



ETABLISSEMENT RATP INFRASTRUCTURES

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

SEANCE DU 5 MARS 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)
BRUNO LESPE (T)
PASCAL LAMBERT (T)
CHRISTOPHE HARDY (T)
DAVID LECLER (T)
ANDRE BAZIN (T)
JEAN-RENE MORVAN (T)
TARRIS-LAWSON ANDET-ASSANA (T)

SEBASTIEN LESGENT (S)
SEBASTIEN BOIDIN (S)
MARC MURATI (S)
RUDY ROMERO (S)

LISTE CFE-CGC

AUDE SIMON (T)

LISTE UNSA

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

REPRESENTANTS SYNDICAUX :

CGT
UNSA
CFE-CGC

CELINE CASSOU
HALIM BENGUEDDOUDJ
IMED BARKALLAH

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DES PROCES-VERBAUX 6

Approbation des procès-verbaux des séances CSE GDI du 19/09/2019, du 25/09/2019 et du 17/10/2019

II – INFORMATIONS

- | | | |
|-----|--|----|
| 01. | Règlement intérieur du département RATP INFRASTRUCTURES | 27 |
| 02. | Présentation Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) | 38 |
| 03. | Effectifs et recrutement GDI (4 ^{ème} trimestre 2019) | 46 |

III - CONSULTATIONS

a - Projets et mesures donnant lieu à avis

- | | | |
|-----|---|----|
| 01. | Règlement intérieur du département RATP INFRASTRUCTURES | 60 |
| 02. | Projet Règlement spécifique d'horaires variables de l'entité CT/IMS sur le site de Bry sur Marne | 66 |
| 03. | Résolution du CSE RATP INFRASTRUCTURES pour coopter 2 nouveaux membres de la direction RATP INFRASTRUCTURES | 70 |

b – Suite donnée aux avis et résolutions

IV - INFORMATIONS DU PRESIDENT 64

V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- | | | |
|---|-----------------------|----|
| - | Calendrier du CSE/GDI | 68 |
|---|-----------------------|----|

VI – QUESTIONS DIVERSES/CORRESPONDANCES NEANT

VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE 68

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

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

Mme CASSOU – Lecture d'une déclaration...

Déclaration Syndicale CGT

Le dialogue social, c'est quelque chose d'un peu particulier. On ne devrait même pas en parler. Le fait d'en parler, ce n'est pas bon signe. Ça devrait en effet aller de soi à partir du moment où l'on considère que la parole des agents vaut d'être écoutée. ~~partir du moment où on estime qu'elle a de la valeur.~~

Pour moi, le dialogue social n'est d'ailleurs pas une fin en soi. Entre salariés et directions, on sait bien que ce n'est jamais une discussion entre égaux, c'est même parfois la rencontre du bup et de l'agneau, conformément au lien de subordination qu'instaure le contrat de travail. Et c'est pourquoi les organisations syndicales existent : pour donner la force du nombre aux salariés. Et c'est aussi pourquoi nous fixons des règles afin d'équilibrer autant que possible le dialogue, et c'est enfin pourquoi son fonctionnement nécessite une allocation de moyens. C'est un minimum qui garantit que les discussions sont ouvertes avec la volonté de s'écouter... si ce n'est de s'entendre.

Je ne vais pas vous faire un long discours sur les lois qui ont ces dernières années nu au dialogue. La loi Travail, dite « Loi El Khomri » en 2016 ; les ordonnances Macron en 2017 ; et leur application à la RATP, dès 2018, à marche forcée, dont on n'a pas fini de mesurer les conséquences. La philosophie générale, c'est que le dialogue social et les règles qui l'encadrent sont une perte de temps. Dans *la marche jupitérienne*, pas besoin d'instances ou de corps intermédiaires, c'est la *start-up nation*, tout le monde tire dans le même sens ; en marche ! tous derrière les premiers de cordée !

Je ne vais pas non plus vous faire un dessin : dans la vraie vie, ça ne fonctionne pas comme cela.

Les instances ont été réorganisées autour du CSE. Mais personne n'ignorait que le dialogue de proximité passerait la trappe avec la disparition des délégués du personnel. La voilà donc imaginée des « représentants de proximité », transformés à la RATP en « interlocuteurs de proximité », pour faire plus simple, aller plus vite, privant ces agents des protections et garanties nécessaires à leur mission. C'est pourquoi la CGT a choisi des élus comme *interlocuteurs*, sinon autant ficeler l'agneau en rôti avant de l'asseoir à table avec le loup !

Mais ce n'est pas tout. Comme la philosophie n'est pas le dialogue mais le temps et l'argent qu'on peut économiser sur ce dialogue, la direction a imaginé que trois heures suffiraient pour préparer une réunion bien structurée. Eh bien non, évidemment. Abs, faute de temps de préparation, les réunions perdent tout intérêt, perdent leur raison d'être, et finalement ne se tiennent pas.

Magnifique économie de temps et d'argent ! Qui va d'ailleurs de pair avec des RH qui n'ont même plus le souci à l'arrivée dans leur unité de se présenter aux responsables syndicaux, voire aux RH sur le terrain. En effet, qu'on bon ? Ce serait une perte de temps, et le temps (c'est bien connu) c'est de l'argent.

ce propos : deux CHSCT et douze élus avaient autrefois fait faire G.D.I.D. Mais, cinq comm issaires de la CSSCT doivent faire le travail de douze. Ah non, je me trompe : avec les collègues venus d'ING, 1000 salariés en plus depuis le 1^{er} janvier, notre petite comm ission – très vaillante au dem eurant – doit faire le boulot de 3 CHSCT RATP Infrastructures ! Belle opération de productivité, on est au diapason !

Mais ensuite, que se passe-t-il ? Ce n'est pas parce qu'on n'en parle plus que les problèmes disparaissent – il n'y a que les autruches et les technocrates qui croient ça (et encore, il paraît qu'on est injuste avec les autruches). Donc les problèmes s'accumulent, et tout remonte au CSE où nous n'avons pas les moyens de traiter cette quantité, et la direction n'en a pas non plus la volonté, et tout est donc renvoyé au terrain. C'est du *bottom-up*, mais en boucle ! Autrement dit, le serpent se mord la queue.

Incident de parcours ? Défaut de fonctionnement dans le système ? J'aimerais le croire, on pourrait en parler... Mais voulez-vous communiquer ? Non, de toute évidence. J'en vois ainsi pour preuve le refus de nous informer sur les taux de grévistes, ce qui n'était jamais arrivé ! Vous voulez bien parler, mais seulement de ce qui vous arrange. Or le DIA-logue, c'est toujours deux, ça ne peut pas être UNivoque. Il faut par conséquent un minimum de considération pour ce les et ceux qui vous font face.

Les salariés n'ont plus d'interlocuteurs. Les élus se sentent inutiles, frustrés. Je suis au demeurant certaine que dans l'encadrement, beaucoup sont convaincus qu'on va dans le mur. Sur le terrain, on arrive à des situations où, comme la VOIE, soudain les agents *posent le sac*, manifestant légitimement leur colère, mais se plantant aussi parfois en dehors des protections collectives...

A bris je vous demande : même de votre point de vue, d'un point de vue comptable, est-ce que ça vaut le coup d'économiser sur les moyens d'un dialogue social loyal, sincère ? Un dialogue qui ne ferait sans doute pas des miracles, tant notre vision et nos ambitions pour l'entreprise sont différentes, mais qui réglerait déjà bien des problèmes, et pour les salariés que nous représentons, c'est loin d'être un détail.

Merci de votre écoute.

M. LE PRESIDENT – Avez-vous d'autres déclarations ?

M. AMOUNI – Je n'ai pas de déclaration, mais je voudrais prendre la parole. Lorsque je suis arrivé ce matin, je me suis excusé auprès de Mme SERRANIA parce que je ne l'avais pas contactée pour lui dire si nous serions présents ou pas aujourd'hui. Je trouve qu'il s'agit d'un minimum. Je suis donc allée la voir pour le lui expliquer. Je me rends compte au fur et à mesure du temps que plus nous posons des questions à notre direction et moins nous avons de réponses. Nous constatons que le dialogue social est prôné haut et fort partout aujourd'hui, mais nous nous rendons compte depuis un bon bout de temps que ce dialogue n'est absolument pas fait ou je trouve au contraire qu'il est fait pour bien frustrer les agents du terrain. Nous n'avons eu aucun retour sur toutes les demandes et tous les écrits que nous avons faits depuis des mois, et cette attitude est vraiment méprisante envers nous. Un gros clash a eu lieu à l'unité Voie il y a à peu près quinze jours, et je suis désolé si j'ai un peu la voix qui tremble parce que nous n'avons pas beaucoup dormi ces quinze derniers jours. Il a été très compliqué pour nous d'avoir un interlocuteur. Absolument personne n'a voulu communiquer avec nous et absolument personne n'a voulu seulement nous entendre. Nous ne demandions pas grand-chose puisque nous demandions seulement une écoute. Nous ne demandions pas de nous comprendre. Aujourd'hui, la direction a pris

la décision de ne pas nous calculer et de nous ignorer complètement. Si des agents ont des problèmes à expliquer ou s'ils veulent simplement se faire entendre, il est assez compliqué aujourd'hui de se faire simplement entendre par notre direction. Nous nous sentons complètement lâchés. Ce problème est difficile à expliquer et je vous dis clairement que nous avons fortement hésité à venir aujourd'hui, mais je pense qu'il faut tout de même mettre les choses à plat. Nous avons posé le sac pendant 8 jours et nous ne l'avons pas voulu. Nous ne le voulions pas et nous l'avons subi parce qu'on n'a pas voulu nous écouter. Nous n'avons pas eu ni de dialogue, ni rien du tout. Nous l'avons pris de plein fouet. Nous nous rendons compte aujourd'hui des conséquences de cette politique avec laquelle nous sommes obligés de « grandir ». Je ne sais pas où nous allons, mais je pense que nous n'allons pas dans le bon sens.

M. LE SECRETAIRE – Je voudrais rebondir sur les propos qui viennent d'être tenus entre la déclaration de la CGT et la prise de parole du SAT. Nous y souscrivons. Nous avons tout de même aujourd'hui des difficultés dans certaines unités. Il n'y en a peut-être pas dans toutes les unités, mais dans certaines unités où le dialogue s'est un peu durci, ou nous avons même un non-dialogue. Je l'avais déjà évoqué une fois lors d'une présentation des nouveaux Directeurs. Je ne sais pas si le dialogue social se durcit ?

Par contre, il devient plus compliqué avec certains et je vous fais passer un message parce que le silence en dit long et nous nous posons un certain nombre de questions sur la non-prise en compte de demandes. Je pense que personne n'a vraiment plaisir à voir ce qui se passe à l'unité Voie, et il faudrait voir au moins comment les agents captent un minimum d'écoute de la direction. Il n'y a pas que cette unité et je fais part de quelques difficultés que nous rencontrons aujourd'hui sur l'unité TDE pour échanger, essayer d'avoir des interlocuteurs et se faire entendre. Je tenais aussi à appuyer ce qui vient d'être dit. A mots couverts, nous avons aujourd'hui un élu SAT du CSE qui est en difficulté. Nous nous opposerions à sa révocation si cela était le cas puisque cet agent devrait être déféré devant le conseil de discipline. Nous ne souhaitons pas, en tant qu'élus du CSE, que la démarche entamée vis-à-vis de cet agent aille jusqu'au bout. Il existe aujourd'hui un certain nombre de possibilités avant la révocation et il faut les regarder. En tout cas, nous nous opposerions à la révocation d'un agent quel qu'il soit et d'autant plus s'il est élu du CSE, mais nous ferions la même remarque et la même demande s'il n'était pas un élu du CSE. Il faut que le dialogue social se fasse à deux et le silence est pesant aujourd'hui. Nous l'avons déjà évoqué sur certaines unités. Par contre, certaines unités sont un peu plus fermées et il serait bien que nous revenions à des fonctionnements classiques que nous connaissions quand nous étions à GDI.

M. PAROT – Nous posons des questions bien avant la séance de CSSCT et, lorsque nous arrivons en séance, nous n'avons toujours pas de réponse aux questions. Nous nous demandons si l'on nous écoute, si les questions que nous posons sont mises de côté et si elles seront peut-être vues la semaine prochaine si elles intéressent ou pas. Je pense qu'une telle attitude est irrespectueuse et nous ne le disons pas pour la première fois. Une nouvelle équipe PRPS venant de se mettre en place, nous voulons bien qu'elle ait une période d'adaptation, mais le minimum est que nous puissions avoir des réponses à nos questions lorsque nous les communiquons suffisamment à l'avance. Nous n'avons souvent pas les réponses. Nous avons des questions qui sont en cours, pour lesquelles nous n'avons pas de suivi et nous attendons toujours des réponses. Cette situation est irrespectueuse envers les élus et nous posons ces

questions pour nos collègues qui travaillent tous les jours quelles que soient les unités. Je pense que la situation est de pire en pire et, avec Val Bienvenue qui vient d'arriver, nous atteignons le summum. Nous avons eu une réunion avant-hier sur le sujet. Les agents se posent des questions sur des malfaçons et on ne leur répond pas. Leurs demandes ne sont pas prises en compte. Je suis désolé, mais lorsque des dépêches arrivent dans toutes les unités opérationnelles, elles sont prises en compte et nous y allons. Les collègues des unités de maintenance ou de l'ingénierie à Val Bienvenue doivent être considérés comme tous les autres agents du département, mais cela n'est apparemment pas le cas pour l'instant.

M. LAMBERT – La suppression des DP a surtout fait mal parce que nous arrivions à régler beaucoup de problèmes à ce niveau-là. Nous posions des questions, des réponses étaient apportées par écrit, la direction avait une obligation de réponse et cette façon de procéder faisait avancer les choses.

