classement. Je peux vous les communiquer maintenant.

M. BROUCHET – En tant que commissaire classer central, je centralise les informations. Autant me répondre directement et je diffuserai l'information.

M. LE PRESIDENT – Si vous n'avez plus d'autres remarques, je vous remercie pour votre participation.

La séance est levée à 12 h 27.

Le Président :

Le Secrétaire :

Olivier DUTHUIT

Eric TURBAN