Nous avons beaucoup perdu avec la suppression des DP. Nous sommes maintenant obligés de passer par des audiences pour tout et la situation est devenue très compliquée. Les DP étaient parfaits pour le dialogue social.

M. LE PRESIDENT – Je l'ai bien noté.

I – EXAMEN DES PROCES-VERBAUX DU CSE GDI

• Approbation du procès-verbal de la séance du 19/09/2019

Mme SERRANIA – Avez-vous des corrections à apporter sur le procès-verbal de la séance du 19 septembre 2019 ? Si vous n'en avez pas, je vous propose de passer à son approbation.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20
Contre : 0
Abstention : 1

Le procès-verbal de la séance du 19 septembre 2010 est adopté à la majorité.

• Approbation du procès-verbal de la séance du 25/09/2019

Mme SERRANIA – Avez-vous des corrections à apporter sur ce procès-verbal ?

Mme CASSOU – N'étant pas présente à cette séance, je n'ai pas pu lire une déclaration.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 21
Contre : 0
Abstention : 0

Le procès-verbal de la séance du 25 septembre 2019 est adopté à l'unanimité.

• Approbation du procès-verbal de la séance du 17/10/2019

Mme SERRANIA – Avez-vous des corrections à apporter sur ce procès-verbal ?

Mme CASSOU – En page 25, il faut écrire « je suis désolée ».

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 21

Contre : 0

Abstention : 0

Le procès-verbal de la séance du 17 octobre 2019 est adopté à l'unanimité.

II – QUESTIONS

1. Règlement intérieur du département RATP Infrastructures

M. LE PRESIDENT – Ce règlement intérieur du département RATP Infrastructures a été présenté à la CSSCT du 3 février dernier. Je propose que Jacques GRATUZE puisse tout d'abord se présenter.

M. GRATUZE – Je viens d'intégrer le poste de Responsable PRPS du département RATP Infrastructures. Je suis arrivé sur ce poste au mois de décembre en remplacement de Laetitia SEGUIN qui avait remplacé Jean CHESSE. Au niveau de ma carrière, je suis entré en 1994 à la RATP au département Métro. Je suis ensuite arrivé au département RER en 1997 en tant qu'agent de maîtrise et j'ai occupé plusieurs postes en responsabilité avec des conducteurs. J'ai occupé la fonction de chef de régulation à Vincennes pendant 5 ans. Puis, je suis passé cadre et j'ai travaillé au Central RER et au Pôle Transport RER. Je suis ensuite arrivé à MOP dans le suivi des projets en relation avec les infrastructures sur le RER. Je viens d'arriver sur le poste de Responsable PRPS du département RATP Infrastructures.

Concernant le règlement intérieur, pour aboutir au document que vous avez entre les mains, nous avons pris les deux règlements intérieurs existants, à savoir celui de GDI et celui d'ING. La méthode a consisté à les confronter et à les regarder pour n'en faire qu'un seul. Nous pouvons, si vous le souhaitez, le regarder page par page en partant du règlement intérieur de GDI pour voir les modifications qui ont été apportées, à moins que vous ayez des questions.

M. LE SECRETAIRE – Nous pouvons soit l'examiner page par page, soit regarder les modifications les plus importantes.

M. GRATUZE – Il comporte très peu de modifications et un examen page par page sera assez rapide. Ces modifications sont beaucoup des modifications de forme. Les modifications les plus importantes sont les mises à jour de termes qui étaient employés avant de style CHSCT remplacé par CSSCT et GDI remplacé par RATP Infrastructures.

M. LE SECRETAIRE – Ce document est une remise à plat de certains articles du code du travail avec de nouvelles appellations en passant de GDI à RATP Infrastructures. Il a été fait quelques modifications, un ou deux rajouts par rapport au règlement intérieur d'ING, et une petite reformulation concernant la communication auprès des agents. Le règlement devait avant être remis à tous les salariés en exercice et vous avez modifié cette phrase. Nous souhaitons qu'il soit toujours remis au moins aux nouveaux arrivants.

M. GRATUZE – Nous avons indiqué qu'il sera remis à chaque nouvel entrant.

M. LE SECRETAIRE – Nous souhaitons également qu'un affichage soit fait dans l'ensemble des centres du département. Il est obligatoire, mais il peut y avoir parfois des manquements. Il faut y être vigilant pour que le règlement intérieur soit bien affiché dans tous les centres. Il n'est pas impossible que nous nous revoyions sur le sujet puisque de nouvelles modifications sont à venir avec des dispositions imposées par la Direction Générale. En l'occurrence aujourd'hui, il s'agit plutôt d'une remise à jour du règlement intérieur par rapport à l'existant.

Mme TOUBOUL – Au niveau de l'affichage, vous parliez des centres, mais il doit également être fait dans tous les bâtiments y compris Val Bienvenue.

M. LE PRESIDENT – Nous l'avons bien noté. Nous sommes en relation avec la gestion de l'établissement et cette affaire avance.

M. HARDY – Je n'interviens pas au niveau du règlement intérieur, mais au niveau de l'annexe 1 qui définit les métiers de sécurité. Nous sommes aujourd'hui dans une unité technique et nous avons des fiches de poste. Pourquoi prendre de telles généralités de type mainteneur électricité électromécanique des installations d'infrastructure du transport ? Pourquoi ne pas lister réellement les fiches de poste ? Le métier de sécurité et la fonction de sécurité ont toujours été un peu mélangés. Nous avons en l'occurrence une possibilité de remise à plat. Il suffisait de prendre tout notre département et toutes nos fiches de poste, de lister les fiches de poste qui étaient soumises aux métiers de sécurité chez nous et la liste était claire.

M. GRATUZE – Nous n'avons pas fait ce travail. Nous avons repris l'existant et nous avons juste supprimé le terme de conducteur de Métro dans le règlement intérieur de GDI parce qu'il n'avait pas lieu d'être. Nous avons ajouté dans les fonctions de sécurité la partie existant dans le règlement intérieur d'ING. Nous sommes restés sur l'existant.

M. HARDY – Nous avons, au sein des unités, un flou artistique sur la définition des métiers de sécurité et des fonctions de sécurité. Nous avons, au moins sur les métiers, des documents qui s'appellent des fiches de poste. Elles sont simples, claires et tout le monde les connaît. Je pense que cela serait une bonne chose pour la lisibilité.

M. LE PRESIDENT – Nous pourrions en reparler. Une option consiste à rester assez génériques parce que les fiches de poste peuvent évoluer dans les unités, sinon la mise à jour est plus compliquée à chaque fois qu'il intervient une évolution. Nous avons des avantages et des inconvénients dans les deux méthodes. Le travail qui a été fait est un travail d'alignement et de correction, mais nous notons ce point.

M. HARDY – S'agissant de mon premier mandat, je regarde pour la première fois un règlement intérieur et j'ai la possibilité de m'exprimer dessus.

M. LE PRESIDENT – Vous êtes là pour cela. Je pousse pour que les documents, qui sont souvent des documents génériques, soient aussi des documents utiles afin que les gens s'y retrouvent et que nous n'ayons pas un écart trop fort entre ce que nous écrivons ou pas.

M. BENGUEDDOUDJ – Je voudrais rebondir sur le souci de mise à jour. Rien n'est mis à jour sur Guépard et nous sommes revenus dix ans en arrière. Il nous est donc très difficile de trouver une information. Je vois par contre que, dans certaines unités, tout est remis à jour en temps et en heure.

M. LE PRESIDENT – Parlez-vous d'informations techniques ou d'informations globales ?

M. BENGUEDDOUDJ – Je parle d'informations globales, par exemple les IG et les informations de ce type.

M. LE PRESIDENT – Pour prendre un exemple, les IG sont à jour sur Guépard. La question se pose-t-elle au niveau de leur accès qui est compliqué ?

M. BENGUEDDOUDJ – Il est effectivement compliqué.

M. LE PRESIDENT – Il s'agit de la structuration même des IG où il faut avoir un certain nombre d'années d'études pour s'y retrouver.

M. BENGUEDDOUDJ – Nous passons beaucoup trop temps à chercher les informations. Sur les métiers de sécurité, il est très compliqué de trouver les informations.

M. HARDY – Nous avons une procédure pour les tests d'alcoolémie. Par contre, vous parlez de tests de stupéfiants pour lesquels nous n'avons aucune procédure.

M. GRATUZE – La prochaine version du règlement intérieur prendra en compte cette procédure. Elle a été présentée en CSE Central en décembre ou janvier et elle sera mise en application. Nous sommes en train de travailler avec Sophie SERRANIA sur la modification du règlement intérieur afin de voir toutes les phases à déployer sur le terrain pour que ces tests puissent être mis en place.

M. LE SECRETAIRE – Quand les dépistages d'alcoolémie avaient été mis en place, nous avons repris l'ensemble des fonctions et des activités de chacun et nous avons regardé quels étaient les métiers de sécurité et ceux qui ne l'étaient pas. Il faudra faire le même travail pour les stupéfiants, c'est-à-dire un travail côté direction, puis une présentation aux organisations syndicales et un travail avec les instances. Nous avons mis en place une procédure pour l'alcool qui, même si elle ne plaisait pas à tout le monde, était une étape. Il faudra trouver un fonctionnement à peu près similaire demain pour les stupéfiants et nous en reparlerons le moment venu.

Mme SERRANIA – Nous avons, Jacques GRATUZE, Olivier LEREBOURS et moi-même, pris connaissance de cette procédure. Nous sommes en train d'y travailler et nous ferons le point sur les questions que vous pourrez nous poser au regard de l'expérience que nous avons avec les contrôles d'alcoolémie.

Nous aurons prochainement une réunion avec JUR pour faire part de nos questions et avoir des échanges. Nous aurons également une réunion avec BUS pour voir comment ils ont procédé puisqu'ils ont déjà fait des contrôles. L'idée est de travailler en groupe avec des préventeurs et d'associer ensuite les membres de la CSSCT à ce travail en commun avant de vous présenter le règlement intérieur qui passera pour avis.

M. PAROT – Le mot de préventeurs me plaît parce que, lorsque nous lisons ce document, il ne parle pas de prévention. En première lecture, il parle beaucoup de répression, mais il ne parle pas de prévention. Lorsque je vous entends parler de préventeurs, j'espère qu'il sera fait de la prévention. Nos collègues qui consomment des stupéfiants ont peut-être un mal-être au travail et il faudra regarder les raisons de cette consommation.

M. LE PRESIDENT – Comme vous l'avez compris, cette étape était importante réglementairement puisqu'elle était une étape de toilettage à l'occasion de ces évolutions. Nous avons bien noté vos remarques.

M. HARDY – Cet article 2.2.3 sur l'alcoolémie ne fait référence à aucun moment au taux légal qui nous permet de conduire notre voiture en accord avec la loi. Il n'est pas fait de différence.

M. LE PRESIDENT – Je fais exactement la même remarque que sur la liste des métiers de sécurité : si nous faisons référence à un taux et si le taux change, nous serons obligés de changer de document. En revanche, si nous restons très génériques, nous avons des documents dans lesquels on a du mal à se retrouver. Jacques GRATUZE pilotera cette affaire.

• Avis sur le Règlement Intérieur du département RATP Infrastructures

M. MORVAN – Lecture de l'avis....

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES ont émis un avis favorable concernant l'harmonisation du règlement intérieur avec la nouvelle appellation du département, la recodification du code du travail et l'ajout dans certains chapitres d'une partie du règlement intérieur.

Nous attirons l'attention sur le fait que ce nouveau règlement intérieur sera accessible sous format électronique. Seuls les nouveaux entrants seront munis d'un règlement intérieur papier.

Enfin, nous vous rappelons votre engagement à afficher en version papier le règlement intérieur dans chaque attachement.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 21

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le règlement intérieur du département RATP Infrastructures est adopté à l'unanimité des présents.

M. BAZIN – Je souhaite la bienvenue à Jacques GRATUZE au sein de l'IRP CSE RATP Infrastructures. Il est clair que vous aurez du travail dans vos nouvelles fonctions en tant que Responsable PRPS vu les déclarations faites aujourd'hui depuis le début de la session.

M. GRATUZE – J'en suis conscient.

M. BAZIN – Les risques psychosociaux qui sont liés au dialogue social sont énormes et impressionnants. De mon point de vue d'agent, notre seul souci, qui a déjà été répété quelle que soit l'instance, est le suivant : on ne considère comme une valeur dans le dialogue social que le travail fait dans les réunions classées de façon officielle. Il en est tout autre sur le terrain puisque nous avons nos camarades de la Voie qui expriment un fort mécontentement parce qu'ils n'ont pas de retour et de réponse de la part de leur hiérarchie et de leur direction. Je trouve cela assez symptomatique de la façon dont on conduit les choses dans l'entreprise aujourd'hui : il faut de toute façon avancer comme un rouleau compresseur et on se moque de l'opposition qu'il pourrait y avoir. Même quand il y a du sens dans cette opposition, elle n'est pas l'élément qui compte, l'essentiel étant de répondre aux impératifs des dossiers que l'on doit passer à tout-va. Entre la déclaration de la CGT, la prise de parole du SAT et le retour fait par le Secrétaire de l'instance, nous nous attendions à une petite réaction de la direction. Je m'y attendais pour ma part et je ne l'ai pas vu arriver. Nous sommes encore dans des façons de procéder qui, à mon sens, devraient fortement évoluer à l'instar du règlement intérieur comme viennent de le préciser les questions remontées par M. HARDY et d'autres collègues. Il y a, à mon sens, un sacré dépoussiérage à faire, et il ne s'agit pas que de poussière parce que des toiles d'araignée persistent apparemment dans les manières de fonctionner et il faudra les enlever. Il faut trouver une autre façon de fonctionner dans cette entreprise et on ne pourra plus continuer à le faire en disant : « tu peux toujours parler, cause toujours, tu ne m'intéresses pas ». Jacques GRATUZE aura du travail et il sera accompagné s'il le faut.

M. LE PRESIDENT – Nous le savons et nous lui faisons confiance.

M. BAZIN – Il ne le sera pas que par vous. Le sujet du dialogue social est d'une importance cruciale pour nous. Au bout de deux mois de grève sur la réforme des retraites, hormis la communication de la direction qui est à la botte du gouvernement, je trouve qu'en arriver à envoyer des collègues au conseil de discipline pour des faits de grève est vraiment hallucinant. Si nous parlons de dialogue social, il devrait au minimum avoir du sens dans une entreprise comme la RATP.

Mme CASSOU – Au niveau des risques psychosociaux, je rejoins André BAZIN sur le fait que le dialogue social est très important. Quand la direction s'engage, elle doit tenir sa parole. J'étais présente en audience et un engagement avait été pris par la direction de l'unité Voie qui devait se déplacer tous les mois, mais cela n'a pas été fait, d'où le mécontentement des agents, et nous en arrivons à des situations comme celle que nous sommes en train de vivre. Il faut remettre en cause certaines formes et certaines attitudes.

M. AMOUNI – Les engagements avaient été pris il y a déjà plusieurs mois avant même l'arrivée de notre nouveau Directeur d'unité. Il avait été décidé de faire plusieurs réunions pour essayer de trouver des solutions. Des groupes de travail ont été créés depuis quatre ou cinq ans et ils n'ont abouti absolument à rien. Ils ont été une perte de temps pour les agents et une perte d'énergie pour essayer de se faire comprendre. Nous en arrivons là aujourd'hui parce que nous n'en pouvons plus tout simplement. Nous n'avons pas d'interlocuteur en face de nous et nous avons clairement l'impression que l'on se fout de nous. Aujourd'hui, la marmite est pleine et elle déborde. Si je prends l'exemple de mon attachement, et j'espère que la situation n'est pas la même partout, nous étions hier soir au milieu de 90 agents qui se sentent tous complètement abandonnés et personne ne fait rien. Cette façon de faire est peut-être la nouvelle technique ou le nouveau mode de management aujourd'hui. Nous avons un nouveau règlement intérieur et cela est très bien, mais, à vrai dire, tout cela est un peu trop loin de moi. Nous voyons que nous n'avons aucun interlocuteur en direct et notre avis ne compte strictement plus.

Vous avez évoqué le cas de M. PELLETIER qui est envoyé en conseil de discipline. Les agents voulaient juste être entendus. Vous ne devez pas entendre qu'un seul côté et, quand vous avez une affaire de ce genre, nous vous demandons d'entendre les deux versions. Nous ne vous demandons pas plus en fin de compte et les agents voulaient juste être entendus. Nous avons l'impression aujourd'hui que ce que nous avons à dire n'a plus aucune importance. Ce problème ne date pas d'aujourd'hui ou d'un mois parce que nous avons eu quasiment la même affaire à République jour il y a quelques mois où il se posait toujours le problème du dialogue social qui n'allait pas. Des erreurs sont faites, on nous dit toujours que cela va changer, mais ce ne sont que des mots ! En profondeur, il ne se passe strictement rien, et cette situation amène aujourd'hui des agents dans les attachements à bloquer et à se mettre dans l'illégalité parce que le seul moyen de se faire entendre et que l'on nous regarde est de nous mettre dans cette situation. Il va falloir ouvrir les yeux à un moment donné et se dire que l'on fait quelque chose ou pas. Si vous ne voulez pas le faire, dites-le-nous tout de suite et nous saurons exactement où nous allons ! Nous ne croyons pas à vos groupes de travail et à tout ce petit truc qui nous fait tourner en rond pendant une, deux ou trois années. Puis, nous changeons de directeur et le nouveau directeur nous dit qu'il recommence tout à zéro parce qu'il ne sait pas où nous en étions. Il faut se réveiller à un moment donné et faire les choses. Nous sommes bien conscients du fait que nous faisons des erreurs et des mauvais choix. Nous savons très bien, lorsque nous posons les sacs, que nous sommes dans l'illégalité et que nous faisons une erreur, mais il faut peut-être nous regarder et nous entendre à un moment donné car cela n'est pas possible autrement.

M. LE PRESIDENT – Je vous remercie M. AMOUNI. Je propose que nous revenions à l'ordre du jour. Un point particulier, qui n'est pas vraiment à l'ordre du jour, mais qui est un point concret d'intérêt général, porte sur le coronavirus afin de vous donner des explications et de répondre à vos questions pour vous dire quelles sont les dispositions que l'entreprise a mises en place.

M. LAMBERT – J'aimerais bien avoir un commentaire de votre part, Monsieur DUTHUIT. Nous sommes peut-être en-dehors du sujet, mais nous voyons que des agents ne sont pas bien. J'aimerais avoir un élément de réponse par rapport à

l'intervention de M. AMOUNI qui parlait de problèmes graves à l'unité Voie. Je veux bien que nous passions au coronavirus, mais il serait bien que vous fassiez un commentaire sur le sujet dont M. AMOUNI vient de parler et que vous parliez aux agents.

M. LE PRESIDENT – J'entends les propos de M. AMOUNI. Je ne vais pas rajouter une couche en parlant des groupes de travail. J'ai bien noté que l'impression des agents est d'être baladés et de ne pas avoir d'interlocuteur. Je ne veux pas m'étendre sur le sujet qui comporte en réalité deux points dont ce sentiment d'abandon.

M. AMOUNI – Nous avons le sentiment d'être méprisés.

M. LE PRESIDENT – Je vous ai entendu le dire plusieurs fois et cela n'est franchement pas le cas.

M. AMOUNI – Vous dites que cela n'est pas le cas parce que vous ne le vivez pas.

M. LE PRESIDENT – Ces sujets sont importants. Nous allons nous organiser pour les prendre au niveau du département afin d'avoir une vision globale pour les traiter et Mme PRALONG-RICHY pilotera ce point. Nous avons en l'occurrence une différence de perception. Des agents se sentent méprisés, mais cela n'est pas le cas dans tous les attachements et dans tous les métiers. Nous pouvons avoir des cas, des effets locaux et des effets structurels. J'ai bien conscience qu'un certain nombre de nos réponses n'apparaissent pas comme des réponses concrètes sur le terrain et qu'il existe des écarts. Il y a des points que nous pouvons traiter et des points que nous ne pouvons pas traiter. Il faut que nous soyons clairs sur les points que nous pouvons traiter et sur les points que nous ne pouvons pas traiter. Il n'existe pas une volonté de mépris, mais la situation peut être prise de cette façon. Il faut que nous le traitions parce que ce point est important et il ne faut pas raconter les histoires trop loin. Je ne parle du cas en cours, mais nous allons le traiter et il faut que nous le reprenions. Je n'ai pas répondu à la déclaration non pas pour embêter M. BAZIN, mais parce que j'ai pour principe de ne pas répondre en live aux déclarations. Le fait de ne pas répondre aux déclarations point par point ne veut pas dire que nous ne les écoutons pas. Nous ferons une action sur ces points s'agissant d'un enjeu important dans le département. Je suis responsable du dialogue social avec l'appui de Mme PRALONG-RICHY. Nous avons une différence de perception entre les deux, nous ne pouvons pas rester dans cette situation et il faut que nous traitions le problème. Je vous propose de revenir à l'ordre du jour. Le problème n'est pas que je ne veux pas vous écouter ou vous donner la parole, mais si nous commençons à le faire, nous en aurons pour des heures.

M. LECLER – Vous avez un attachement où 40 agents ont déposé le sac. Cela n'est pas rien.

M. LE PRESIDENT – Il faut nous le traitions. J'ai bien compris que le problème n'était pas qu'un sujet local.

M. LESGENT – Il ne se pose pas qu'à l'unité Voie. Nous avons parlé de l'unité TDE tout à l'heure.

M. LE PRESIDENT – Il ne se pose pas partout, mais à certains endroits et il faut que nous le traitions.

M. LESGENT – Il se développe un peu partout dans RATP Infrastructures.

M. LE SECRETAIRE – Je pense que vous avez pris conscience qu'il se pose un problème d'approche dans certains centres, et je vous disais tout à l'heure qu'il commence aussi à prendre de l'ampleur dans d'autres unités. J'entends que Mme PRALONG-RICHY va peut-être nous faire des propositions, mais il serait bien que les engagements pris soient tenus. L'engagement pris par l'unité Voie était qu'un responsable descende sur le terrain tous les mois et il serait bien que cet engagement soit tenu à partir du mois de mars. Il était d'un engagement fort qui avait été pris avec l'ancienne Directrice de l'unité et avec celui qui est aujourd'hui le Directeur de l'unité Voie. Il faut maintenant le faire. Je verrai après le sujet avec les organisations syndicales, mais je pense qu'il faudra mettre autour de la table des gens qui ne sont pas obligatoirement représentatifs par les élections aux endroits où il se pose aussi des problèmes. Il faut aussi pouvoir discuter avec ceux qui sont représentatifs et, là où il se pose de vrais problèmes, on ne peut pas continuer à laisser les agents poser le sac parce qu'ils sont dans une situation compliquée. Je vous dis solennellement que ces problèmes sont en train de se propager dans tout le département et surtout dans les unités opérationnelles. A TDE, la situation commence à bouillir et elle n'est pas meilleure dans certains attachements de CT parce que les agents discutent entre eux et il faut aussi l'avoir à l'esprit. Plein de sujets viennent s'y ajouter, à savoir le manque d'effectifs, etc... Nous vous demandons qu'une réunion soit organisée rapidement même si je ne sais pas sous quel format elle peut se faire puisqu'il faut qu'une réunion serve aussi à quelque chose. En tout cas, il faut que les engagements qui avaient été pris par la direction de l'unité Voie soient tenus au moins pour la présence mensuelle d'un responsable de l'unité à partir du mois de mars si cela est possible.

M. LE PRESIDENT – Nous nous assurerons à minima que les engagements pris sont tenus. Nous regarderons ce point avec les organisations syndicales et nous vous ferons un retour.

M. PAROT – Vous êtes de bonne volonté et vous nous écoutez, mais quand vous donnez vos directives, elles ne redescendent pas sur le terrain et je trouve cela bien dommage. Je ne doute pas que vous ayez fait le nécessaire, mais nous ne voyons pas arriver ces directives sur le terrain.

M. LE PRESIDENT – Nous l'avons bien noté. Des déclarations ont été faites et j'ai bien noté le besoin. Nous vous devons une réponse à ces informations.

M. BAZIN – Faites attention à la pandémie du mécontentement !

M. LE PRESIDENT – Je l'ai bien compris. Les deux pandémies sont là et nous avons des éléments de réponse plus concrets sur l'une des deux.

M. BAZIN – Par contre, vous avez des possibilités d'action pour l'une alors que vous n'en avez pas du tout pour l'autre. Vous devez sûrement subir celle qui concerne le

coronavirus, mais celle qui concerne la gestion des conflits sociaux dans l'entreprise est de votre ressort et vous pouvez agir là-dessus.

M. MORVAN – Vous pouvez le faire, à moins que votre objectif soit de durcir le dialogue social. A force de serrer la vis, elle finit par casser au bout d'un moment. Il faut peut-être faire passer le message aux unités en disant qu'il va falloir lâcher un peu la pression qui est mise sur les agents. Je ne vais pas faire le tour de table parce que je pense que tout le monde pense la même chose. Cela clashe bien à Villette depuis une semaine et je pense que les autres attachements vont finir aussi par clasher.

Mme PRALONG-RICHY – Un point sur lequel nous convergeons est que nous avons besoin du dialogue social. Vous considérez aujourd'hui qu'il est grippé, mais nous ne sommes pas contre le dialogue social, bien au contraire. Nous avons besoin aussi de représentants qui soient nos interlocuteurs pour faire avancer les choses.

M. MORVAN – Il n'y a plus de représentants au niveau local.

Mme PRALONG-RICHY – Vous en êtes les représentants. Le dialogue social symbolise les échanges et les discussions, mais il ne veut pas toujours dire que nous sommes d'accord.

M. AMOUNI – Je suis entièrement d'accord avec vous.

Mme PRALONG-RICHY – Concernant les faits qui se produisent aujourd'hui à Villette, nous sommes aussi dans un registre disciplinaire qui est tout de même en marge du dialogue social en tant que tel.

M. AMOUNI – Les faits qui viennent de se passer au cours de ces dernières semaines sont le retour du non-calcul que vous nous avez fait subir durant des mois et des mois. Nous n'avons pas dit subitement que nous étions énervés parce que cela ne se passe pas de cette façon. Il s'agit d'un problème qui mûrit et qui fait traîner les choses. Si vous voulez que nous en parlions plus tard, je l'entends bien et j'ai bien compris que ce sujet n'était pas à l'ordre du jour. Je vois bien aujourd'hui que la question n'est pas à l'ordre du jour et que vous ne voulez pas l'entendre autour de cette table, mais il va falloir ouvrir les yeux à un moment donné et affronter le problème. Il ne faut pas le regarder de loin en disant que vous allez vous en occuper, de ne pas nous inquiéter et que vous serez là plus tard, mais le plus tard passe trop vite.

Mme PRALONG-RICHY – J'entends ce que vous dites, je l'ai bien noté et nous allons le regarder comme vous l'a indiqué M. DUTHUIT.

M. DUMYCZ – Nous avons commencé la réunion à 8 h 30, nous discutons depuis trois quarts d'heure pour essayer de faire avancer cette réunion et l'abcès n'est toujours pas crevé. Vous parlez de dialogue social, mais il a fallu à peu près trois quarts d'heure pour que vous répondiez un peu au malaise des gens. Un dialogue veut dire un échange, et j'ai l'impression pour l'instant que l'échange ne se fait que de notre côté et non pas du vôtre. Vous nous écoutez gentiment et nous n'avons rien à dire là-dessus. Par contre, nous n'avons pas de réponses et les gens veulent des réponses. Comme le disait M. AMOUNI, cela fait des années que vous nous baladez en disant que vous allez faire des réunions, que vous allez faire ceci ou cela, mais nous ne

voyons rien venir. Vous avez un discours disant que vous allez voir, mais les gens ne vous croient plus.

M. LE PRESIDENT – Je l'ai bien noté et nous pourrons en parler après la séance. Je vous propose que nous passions au sujet du coronavirus.

1. Information sur le coronavirus (COVID-19)

M. GRATUZE – L'entreprise suit les recommandations faites au niveau de l'ARS et du gouvernement et toutes les recommandations sont déclinées au niveau des départements depuis GIS. Il est fait aujourd'hui des campagnes d'affichage. Une cellule a été mise en place au niveau de la RATP pour recueillir toutes les recommandations de l'ARS sur le sujet qui évolue tous les jours. Un suivi est fait quotidiennement à ce niveau. Des notes Urban flash sont diffusées et réactualisées en fonction de l'actualité. Nous veillons sur le terrain que les commandes de flacons de gel hydroalcoolique soient bien suivies puisqu'il se posait un problème d'approvisionnement. J'ai fait un recensement hier et, d'après le retour que j'en ai eu, toutes les unités opérationnelles ont été fournies.

M. HARDY – Ils ne sont pas arrivés jusqu'en bas.

M. BENGUEDDOUDJ – Les flacons de gel ne sont pas fournis en quantité suffisante.

M. GRATUZE – Les commandes devaient permettre de donner un flacon de gel hydroalcoolique à tous les agents.

M. LESGENT – Vous n'êtes pas au courant de ce qui se passe dans les unités opérationnelles.

M. LAMBERT – Qui vous a donné ces informations ?

M. GRATUZE – J'ai demandé à toutes les unités un retour pour savoir si les commandes avaient été honorées. Je sais qu'il s'est posé un problème à CT où la commande est bien arrivée. Du fait de la distribution, il s'est avéré qu'il n'y en avait pas assez pour tout le monde et ils ont relancé une commande. J'ai juste un retour de l'unité CT où il manquait des flacons.

M. LAMBERT – Un agent a lancé une commande entreprise de flacons de gel de sa propre initiative parce que rien n'était fait. Elle n'a rien à voir avec la commande qui aurait dû être faite pour tous les agents.

M. GRATUZE – Nous avons effectivement deux sources : des commandes de fournitures qui ont été faites par les unités et qui ont toutes été honorées, puis nous avons demandé à GIS de faire un surplus de commandes et celles-ci ont été livrées lundi et mardi d'après les informations qui me sont remontées.

M. LE PRESIDENT – Il est très bien que nous en parlions de façon globale parce que nous pouvons partager sur le sujet. La bonne façon de procéder est la remontée via les préventeurs pour que M. GRATUZE soit au courant. Il existe une tension sur le marché pour avoir ces gels. L'entreprise a adopté un dispositif pour garantir

l'approvisionnement minimum et pouvoir couvrir les besoins. Jacques GRATUZE et moi-même avons les mêmes informations disant que nous tenons ce fil aujourd'hui. Si nous ne le tenons pas, il faut faire remonter l'information via les préventeurs en mettant le Secrétaire en copie pour que nous consolidions les besoins et que nous puissions vraiment nous organiser. Il existe normalement un circuit de remontée des informations sur le sujet.

M. BAZIN – Nous avons des cas de coronavirus avérés dans l'entreprise.

M. LE PRESIDENT – Nous en avons un.

M. BAZIN – Dans un milieu confiné tel que le métro, la situation pourrait être pire puisqu'il peut nous arriver potentiellement de voyager avec un conducteur de métro qui peut venir lui-même en transport en commun et plein de choses peuvent se passer. Il ne faut pas se raconter d'histoires et il faut se parler franchement sur le sujet. Vous ne le maîtrisez malheureusement pas et il est totalement indépendant de votre volonté. Vous prendrez forcément des claques dans la figure, mais il n'empêche qu'à l'instar de ce qui s'est passé lors des attentats où l'on demandait aux agents, à certains endroits du département, de sortir où il ne fallait pas aller, nous en sommes arrivés là. Vous êtes dans la réaction d'un événement et nous l'entendons, mais vous avez des agents qui vous disent un certain nombre de choses et elles contribuent aussi au dialogue social. Vous les entendez, vous les répercutez peut-être dans le bon sens en espérant que chaque personne dans la chaîne prenne ses responsabilités, mais on attend souvent que le Directeur impose ses ordres après-coup et ceci n'est pas logique. Nous pensons que vous donnez les informations dans ce sens-là et il ne se pose pas de problème, mais quand on en vient à faire de la rétention dans certaines unités en disant que ces recommandations ne sont que des préconisations et que l'on n'en a rien à faire, toujours est-il que la problématique est là pour les agents qui sont sur le terrain. Vous êtes dans un département où vous avez des unités opérationnelles et des mainteneurs qui sont itinérants. Ceux qui ont du gel hydroalcoolique sont peut-être contents d'en avoir, mais il commence à soulever des problèmes parce qu'il est très irritant, il est très agressif et très corrosif pour la peau. Ils se disent qu'ils sont en train d'aggraver une situation de santé qui ne va pas forcément. L'autre solution est de se laver les mains avec de l'eau et du savon, mais nous n'en avons pas partout.

M. LE PRESIDENT – La préconisation est, si possible, de se laver les mains avec de l'eau et du savon s'agissant de la meilleure façon. Le gel hydroalcoolique est utilisé quand on n'a pas la possibilité de se laver les mains autrement. Nous comprenons que les agents n'ont pas toujours de l'eau et du savon pour se laver les mains dans les situations de travail et nous distribuons du gel hydroalcoolique pour cette raison.

Il est recommandé aussi, après quatre ou cinq passages de gel, de se laver les mains à l'eau et au savon. Au niveau des mesures de confinement, différents stades sont présentés. Cette maladie étant une maladie contagieuse très forte, les mesures ont déjà changé et elles sont adaptées tous les jours. Si nous passons en stade 3, les mesures changeront un peu et seront adaptées. Nous tiendrons tout le monde au courant. Il s'agit d'un sujet sur lequel nous n'avons pas de compétence pour savoir ce qu'il faut faire ou ne pas faire. Nous suivons les directives des cellules qui pilotent cette affaire.

M. PAROT – M. RAYNAUD m'a appelé pour me confirmer qu'avec le décret signé hier, l'Etat va réquisitionner tous les masques que nous pouvons avoir à la RATP pour les donner en priorité aux hôpitaux. Nous n'avons donc plus de masques à la RATP. J'avais reçu un mail d'un collègue qui me demandait s'il s'agissait ou pas d'une intox, et M. RAYNAUD m'a confirmé qu'il s'agissait de la réalité.

M. BAZIN – Il n'y a pas de question sur le fait que l'Etat doit chapeauter cette affaire. Cela commence par les masques puisqu'il y a une pénurie partout, et ils sont sûrement fabriqués dans des régions où la problématique s'est produite. Nous nous retrouvons aujourd'hui à avoir une réquisition des masques de la part de l'Etat et au vu de cette inflation dont je vous ai parlé, même si je l'ai fait sur le ton de la boutade, certains s'octroient des prix sur les produits qui sont nécessaires pour la protection dans le pays. Ils ont bloqué le prix du gel alcoolique qui sera de 2 € pour un flacon de 50 ml et de 3 € pour un flacon de 100 ou 150 ml. Cela est tout de même impressionnant et cette réquisition viendra peut-être demain sur les gels hydroalcooliques alors que nous avons déjà du mal à obtenir dans l'entreprise. L'Etat pourra dire demain qu'il prend le peu de stock que nous pouvons avoir et il se chargera de faire la distribution. Dans ce cas, il vaut mieux le dire tout de suite à vos agents. Vous ne mettez pas de coup de pression, vous leur dites de rester chez eux, tout le monde est confiné et tout va bien.

M. PAROT – Que faisons-nous pour nos activités si nous ne pouvons plus porter un masque ?

M. LE PRESIDENT – Les Autorités de santé n'estiment pas aujourd'hui que le port du masque soit nécessaire. Le premier moyen de protection est de se laver les mains, le deuxième étant d'utiliser des mouchoirs en papier.

M. PAROT – Je vous entends, mais vous ne répondez pas à ma question.

M. MORVAN – Comment faisons-nous pour nos activités professionnelles si nous n'avons pas de masque ?

M. LE PRESIDENT – Pour toute activité nécessitant le port d'un masque, il est clair qu'on ne la fait pas si on n'a pas de masque. Il peut y avoir une confusion avec le port du masque préventif pour lequel nous appliquons les consignes générales.

M. MORVAN – L'information doit être passée aujourd'hui.

M. PAROT – J'avais envoyé un courrier à M. RAYNAUD pour lui demander qu'il anticipe la commande de masques. Il ne faut pas prioriser les collègues de l'exploitation comme pour les flacons de gel hydroalcoolique parce qu'il est vrai que nos collègues mainteneurs sont une deuxième catégorie de personnel pour la direction. Je voulais que nos collègues aient des masques en priorité comme les autres parce qu'ils sont des agents de la RATP comme tous les autres. On ne doit pas dissocier les agents d'exploitation qui sont les meilleurs et qui sont susceptibles d'être en contact avec les usagers. Nos collègues mainteneurs sont aussi en contact avec les usagers en permanence aussi bien le jour que le soir.

M. GRATUZE – Au niveau de l'exploitation, le port du masque est prévu pour les agents qui interviennent auprès d'une personne qui fait un malaise et qui peut être

porteuse du virus. Le port du masque n'est pas prévu de façon régulière dans l'activité, mais pour des cas particuliers.

M. PAROT – Si, demain, les directives ministérielles disent qu'il faut porter le masque, les agents de la RATP n'auront pas de masque.

M. LE PRESIDENT – Nous appliquons la réglementation et nous n'y dérogerons pas pour les EPI.

M. LECLER – En termes de préconisation, qu'est-ce qui empêche la direction de RATP Infrastructures, par exemple dans les stations et sur les quais en présence du public, de ne pas envoyer les agents au moins sur les activités de préventif ?

M. LE PRESIDENT – Cela ne fait pas partie des directives de précaution aujourd'hui.

M. LECLER – Vous connaissez les stations comme moi avec tous les problèmes qui vont avec et que tout le monde connaît ici. Lorsque vous intervenez sur des armoires de quai, vous trouvez de tout. Ces zones ne sont pas nettoyées. Les poignées de porte ne sont pas nettoyées par les gens de Challancin et je ne pense pas qu'elles fassent partie du marché. Il ne coûte rien au département RATP Infrastructures de retirer au moins les agents du préventif qui sera fait plus tard. Il s'agit après d'une question de choix si vous préférez exposer les agents qui tomberont malades et qui ne seront plus présents pour faire l'activité.

M. BAZIN – Vous vous souvenez que nous avons eu, au sein de cette instance, un directeur qui a eu le nez assez fin dans ses propos en disant que cela l'embêtait de voir son personnel travailler devant les clients. L'idée était peut-être même de les enlever pour qu'ils n'interviennent jamais quand il se pose un problème sur le quai. Il était gênant de voir des travailleurs habillés en bleu de travail et travailler. Il avait peut-être senti qu'il allait se poser un problème et qu'une pandémie allait arriver. Cette position m'avait choqué à l'époque puisqu'elle voulait dire que l'entreprise avait honte de ses salariés, mais il avait peut-être raison.

M. LE SECRETAIRE – Il est normal que ce débat ait lieu compte tenu de tout ce que nous entendons à la télévision, c'est-à-dire tout et son contraire, et qui est inquiétant.

Je voudrais revenir sur le début de vos propos parce que je pense qu'il y a un décalage entre ce que vivent les agents sur le terrain et vos informations. Je vous demande de nous envoyer un point précis avec le nombre exact de flacons de gel hydroalcoolique qui ont été distribués par équipe de jour et par équipe de nuit parce que nous ne pouvons pas nous satisfaire de la réponse d'une personne au téléphone nous disant de ne pas nous inquiéter et que la distribution est faite. Il faut que les animateurs descendent sur le terrain et le vérifient.

M. LE PRESIDENT – Nous ferons un retour au Secrétaire du CSSCT et à vous.

M. LE SECRETAIRE – Nous vous demandons un suivi quotidien. Il avait été fait la première semaine, mais il n'a plus été fait après. Il serait bien que nous ayons, tous les vendredis ou tous les lundis, un état des lieux de l'évolution des agents qui pourraient être mis en quarantaine au niveau de RATP Infrastructures puisque nous

savons que nous en avons aujourd'hui. Si nous n'avons plus de masques demain en tant qu'EPI pour pouvoir faire l'activité quotidienne, nous souhaiterions avoir un écrit clair sur lequel tout le monde pourra s'appuyer afin qu'il ne puisse pas y avoir de débat sur le sujet. Nous avons besoin d'avoir des éléments précis parce que nous craignons que cette affaire parte dans tous les sens. Nous avons cru comprendre qu'une cellule de crise avait été mise en place au niveau de la Direction Générale. Il serait bien d'avoir un ou deux interlocuteurs privilégiés à RATP Infrastructures pour qu'ils puissent être un point d'entrée. Si vous connaissez des endroits où il n'y a pas un flacon de gel hydroalcoolique pour chaque agent, il faut le faire remonter auprès de l'instance pour que nous puissions appuyer cette demande.

M. LE PRESIDENT – Il faut que vous le fassiez remonter aux préventeurs en mettant le Secrétaire de l'instance en copie.

Mme PRALONG-RICHY – Le Directeur a pris les devants puisqu'il a nommé deux points d'entrée au niveau du département qui sont Nils RAYNAUD et Rogerio DO OUTEIRO. Nous vous devons des informations régulières, le meilleur canal étant le Secrétaire du CSE et le Secrétaire de la CSSCT pour que vous puissiez ensuite diffuser ces informations. Comme vous le disiez tout à l'heure, on peut parfois avoir le sentiment que l'information part dans tous les sens. En fait, elle ne part pas du tout dans tous les sens. La difficulté à laquelle nous sommes confrontés avec le coronavirus est que la situation évolue tous les jours. Les notes d'information sont régulièrement revues et il est vrai que les préconisations peuvent être différentes d'un jour à l'autre. Par rapport aux propos que vous teniez tout à l'heure, il est facile de critiquer, mais il faut aussi savoir dire quand cela fonctionne. Un salarié est parti à Venise avec son épouse dans le cadre du CE. Il a été mis en quarantaine par nous. Quand je l'ai croisé, il m'a dit qu'il était très content de la manière dont la RATP avait géré son cas. Il a été informé assez vite et nous avons fait le nécessaire. Il m'a également dit que cela ne s'est pas du tout passé de cette façon pour sa femme qui ne travaille pas à la RATP et que c'était vraiment le bazar. Je pense qu'il faut aussi reconnaître quand cela marche. Je respecte votre ressenti et ce flou que vous pouvez percevoir est aussi lié au fait que la situation évolue tous les jours.

M. BAZIN – Je vous donne toute la latitude dans cette affaire et je ne vous en voudrais pas à quelques heures près ou à une journée près le temps de se caler. Cela n'est pas mon propos. La réalité du terrain est parfois décuplée par un certain nombre de choses dont vous n'avez peut-être pas conscience. Quand les choses sont bien faites, nous ne revenons jamais dessus et nous ne le dirons pas. Il faut que vous l'entendiez et la question n'est pas là. Par contre, nous mettrons le focus sur tout ce qui sera mal fait. Cela est tout à fait normal et il faut nous l'accorder. Nous vous en parlons parce que quelque chose n'a pas été fait de votre côté. Quand tout est bien fait, il n'y a pas de souci et vous n'en entendez pas parler. Vous avez ce degré suffisant qui vous permet d'analyser les cas et de prendre les bonnes mesures au bon moment, mais cela ne se passe pas de cette façon partout dans l'entreprise et les situations sont totalement différentes. Nous vous remercions si vous faites bien le travail, mais nous vous le ferons savoir quand vous le faites mal.

Mme PRALONG-RICHY – Nous mettons tout en œuvre pour le faire bien.

M. PAROT – Tout est parti d'une DA de la CSSCT Centrale. Suite à cela, nous avons demandé une séance extraordinaire. Nous voulions que les mesures indiquées sur le CERFA soient appliquées pour le département RATP Infrastructures. Cette séance aurait dû durer un quart d'heure, mais nous nous sommes battus pendant deux heures pour nous entendre dire qu'on allait nous donner des flacons de gel hydroalcoolique alors que cette mesure était écrite dans le CERFA. Il s'est posé un gros problème et nous ne nous comprenions pas vraiment. Cette mesure date du début du coronavirus et nous n'avons toujours pas tous les flacons alors qu'il s'est tenu une séance extraordinaire et une DA a été faite. Je ne peux donc pas dire que cela soit bien.

M. COUSSEAU – Quelles mesures allez-vous prendre pour ceux qui ont une santé fragile dans l'entreprise ?

M. GRATUZE – Il n'y a pas de mesures particulières pour l'instant et les mêmes mesures de prévention s'appliquent à tous. Les personnes plus fragiles doivent peut-être faire plus attention, mais aucun focus n'est fait aujourd'hui sur ces personnes.

M. LE PRESIDENT – Des mesures sont prévues si nous passons en phase 3. Par exemple, les visites dans les EHPAD ne seront plus possibles. Cette cellule n'est pas vraiment une cellule de crise, mais une cellule d'information tous les matins. Le correspondant est Nils RAYNAUD avec une personne des Ressources Humaines, et nous prenons l'engagement de vous faire des retours sur les points que vous avez demandés.

M. LE SECRETAIRE – Si une personne est identifiée et mise en quarantaine, il est aussi important d'informer les agents qui étaient en contact avec elle. Nous avons eu quelques couacs notamment à l'unité Voie où des salariés extérieurs qui travaillaient sur la SPENO revenaient d'Italie. Des agents les avaient côtoyés en début de semaine et on leur a répondu qu'ils seraient informés si on avait le temps de le faire. Une fois que vous avez identifié une personne qui est mise en quarantaine, il ne faut pas oublier d'en informer les agents. S'ils ne voient pas un collègue pendant quinze jours, les incompréhensions se propagent de cette façon. Il faut au moins informer les collègues qui restent sur les lieux de travail et adapter la charge de travail parce que nous avons eu aussi un petit couac à ce sujet.

M. LAMBERT – Je voudrais parler de deux cas. Dans mon service, la femme d'un collègue est en quarantaine et il vient travailler. Peut-il venir travailler alors que sa femme est en quarantaine ?

M. LE PRESIDENT – Des directives sont publiées, la difficulté étant la présence du second cercle. Il est intervenu des changements de postures et la réponse est oui aujourd'hui. Je n'ai pas d'informations médicales pour savoir comment le risque est pesé. Cette maladie est dangereuse. La première phase consiste à essayer d'avoir du temps pour ralentir la contagion, la deuxième étant d'avoir des mesures de traitement. Une fois que nous n'en avons plus, la question est de se focaliser sur le traitement, la difficulté étant le second cercle. Vous avez vu pour cette raison que la position a un peu évolué de ce côté-là. Des gens étaient en quarantaine parce qu'ils étaient partis en vacances en Italie et on leur a demandé de revenir parce que la position évolue. Les masques sont donnés aux hôpitaux pour que les médecins aient les moyens de

pouvoir se protéger. Ce système est compliqué à piloter, d'où l'existence de cette cellule. Nous écoutons les informations qui remontent.

M. LAMBERT – Le deuxième cas est un prestataire qui a passé quelques jours à Venise en février. Doit-il être mis en quarantaine ou pas ?

M. LE PRESIDENT – La position a évolué : on lui aurait dit hier de rester chez lui et on lui dit aujourd'hui qu'il peut revenir travailler. Ces différentes positions peuvent effectivement paraître comme étant incohérentes.

M. GRATUZE – Il est surtout important de voir les symptômes. Tous ceux qui sont passés par les zones à risque doivent surveiller leur température. En absence de symptômes, ils peuvent continuer à travailler.

M. PAROT – Cela n'était pas le cas au départ, d'où la complexité.

M. GRATUZE – Nous suivons les préconisations.

M. LE PRESIDENT – Les notes sont mises à jour de façon très régulière sur Urban web. Un affichage est fait dans les attachements. Vous devez passer par vos préventeurs ou votre management qui sont là pour relayer les messages. Si vous avez des questions, vous pouvez les communiquer à Nils RAYNAUD ou à Jacques GRATUZE et nous vous devons les réponses sur lesquelles nous nous sommes engagés. Le sujet continuera à se développer. Il est un sujet au long cours et nous nous en serions bien passés.

M. BAZIN – Nous sommes bien au seuil de la phase 3 ?

M. LE PRESIDENT – Nous le sommes très probablement.

M. LAMBERT – Qu'en est-il des livraisons de gel ?

M. GRATUZE – Je referai un point sur le sujet en fin de réunion.

Mme SIMON – Un problème d'hygiène lié au nettoyage des bureaux nous a été remonté puisqu'un même chiffon est a priori utilisé pour tout, à savoir pour nettoyer les téléphones, les bureaux, etc... Nous avons envoyé un mail à la gestion d'établissement pour demander de rappeler les bonnes pratiques. Il nous a été répondu qu'il y avait une couleur par chiffon pour l'usage. J'espère que, si le chiffon vert est utilisé pour le téléphone, un chiffon est utilisé par téléphone, sinon on arrose un peu tout le monde. Il serait bien de rassurer les agents sur le sujet. Si le problème se pose sur VDF, il se pose peut-être également sur d'autres sites administratifs comme Bourdon ou autres. Il a créé quelques inquiétudes. Vaut-il le coup de continuer à faire le nettoyage de cette façon ou ces supports pour nettoyer sont-ils désinfectés ?

Mme PRALONG-RICHY – Cette question a été remontée à RATP Real Estate pour que le nettoyage soit plus poussé.

M. LE PRESIDENT – Nous ferons le suivi de ces actions qui participent à rassurer sur un certain nombre de points pour éviter les mouvements de panique et nous vous

tiendrons au courant par le même biais. Nous nous proposons de répondre aux Secrétaires qui diffuseront l'information et nous passons par les préventeurs.

M. ROUSSEL – Vous parliez tout à l'heure d'une distribution de gel hydroalcoolique au niveau des groupes opérationnels et principalement des opérationnels. Au niveau des fonctions centrales, vous avez également des itinérants et je n'ai pas vu de distribution de gel au sein des fonctions centrales. Je suis un peu surpris parce que nous faisons du contrôle sur le terrain. D'autre part, j'ai vu qu'il avait été installé une très belle machine à l'entrée de Val Bienvenue qui permet de se rincer les mains. Serait-il possible d'équiper de ce dispositif tous les autres immeubles comme Belledonne, Chartreuse..., voire même les attachements ?

M. GRATUZE – Nous avons fait une commande de flacons de gel pour les agents de Val Bienvenue et des autres bâtiments de Val de Fontenay. J'attends la réponse pour savoir où en est la livraison. J'ai fait une relance hier, mais je n'ai pas eu le retour. A Val Bienvenue, il a été mis en place un Totem. Je pense que ces dispositifs seront déployés, une résolution ayant été votée hier en CSE Central sur le sujet. Les bâtiments sont normalement équipés de distributeurs au niveau de l'accueil.

M. LE PRESIDENT – Dans les bâtiments, il est plus facile de se laver les mains à l'eau et au savon. Le gel est plutôt fait pour les gens qui se trouvent à l'extérieur et qui n'ont pas les moyens de se laver les mains autrement, le système le plus efficace étant l'eau et le savon.

M. BAZIN – La problématique est liée à l'accès quand les gens vont revenir s'ils n'ont pas un flacon de gel ne serait-ce que pour toucher les boutons d'ascenseur et autres. Ils vont arriver dans leur bureau et ils traîneront un peu partout avant de se laver les mains, d'où la demande de gel hydroalcoolique.

Mme PRALONG-RICHY – Au niveau des fonctions centrales, les gens ont plus facilement accès à un point d'eau pour se laver les mains.

M. BAZIN – Le choix fait par la Direction Générale sur les Totems en réserve a été plutôt de faire une large distribution sur LYBY, mais LYBY n'est pas le seul lieu où nous avons un nombre assez important de salariés. Il en reste potentiellement un et ils ne savent pas où ils doivent le mettre. Je vous invite vivement, M. Le Directeur, à préempter cet équipement.

M. LE PRESIDENT – Je délègue mon pouvoir en la matière à Jacques GRATUZE. Je rappelle que tenir nos engagements et vous présenter l'avancement des points sont des sujets importants.

2. Effectifs et recrutements GDI (4^{ème} trimestre 2019)

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

Mme PEREIRA – Je suis venue vous présenter les effectifs au quatrième trimestre 2019 du département. Si nous regardons la situation en effectifs moyens cumulés au 31 décembre 2019, nous sommes à -11,03 par rapport à la notification qui était de

1973 et nous sommes, en effectifs utilisés payés, à -15 par rapport à la notification. Si nous faisons le comparatif par rapport à la dernière situation qui vous avait été présentée à fin septembre 2019, nous étions à -10,57 en effectifs moyens cumulés et pratiquement à la notification en effectifs utilisés payés. La situation du quatrième trimestre 2019 au niveau des effectifs moyens cumulés est relativement stable. En revanche, nous avons une baisse importante en effectifs utilisés payés entre septembre et fin décembre puisque nous avons -15.

Je vous rappelle aussi qu'en matière d'effectifs, nous vous donnons la photo du dernier jour du mois. Il ne faut pas oublier que nous avons, sur cette photo du 31 décembre 2019, 22 salariés qui ne comptent pas dans nos effectifs. Nous y trouvons des personnes qui sont en disponibilité sans solde. Nous pouvons avoir des salariés en CDI malades qui sortent des effectifs s'ils sont dans cette situation au 31 décembre et qui peuvent revenir dès le 1^{er} janvier. Ces effectifs ont été présentés un peu plus dans le détail en commission économique. Je vous propose de regarder la situation par unité et par catégorie :

Fonctions centrales

Nous nous apercevons que nous avons un sureffectif au niveau des agents de maîtrise. Ce sureffectif est essentiellement lié à des remplacements par anticipation. Des salariés avaient des CET importants et sont partis.

Au niveau de GPE, nous avons une notification à 16 pour l'instant. Nous n'avons pas encore eu le feu-vert au niveau du financement pour recruter, mais vous connaissez bien cette situation.

Unité CT

Si nous faisons un zoom dans les catégories, nous nous apercevons que nous étions à -1,7 au niveau des agents de maîtrise. Il s'agit essentiellement d'accès maîtrise qui ont pris un peu de retard. Ils étaient prévus au début sur la fin de l'année 2019 et se sont reportés sur le premier trimestre de l'année 2020. Un poste est encore vacant et il sera pourvu normalement sur le premier semestre.

Au niveau des opérateurs, si nous regardons le delta entre la situation à fin décembre et la notification, nous sommes à presque 4. Il est dû à deux raisons :

- Des anticipations d'embauches dans le cadre du projet OPALE 4,
- Des remplacements pour des salariés retraités en 2020.

Unité Voie

Nous sommes à -4 au niveau des agents de maîtrise. Des transferts ont eu lieu vers le centre de Sucy. Des mobilités n'ont pas encore été remplacées et les remplacements sont prévus sur les mois d'avril et mai. Nous devrions revenir à une situation normale.

Au niveau des opérateurs, le delta est de +6,27 qui s'explique de la façon suivante : des détachements étaient prévus vers ING et ont pris du retard. 3 personnes avec des CET importants ont été remplacées par anticipation.

Unité ESO

Nous avons un petit sureffectif au niveau de la catégorie cadre lié essentiellement à des CDD que nous avons eus sur la période que ce soit du côté du contrôle de gestion avec un CDD qui a rejoint cette unité pour un surcroît d'activité et une personne à QSE qui a été présente toute l'année 2019 et qui reste avec nous jusqu'à fin mars 2020. Vous voyez également un petit sureffectif pour les opérateurs. Dans le cadre de la réorganisation du centre de Barbès, il a été recruté 2 opérateurs et ces postes n'étaient pas notifiés en 2019.

Unité TDE

Nous avons, au 31 décembre, un sous-effectif au niveau cadre et 2 recrutements étaient à venir : 1 recrutement par le biais d'une CAD accès cadre qui est fait au 1^{er} février 2020 et 1 recrutement est prévu mi-mars au niveau de l'IDME. Pour les agents de maîtrise, 2 recrutements sont en cours à PEF/Câbles.

Pour les opérateurs, nous avons eu de nombreux départs qui n'étaient pas prévus durant le premier semestre de l'année 2019, soit au total 7 départs entre les démissions, les ruptures conventionnelles et les licenciements. Nous avons expliqué un peu plus dans le détail en commission économique les difficultés de recrutement. Nous avons eu des TAP, beaucoup de candidats, mais nous n'avons pas eu énormément de personnes qui sont allées jusqu'au bout du cursus.

M. LECLER – En discutant avec les jeunes embauchés, nous nous apercevons que le recrutement est assez fastidieux. Ils doivent poser 4 ou 5 journées s'ils ont déjà un emploi pour faire les tests de recrutement qui représentent une semaine de congés. Ils ont la motivation pour pouvoir entrer dans l'entreprise, mais tout ce cursus peut être aussi un frein. Nous apprenons par exemple que nous avons une petite couche en plus à l'unité TDE, et je parle de TDE parce que je ne sais pas comment cela se passe ailleurs : tous les tests avaient lieu avant à Noisiel. Ils se font maintenant à Noisiel et ils finissent à Toul, soit une journée supplémentaire. Il est normal que nous ayons de la perte en ligne pour qu'ils puissent suivre tout le cursus entre GIS, la médecine du travail, etc.... Cette problématique serait peut-être également à faire remonter.

Mme PEREIRA – Quand nous faisons par exemple les entretiens entre l'opérationnel et GIS, nous essayons de caler tous les rendez-vous sur la même journée. Nous avons aussi quelquefois des gens qui ne disent pas à leur patron actuel qu'ils sont dans cette démarche. Nous n'avons pas vraiment la main à certains moments notamment pour les visites médicales puisque nous sommes un peu contraints par le calendrier.

M. LECLER – Je connais la problématique. Il faut aussi prendre en compte que, dans d'autres entreprises, les congés ne sont pris qu'en août et en décembre et les salariés n'ont pas de congés entretemps. Ce point serait peut-être à revoir du côté de la direction parce qu'il peut être un frein.

M. BAZIN – Nous avons en plus un paradoxe puisqu'il est dit généralement aux postulants de ne pas abandonner leur travail tant que leur embauche ne leur a pas été confirmée. Les gens préfèrent ne pas dire, tant qu'elle n'est pas confirmée, qu'ils vont partir. On ne peut pas tout mettre sur ce fait-là ou il faut vraiment le minorer et ne pas dire qu'il peut poser un problème pour le recrutement. Cela devient effectivement de plus en plus compliqué et je constate, en regardant les tableaux que TDE pose vraiment un problème parce que nous avons des moins dans toutes les catégories. Au final, nous nous retrouvons avec un total qui est assez déplaisant. Malgré cela, on continue à avoir quelques difficultés pour recruter et la procédure n'est pas là pour aider le recrutement. A mon avis, il y a sûrement un travail à faire sur la méthode et sur la manière dont on procède parce que le recrutement devient de plus en plus compliqué. J'ai le sentiment que l'on cherche toujours la perle rare et que l'on veut absolument embaucher un salarié hyper parfait alors que l'expérience s'acquiert en pratiquant et en faisant. Nous avons aussi le compagnonnage qui est fait tout au long de l'année de commissionnement et qui permet d'arriver au niveau que nous souhaitons à la RATP. Il serait dommage de dire que la personne qui vient de l'extérieur ne connaît pas l'image de l'entreprise ou ne connaît pas ceci ou cela.

Mme PEREIRA – Si nous prenons par exemple les contrats d'apprentissage à l'unité TDE, nous nous apercevons que nous avons, sur le quatrième trimestre 2019, 5 contrats d'apprentissage qui ont intégré l'unité TDE. Cette période d'apprentissage permet de les tester.

Mme PRALONG-RICHY – Vous avez raison de dire que les procédures de recrutement peuvent être parfois longues à la RATP. La Direction Générale insiste elle-même, depuis un certain temps, pour raccourcir ce délai tout en gardant le même niveau de qualité, le but n'étant pas d'aller plus vite et de recruter n'importe qui. Quand nous avons affaire à une personne qui habite en province et qui nous le dit, nous mettons tout en œuvre pour que plusieurs entretiens aient lieu la même journée. Nous pouvons aussi les recevoir un peu plus tard après leur journée de travail à leur demande. La méthode reste perfectible, mais nous essayons de nous adapter aux candidats pour que le cursus ne soit pas trop lourd pour eux. Après, 5 jours de congés me semblent assez longs.

M. LAMBERT – Il s'agit d'une réalité. Entre le début de l'embauche et la fin de l'embauche, le delta est au minimum de trois mois.

Mme PRALONG-RICHY – Si la personne a son préavis à effectuer et si son employeur refuse de négocier ce préavis et de la laisser partir plus tôt, il s'agit d'une autre question.

M. LECLER – Quand je parle de 4 ou 5 journées, il s'agit de 4 ou 5 rendez-vous différents. Des rendez-vous ont lieu à Belliard, à Noisiel, à Toul et parfois dans les attachements. Je ne sais pas où habitent les personnes, mais se rendre à un rendez-vous leur demande peut-être une demi-journée.

Mme PRALONG-RICHY – Nous essayons de les regrouper pour cette raison.

M. LECLER – Il faut avoir à l'esprit que tout le monde ne travaille pas à la RATP et n'a pas de RTT. Il peut être difficile pour certains de poser 5 jours de congés. S'ils

sollicitent en plus d'autres entreprises, ils passent leurs congés payés à chercher du travail.

Mme PRALONG-RICHY – Vous avez raison et nous faisons notre possible pour trouver des solutions.

M. LESGENT – Ne pouvez-vous pas donner des chiffres plus affinés dans vos tableaux ?

Mme PEREIRA – J'ai essayé de vous faire une version assez light et nous avons présenté la version beaucoup plus détaillée lors de la commission économique.

M. LESGENT – Pourquoi ne pouvons-nous pas avoir des chiffres encore plus affinés que ceux-là ?

M. LE PRESIDENT – Au niveau du CSE, le sujet est de parler des orientations du département et de les regarder. Nous écoutons en plus les remontées qui ne peuvent pas se faire par le système normal. Le but n'est pas de piloter et de faire le management local des unités en CSE car cela n'est vraiment le sujet. Le sujet est d'avoir les tendances, de remonter les difficultés de recrutement... Il n'est pas de dire que vous avez constaté tel problème à tel endroit, mais de faire un regroupement pour essayer de mettre en évidence des problèmes et pouvoir les traiter. Nous n'allons pas commencer à traiter en CSE des sujets qui doivent être traités localement en unité.

M. BAZIN – Nous n'avons pas décidé les ordonnances et la création des CSE.

M. LE PRESIDENT – Vous n'avez pas décidé de la loi, je n'en ai pas non plus décidé, mais elle est la loi.

M. LESGENT – Nous cherchons l'information et nous n'avons de réponse nulle part. Le niveau de détail n'est pas suffisant.

M. LE PRESIDENT – Le niveau de détail ne vous satisfait pas, mais c'est la loi. Nous vous donnons un niveau de détail très supérieur en commission économique. Nous ne pouvons entrer dans le détail de tous ces points en CSE. Pour ce faire, il existe des commissions et nous donnons un niveau de détail beaucoup plus précis dans ces commissions. Nous discutons de ces points, nous pouvons même regarder des points particuliers, ceci étant l'objet des commissions, et nous remontons au niveau du CSE des positions plutôt de synthèse.

Mme CASSOU – A l'époque, ces questions étaient traitées en DP où nous avons cette finesse. Je prends l'exemple des fonctions centrales que je connais très bien. Vous nous renvoyez vers les IP où nous n'avons pas de réponse. Nous revenons en CSE et nous avons toujours la même réponse comme je le disais dans ma déclaration. Au niveau des fonctions centrales, nous voyons un sureffectif en maîtrise et la situation est quasi-équivalente au niveau des cadres, mais il manque des gens dans des unités. Vous nous donnez des chiffres pour les fonctions centrales, mais ils ne correspondent pas à la vraie vie dans les unités. Il se pose le même problème à l'unité CT et, pour avoir une communication au niveau des effectifs, nous en sommes à demander des audiences. Je veux bien passer tout mon temps en audience pour en parler, mais les élus ne sont pas toujours présents ni en audience, ni en commission économique. Je

suis d'accord pour dire qu'il s'agit de la loi, mais il y a aussi ce que l'on fait de la loi. Que pouvons-nous faire pour avoir la finesse que nous souhaiterions ?

M. BAZIN – Croyez-vous sincèrement que cela me fasse plaisir de vous parler de cette façon et de vous dire ce genre de choses ? Je ne me lève sûrement pas le matin pour cela. Je pense avoir assez de respect pour l'être humain pour ne pas avoir cette attitude. En tout cas, si vous l'avez, il y a un mauvais fonctionnement quelque part. Je vous accorde que vous n'êtes pas responsable de ce mauvais fonctionnement. Néanmoins, cela n'est pas faute de le demander et nous ne faisons que parler de ce sujet depuis ce matin. La vraie problématique ou l'épine que vous avez dans le pied est le dialogue social. On veut bien faire, mais on fera le minima du minima. On ne nous dit finalement rien, on se moque de notre question et nous n'avons aucune réponse. La preuve en est que vous avez été d'une certaine manière autoritaire en disant que c'est la loi et que vous vous arrêtez à la loi. Nous sommes si bien entre nous parce que nous n'avons jamais rien caché, nous nous disons les choses et cela fonctionne très bien. Ces choses ne sortent ni de l'instance, ni des personnes présentes ici ou qui ont été anciennement DP. Les élus ont toujours pris leur responsabilité et ils n'ont jamais fait fuiter quoi que ce soit. La demande est donc plus que légitime. Nous avons besoin de savoir un certain nombre de choses. Si vous voulez que votre département fonctionne bien, il faut qu'il ait les effectifs. Où voyons-nous les effectifs si ce n'est dans ces fameux tableaux qui sont si bien affinés et que vous donnez en commission économique ? Mais, tous les élus ne sont pas en commission économique et ils n'ont pas tous la chance d'avoir cette information. Quand ils en ont fait la demande il y a quelques mois au tout début de l'instance, vous les avez renvoyés en leur disant de poser ces questions en IP et, si cela n'allait pas, ils vous en feraient le retour. Le retour est que nous ne cessons de vous demander ces informations depuis des mois et des mois pour voir où nous en sommes, comment nous fonctionnons, pourquoi nous n'y arrivons pas à certains endroits et pour pouvoir pointer les vraies problématiques. Il est bien beau de mettre le petit smiley qui va bien pour dire de ne pas nous inquiéter parce que vous avez réussi sur tel ou tel objectif dans le contrat, mais vous le faites sur le dos du personnel en moins et sur le travail que font les autres.

Mme CASSOU – Pour le Pôle DPI qui représente 1000 personnes, j'espère que nous n'aurons pas juste une case vide. Le détail sera-t-il donné par unité ?

M. LE PRESIDENT – Nous aurons le même niveau de décomposition. Ils n'apparaissent pas dans les tableaux aujourd'hui puisque nous présentons un bilan 2019. Il y a des commissions qui fonctionnent plutôt bien. Tout le monde ne pouvant pas y participer, il faut faire confiance aux personnes qui sont dans les commissions et remonter les sujets. Vous allez me dire que vous n'avez pas assez d'heures de délégation. J'ai entendu les questions préalables sur le dialogue social, nous les avons notées et nous les regarderons, mais le CSE ne peut pas être une commission. Nous avons des commissions qui permettent de regarder les différents sujets et qui prennent le temps de le faire. La question est la représentativité, et je ne reviens pas sur la suppression des DP. J'ai pris cette posture un peu brutale, qui est un rappel et non pas une provocation, pour rappeler les points.

M. MORVAN – Je souhaiterais revenir sur les embauches. Lors des entretiens, quand il est indiqué aux futurs agents les conditions de travail dans lesquelles ils seront

amenés à œuvrer, c'est-à-dire le travail de nuit, le travail de week-end, les jours fériés, etc..., ils prennent bien souvent leurs jambes à leur cou et ils partent en courant. J'imagine bien qu'avec cette infâme réforme des retraites, la situation ne va sûrement pas s'améliorer. Quand je vois -6 sur l'unité TDE, je m'inquiète parce que la charge de travail est reportée sur ceux qui restent. On ne leur demande pas de faire moins parce qu'il y a moins d'effectifs dans les équipes. Il faut remplir les tableaux en fin de mois et j'ai bien l'impression que le plus important est de remplir les tableaux plutôt que de s'occuper de la manière dont le travail est fait sur le terrain et avec quels effectifs. J'attire votre attention sur ce point. Je sais que le recrutement sera de plus en plus compliqué, mais la charge de travail ne diminue pas derrière et elle a plutôt tendance à augmenter.

M. LESGENT – Il ne faut pas oublier que nous aurons de plus en plus de départs et des gens cherchent de plus en plus à partir. Vous avez du mal à recruter et vous avez de plus en plus de personnes qui partent. Vous arriverez au bout d'un moment à un point de non-retour et cela sera compliqué.

M. MORVAN – Cette politique emmènera peut-être à la sous-traitance. Nous pouvons avoir cette inquiétude qui est légitime.

M. LESGENT – Vous ne présentez que des tableaux et vous avez des hommes et des femmes derrière.

M. LE PRESIDENT – Nous vous présenterons le bilan lorsque nous ferons la mise à jour du SDRH. Votre sentiment d'avoir plus de départs qu'avant est peut-être vrai localement sur le terrain et c'est la raison pour laquelle il faut le regarder, mais nous ne voyons pas ce mouvement dans les tableaux globaux.

M. LESGENT – Nous voyons en tout cas les casiers qui se vident dans les vestiaires.

M. LE PRESIDENT – Nous n'avons pas plus de démissions et de départs pour différentes raisons. Les chiffres sont très stables, mais nous surveillons ce sujet. Vous pouvez avoir localement des points où ce principe n'est pas vrai et les informations doivent remonter sur ces points.

M. LESGENT – On ne vous cache pas les informations ?

M. LE PRESIDENT – Non.

M. MORVAN – Par contre, vous avez de plus en plus d'agents dans les travées qui disent qu'ils pensent chercher du travail ailleurs alors que je ne l'entendais pas dire il y a dix ou quinze ans.

M. LE PRESIDENT – Nous en sommes conscients. Si vous alliez dans les entreprises extérieures, vous entendriez le même discours.

M. MORVAN – Ils n'ont peut-être pas les mêmes pénibilités du travail de nuit, du travail les jours fériés et le week-end. J'ai passé un grand nombre de Noël et de jours de l'An au travail et non pas avec ma famille et mes enfants. Quand des Ministres

comparent un chauffeur de bus à Paris et un chauffeur de bus d'une petite ville de province, cela n'est pas normal et ils n'ont pas le droit de faire une telle comparaison.

M. LESGENT – Nous avons une continuité de service public qu'ils n'ont pas toujours en province.

M. BOIDIN – Vous disiez que nous avons, au niveau du CSE, une vision macro qui est très bien et un écart inférieur à -6 pour l'unité TDE n'est pas grand-chose sur 530 ou 540 personnes en pourcentage. Mais, quand vous allez sur le terrain, les -6 se trouvent dans des équipes de 7 ou 8 personnes. Pourquoi n'avons-nous que -6 ? Il en est ajouté 3 dans des équipes de 3 pour des surplus d'activité et des raisons de ce type. Pour les agents qui sont sur le terrain, quand il en manque 2 ou 3 dans des équipes de 8 ou 9, cela veut dire qu'il n'y a plus de congés, plus de stages et qu'ils travaillent à flux tendu en permanence.

Vous ne voulez pas le voir en CSE, mais nous souhaiterions le voir au niveau local et au niveau de l'unité. Vous savez très bien que nous demandons depuis deux ans ces organigrammes nominatifs dans les unités. Cette demande nous avait été accordée lors des premières séances de CSE et nous étions revenus vers vous parce qu'on refusait de nous les donner en unité et on le refuse encore aujourd'hui. Vous prenez peut-être les agents pour des idiots, mais ils ne le sont pas. Ils voient très bien les postes qui disparaissent, les activités qui ne sont pas reprises, le matériel qui est complètement abandonné et qui n'est plus maintenu. On s'en moque parce que cela n'est pas grave, le contrat d'objectifs étant 70 ou 80 % des objectifs, sauf que lorsque le travail ne sera pas fait et qu'il se produira un accident, c'est l'agent que l'on viendra voir pour lui demander pourquoi il ne l'a pas fait. Il dira qu'il ne l'a pas fait parce qu'il n'y avait pas assez de monde. Je ne sais pas comment expliquer cela.

M. LE PRESIDENT – Le sujet global est le traitement local. La réponse ne passe pas par la diffusion d'organigrammes nominatifs, mais par des discussions locales sur l'adéquation charge/personnel.

M. BOIDIN – Nous ne pouvons pas avoir de discussions si nous n'avons pas les informations. Quand nous avons, dans une équipe, deux responsables d'activité qui manquent depuis des mois, voire même depuis presque un an pour l'un d'entre eux, nous savons très bien que la direction veut supprimer le poste, mais il faut qu'elle vienne nous le dire en face pour que nous puissions en discuter. Nous n'allons pas faire une demande d'audience puisque seuls les DS ont le droit de faire des demandes d'audience et les IP ne servent à rien.

M. HARDY – Etant de la même unité que M. BOIDIN, je le rejoins. Vous parliez du dialogue social en local. Avant, les directeurs avaient une obligation de tenir ce dialogue social, Comme « John Wayne », vous avez appliqué la loi, le seul souci étant que la loi n'est pas suffisante aujourd'hui. Au lieu de se mettre strictement conformes à la loi, essayons d'être plus-disant, de faire un dialogue social qui fonctionne et d'obliger les unités en local à répondre aux questions ! Nous sommes venus vous voir, Madame PRALONG-RICHY, avec la réponse écrite qui avait été faite disant que l'on ne veut pas nous donner ces organigrammes. Il ne s'agit donc pas d'affabulations. Je rejoins M. BAZIN : la qualité du dialogue social ne se mesure pas uniquement au CSE et il va falloir s'en donner les moyens.

M. LECLER – Pour rejoindre ce qui se passe dans l'unité TDE, je vais prendre l'exemple de M. LESGENT. Il pose des questions à la Responsable RH de l'unité et il n'a pas de réponse. Elle le croise dans le couloir et elle lui dit qu'elle ne lui répondra pas parce qu'elle n'a pas le temps de le faire. M. LESGENT est tout de même un élu du CSE. Je n'ose pas imaginer ce qui se passe pour les autres.

M. LESGENT – Voulez-vous que cela se passe partout comme à la Voie ?

M. LE SECRETAIRE – Cela reflète une problématique du dialogue social à la Voie et à TDE. Vous avez raison : nous sommes au CSE et nous avons une vision du département. Je vous demande simplement d'y être attentif parce que vous avez des difficultés. Vous avez beaucoup de petites équipes au niveau de l'ex-département GDI et nous ne retrouvons pas la réalité du terrain. Au niveau de l'unité CT, nous sommes plutôt à -9 et des réflexions ont même lieu pour prendre des agents dans certains centres et les mettre dans d'autres centres vu la pénurie d'effectifs. On est en train de colmater les brèches et nous ne pouvons pas continuer à fonctionner de cette façon. Il se pose un vrai problème et nous avons un décalage entre les tableaux que vous nous présentez en CSE et la réalité du terrain. Il a été fait pour cette raison des demandes d'audiences dans certaines unités, et j'ai invité les organisations syndicales, comme il ne peut pas y avoir de discussion informelle avec les RH, de passer par le biais des demandes d'audiences au moins sur les effectifs dans toutes les unités puisqu'elles sont une obligation et il y aura au moins une discussion même si je trouve dommage d'en arriver là.

Cette situation a aussi une incidence sur les effectifs qui restent. Un roulement doit normalement être tenu, et nous avons aujourd'hui une remise en cause des roulements parfois tous les jours. Ils sont obligés de modifier leurs roulements au moins chaque semaine pour pouvoir compléter les équipes. Nous ne pouvons pas continuer de cette façon. Nous avons un réel problème à l'unité TDE et à l'unité CT et il faut essayer de régler cette situation. La présentation est effectivement plus détaillée en commission économique, mais nous avons le même document. Il ne faut pas croire que nous avons un document différent, sauf que nous entrons plus dans le détail pour chaque unité avec les PIE et les CAD qui viennent compléter les effectifs. Il se pose un vrai problème d'effectifs aujourd'hui. Vous avez moins d'effectifs, moins de recrutements et il vient s'y ajouter quelques démissions. Comme vous le dites, leur nombre reste à peu près stable dans le département, mais quand elles se produisent dans les mêmes équipes, nous voyons pour la première fois que l'on déshabille des équipes de certains centres pour habiller les équipes d'autres centres et cela deviendra la règle. Vous imaginez bien qu'un agent qui travaille à Joinville n'a pas envie d'aller travailler à Nanterre. Nous nous retrouverons avec d'autres difficultés de dialogue social parce que j'imagine que l'on ne donnera pas le choix aux agents et cette situation n'est pas normale. Les agents qui ont envie de rester n'ont pas à subir toutes ces difficultés.

Nous avons un vrai sujet qu'il faut voir avec GIS. Je pense que le cursus est trop long. Il faut que les apprentis passent tout d'abord un test, puis ils font leurs 9, 10, 11 ou 12 mois et ils doivent refaire un test en sortie. S'ils sont bons, il faut les prendre et arrêter de chercher la perle rare. J'invite les organisations syndicales qui peuvent le faire à interpeller leur direction pour pouvoir discuter des effectifs un peu plus précisément.

qu'aujourd'hui. Il n'est pas normal, comme cela se passe à l'unité TDE, qu'une Responsable RH dise à un élu qu'elle ne discute pas avec lui parce qu'il n'est pas représentatif. Nous n'avions pas ces problèmes avant et il serait bon que nous retrouvions un peu de sérénité dans les échanges.

Mme CASSOU – Nous avons eu 5 démissions sur le dernier trimestre et, sur ces 5 démissions, 4 sont des démissions de cadres aux fonctions centrales. J'attire encore une fois l'attention sur ce problème dont j'avais parlé il y a trois mois. J'avais prévenu qu'il allait y avoir des démissions et je vous préviens à nouveau en disant que le phénomène va continuer parce que les gens sont fatigués. Diapason est passé par là et cela se ressent. La réorganisation en même temps que le déménagement et beaucoup de changements fatiguent beaucoup de gens. Beaucoup de gens d'ING, que je ne connaissais pas et que je découvre au niveau de DPI, se demandent s'ils vont rester. Je vous repréviens pour que vous y fassiez attention et nous en reparlerons dans trois mois.

M. BAZIN – Je m'interroge et je suis inquiet. Nous avons parlé à l'instant de Diapason. Avec le CSRH et les changements qui vont arriver assez rapidement, n'y a-t-il pas aussi un mal-être au niveau de la fonction RH d'une manière générale qui se pose des questions sur son avenir ? Ils paraissent parfois un peu perchés, ils ne veulent jamais répondre et ils nous prennent de haut, mais il s'agit peut-être d'une façade et ces personnels sont peut-être très mal. On en arrive à des attitudes de non-réponse ou à la limite d'oubli que l'agent en face de soi est un élu, qu'on lui doit au minimum des réponses ou en tout cas de le recevoir dans un certain cadre. On ne doit pas tourner les talons et ignorer les personnes. J'en ai pour preuve ma propre vision datant d'une année sur une histoire de congés. Si le secrétaire de l'instance n'était pas venu, mon cas était ignoré. Je suis élu au même titre que M. TURBAN, mais si M. TURBAN n'est pas là, on ne prend même pas la peine de discuter. Il n'est pas normal que nous en soyons arrivés là dans l'entreprise et j'attire votre attention sur le sujet, ou il existe une vraie problématique parce que l'on tord trop le bras au personnel. Elle est peut-être due à des directives et elle n'est pas votre volonté, mais elle conduit à des non-dialogues et à des non-résolutions de problèmes très locaux qui vous remontent et qui sont peut-être pour vous de la bobologie, sauf qu'ils vous remontent ici et je peux comprendre qu'ils puissent vous agacer, mais ils ne sont plus de l'agacement pour le personnel sur le terrain.

Mme PRALONG-RICHY – Je trouve que vous allez trop loin quand vous systématisez en disant que les RH sont perchés et que les RH ignorent les personnes.

M. BAZIN – Je l'ai vécu.

Mme PRALONG-RICHY – Vous ne pouvez pas systématiser et décrédibiliser toute une famille métier que je représente. Je connais mes collègues RH et j'ai confiance en eux. Ils sont investis. Ils ne sont pas parfaits comme nous tous et ils peuvent de temps en temps louper une information ou ne pas vous répondre comme vous l'auriez voulu. Il faut que nous en discutions. Par contre, vous ne pouvez pas les systématiser et les traiter comme vous le faites. Ils ne le méritent pas parce qu'ils sont investis et vous ne pouvez pas dire, parce qu'une personne ne vous a pas répondu une fois, que tous les RH sont perchés.

M. BAZIN – Le problème ne s'est pas posé une seule fois. Vous le prenez pour vous. Je vous ai dit que je m'interrogeais et je vous demandais si vous aviez cette réflexion.

Mme PRALONG-RICHY – Je ne le prends pas pour moi à titre personnel et je suis là aussi pour rétablir la vérité pour ma famille métier ou pour n'importe quelle autre famille. Il est facile de critiquer collectivement et publiquement quand on a juste un cas.

M. BAZIN – Je ne voudrais pas faire un problème de personne, mais je vous le dis tel que je le ressens. J'ai le sentiment que vous avez la même attitude que le gouvernement. Vous trouvez que mon offuscation est anormale, mais la vôtre doit être plus saine que la mienne. Il ne se pose pas de problème à ce niveau et, comme vous l'avez dit, nous sommes tous perfectibles.

Mme PRALONG-RICHY – Je ne remets pas en cause le fait que vous ne soyez pas content. Je remets en cause le fait que vous systématisiez en mettant tout le monde dans le même sac.

M. BAZIN – Je ne vous ai pas mise dans ce sac-là et je vous ai simplement posé une question.

Mme PRALONG-RICHY – Je ne parle pas de moi.

M. BAZIN – Vous ne pouvez pas dire que je systématise parce que je ne connais pas les autres RH. Je connais que la RRH de mon unité. Je prends cet exemple et je me dis qu'il pose problème.

Mme PRALONG-RICHY – Que diriez-vous si un élu du personnel avait une attitude x ou y et si nous disions de manière facile que tous les élus du personnel sont comme cela ?

M. BAZIN – C'est exactement ce qui se passe actuellement avec des personnes qui arrivent et qui vous taillent des costards sans vous connaître. Nous avons cette attitude face à nous qui peut poser problème. On ne discute pas avec les gens et on reste dans des attitudes en étant persuadé que l'on a raison. Vous me parliez directement et je le prends comme vous venez de me le dire. Ne vous inquiétez pas, il n'y a pas de souci, mais faites très attention ! Le ressenti sur le terrain n'est pas celui de M. BAZIN. Vous l'avez entendu de beaucoup d'agents et d'élus de TDE qui viennent de vous l'expliquer, mais vous ne voulez apparemment pas l'entendre. Cela n'est pas grave et n'est pas un drame. Je le vis très bien et je n'ai plus de discussions.

Mme PRALONG-RICHY – Nous n'arriverons pas à nous comprendre. Je ne vous parle pas de TDE et je vous parle en général.

M. BAZIN – Il ne faut pas me parler en général puisque je suis à TDE.

M. LE PRESIDENT – Il peut y avoir des débordements ou des sentiments pour de bonnes ou de mauvaises raisons, mais le respect de chacun est un élément important et indispensable. Nous rappellerons cette consigne. Se respecter fait partie de la ligne à laquelle il n'est absolument pas possible de déroger. Il faut éviter de faire des généralités sur des fonctions ou autres, mais il faut le rappeler à chacun. Le CSE est

maintenant en place depuis plus d'un an. Je vous avais expliqué au début du CSE mon attitude sur le fait qu'il y avait la loi et que nous l'appliquions.

M. BAZIN – Vous auriez pu faire mieux.

M. LE PRESIDENT – Nous avons dit aussi que nous allions regarder comment nous fonctionnions par rapport à avant. On croit toujours que la situation était meilleure avant, mais il va falloir que nous le regardions. Nous ne sommes pas autistes et nous voyons bien que des choses ne vont pas. Est-ce des mécanismes structurels ? Comment faut-il le faire ? Nous avons écouté les déclarations et nous traiterons ces sujets.

M. LECLER – Je n'irais pas jusqu'à dire que les RH sont perchés. Par contre, nous avons tout de même un souci qui a été souligné dans la déclaration. Nous avons changé de RH depuis un an et nous n'avons toujours pas été reçus. Des agents font des demandes de mobilités dans certaines unités qui sont acceptées et ils apprennent par hasard trois jours avant qu'ils ne partent plus. Les agents ont l'impression qu'il ne reste plus que le « R » dans le mot RH et que l'humain a disparu de la fonction.

M. LE PRESIDENT – Je propose que Sylvie PEREIRA termine son intervention.

Mme PEREIRA – Sur les flux entrants et les flux sortants, nous avons eu au total, sur le quatrième trimestre de l'année 2019, 20 personnes qui ont intégré le département GDI et 40 personnes sont parties. Si nous faisons un comparatif entre 2018 et 2019, le delta entre les entrants et les sortants de 2018 représentait +9, et si nous regardons les chiffres de 2019 (130 entrants et 134 sorties), nous avons au final 4 personnes en moins qui sont parties. Les années 2018 et 2019 étaient à peu près stables.

M. LE SECRETAIRE – Vous avez également dit en commission économique que le nombre de démissions était de 13 en 2019 et de 11 en 2018.

Mme PEREIRA – Pour les flux inter-unités, nous parlons uniquement des flux entre les unités et nous ne descendons pas plus bas au sein d'une même unité. Nous avons eu, pour le quatrième trimestre 2019, 3 cadres qui ont effectué une mobilité entre unités. Il me semble également intéressant de faire un comparatif avec l'année 2018 : nous avons eu 10 mobilités inter-unités en 2019 alors que nous avons 5 mobilités en 2018. Leur nombre a donc doublé.

Concernant les CDD, nous avons eu un contrat supplémentaire sur le quatrième trimestre 2019 à l'unité Voie. Si nous faisons un bilan par rapport à 2018, nous avons, à fin 2018, 6 contrats en CDD et il en reste 5 pour l'ensemble du département à la fin de l'année 2019.

Concernant les CDI, nous avons un CDI en plus par rapport au 30 septembre 2019 à l'unité TDE. Nous arrivons au 31 décembre 2019 avec 159 personnes qui sont en CDI et nous en avons 150 au 31 décembre 2018.

Pour les salariés détachés en article 33, nous avons +1 sur le dernier trimestre de l'année 2019. Si nous faisons une comparaison avec 2018, le chiffre était à l'identique à la fin de l'année 2018. Nous avons autant de salariés détachés au 31 décembre 2019 qu'au 31 décembre 2018.

Concernant les intérimaires, un nouveau contrat a été passé à l'unité CT sur le motif du remplacement d'un salarié absent. Si nous faisons le comparatif, nous avons 4 contrats à la fin de l'année 2018 pour l'ensemble du département et il ne nous reste plus qu'un contrat au 31 décembre 2019.

M. MORVAN – De mémoire, il me semble avoir demandé un détail sur l'absence d'un salarié remplacé par un intérimaire l'an dernier. Je vous rappelle que ce remplacement est cadré par la loi.

Mme PRALONG-RICHY – Nous vous avons répondu et nous vous avons donné le motif de l'absence.

M. LE PRESIDENT – Vous reposerez votre question de façon précise et Sylvie PEREIRA vous répondra.

M. LAMBERT – Concernant le contrat intérimaire de la logistique à l'unité CT, vous indiquez un accroissement temporaire d'activité lié à la réalisation d'un inventaire des pièces hors stocks du magasin. Le contrat du 20 août 2018 au 7 septembre 2018 a été renouvelé jusqu'au 31 décembre 2019. Ce personnel est donc présent dans l'unité depuis un an et demi. N'est-ce pas un accroissement pérenne ? Il se pose le même problème pour le contrat suivant du 15 octobre 2018 au 31 décembre 2019. Il est présent dans l'unité depuis 14 mois.

M. LE PRESIDENT – Je ne peux pas vous répondre en séance. Lorsque nous regardons les chiffres présentés par Mme PEREIRA, nous notons une très grande stabilité par rapport à l'an dernier. Vous allez me dire que j'ai une vue d'avion et que je ne vois pas le détail. Pour un département de 2000 personnes, le fait d'avoir un intérimaire est un très petit nombre. Si vous regardez les mouvements, le nombre de CDD et de CDI est d'une grande stabilité par rapport à l'an dernier et nous n'avons pas de changement de politique à ce niveau. Je ne sais pas si cette situation est bien ou mal et nous pouvons en débattre. Nous sommes une entreprise qui a très peu recours à l'intérim. Votre question est légitime et nous devons y répondre comme à la question de M. MORVAN. Je ne l'éluide pas et nous voyons dans ce bilan une stabilité sur les façons de faire.

M. LAMBERT – Nous arrivions à affiner le sujet et à discuter en DP alors que nous sommes là en vue d'avion et je trouve cela un peu dommage. Nous faisons des demandes d'audiences, mais est-ce que le calcul est bon ? Nous nous disons que nous avons fait tant d'audiences et, si nous faisons des réunions DP, nous n'aurions pas d'audiences. Après, comme vous le dites, nous respectons la loi.

M. LE PRESIDENT – Nous avons bien noté les demandes.

M. BAZIN – Je souhaiterais poser deux questions. Que dit la loi à propos du contrat de travail pendant une période de grève ? Est-ce que nous ne sommes plus sous contrat pendant une période de grève. Est-il temporairement suspendu ?

M. LE PRESIDENT – Pourquoi le contrat de travail serait-il suspendu ? L'agent a un contrat de travail et il est gréviste.

M. BAZIN – Les effectifs qui nous sont présentés sont des effectifs travaillés payés ?

Mme PEREIRA – Ils sont des effectifs utilisés payés et moyens cumulés. En utilisés payés, une personne qui travaille à 80 % compte pour 0,8.

M. LE PRESIDENT – La question posée est la suivante : les grévistes ont-ils été mis dans les effectifs utilisés payés ? Nous ne retirons pas les grévistes.

M. BAZIN – Aurions-nous eu une différence dans les tableaux si on avait tenu compte de cette période où le contrat de travail était suspendu.

M. LE PRESIDENT – Le contrat de travail n'est pas suspendu. Il s'agit d'une interprétation. Les gens ont un contrat de travail et il existe le droit de grève. On a le droit de faire grève dans le cadre de ce contrat de travail et le fait d'être gréviste ne suspend pas le contrat de travail. Si vous êtes gréviste, ce statut est particulier, mais vous êtes toujours employé de l'entreprise pendant cette période. Vous entrez dans les effectifs utilisés payés même si vous n'êtes pas payé quand vous êtes gréviste. Les tableaux sont techniquement construits de cette façon.

M. HARDY – Je suis assez étonné par vos propos car j'ai eu le cas avec un collègue. Nous avons la particularité à EPI d'avoir une période de roulement où nous faisons 6 jours cumulés. Nous travaillons du samedi au jeudi. Il se trouve qu'un jour de grève est tombé sur une formation qui avait lieu le mercredi. Le jour de grève tombant le mercredi, on a décalé la formation de ce collègue le vendredi. Il a donc fait 7 jours cumulés. Je suis allé voir la Responsable RH de l'époque pour comprendre la situation, parce que 7 jours de travail d'affilée n'étaient pas possibles pour moi et elle m'a expliqué exactement le contraire, c'est-à-dire que le fait d'être en grève entraînait une suspension du contrat de travail. Ce jour de grève n'était pas compté comme un jour travaillé et le collègue pouvait donc faire 7 jours d'affilée. Cette réponse m'a été donnée par une Responsable RH d'unité.

M. LE PRESIDENT – Je le vérifierai. La suspension n'entre pas dans le temps de travail cumulé.

Mme PRALONG-RICHY – Le contrat de travail est suspendu parce qu'il n'y a pas de travail par nature comme pour un congé sabbatique, un congé maladie..., mais il n'est pas rompu. Le salarié reste salarié de son employeur. Il est juste mis entre parenthèses. La rémunération correspondante n'est plus versée.

M. LE PRESIDENT – Je n'ai pas été précis dans les termes parce que je n'avais pas bien compris l'objet de la question et j'ai confondu les termes suspendu et rompu.

Mme PRALONG-RICHY – Il n'y a pas de jour de travail quand le contrat est suspendu. Ce salarié a donc travaillé 1 jour sur un cycle de 6 jours.

Mme CASSOU – Je voudrais juste revenir sur l'un de vos propos quand vous dites souvent que vous n'êtes pas autiste. Je précise que les autistes ne sont pas sourds et ils comprennent très bien les choses.

M. LE PRESIDENT – J'en suis désolé et je vous présente mes excuses.

3. Présentation de la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM)

M. LE PRESIDENT – Une présentation de cette loi a déjà été faite en commission. Albin GUYON, qui assure la fonction de Secrétaire Général de RATP infrastructures, est en charge de toutes les relations avec IDFM et le régulateur. Il encadre aussi la préparation du contrat. Il est notre correspondant favori pour la préparation du contrat IDFM que ce soit pour le GI historique ou pour le GI Grand Paris. Nous avons pensé utile avec les instances d'avoir une présentation de la LOM qui va vous être faite par Albin GUYON.

M. GUYON – Au niveau du contexte général, ce texte a été discuté au Parlement sur toute l'année 2019 puisque la discussion a commencé en novembre 2018 et elle s'est terminée juste avant Noël 2019. Ce texte est central pour les enjeux de la RATP puisqu'il concerne l'ouverture à la concurrence du réseau bus et il définit les conditions de transfert des contrats de travail et des garanties associées. Il concerne également l'activité de sûreté de la RATP puisqu'il confie à la RATP le monopole de la sûreté sur le réseau du Grand Paris Express et sur les réseaux Métro et RER.

Ce texte pose un cadre sur les sujets de partage de données et de services multimodaux d'information et aussi sur le MAAS qui est un enjeu fort pour la RATP à l'avenir. Il pose aussi de nombreuses dispositions qui sont peut-être moins centrales, mais qui impactent tout de même l'activité de la RATP sur les bus touristiques, les équipes cynophiles, l'ajustement de la répartition des activités entre GI et OT dans le cadre du Grand Paris. Ce texte comporte beaucoup d'enjeux mais je me focaliserai sur un enjeu qui est l'impact sur le Gestionnaire d'Infrastructure.

L'ARAFER (Autorité de Régulation des Activités Ferroviaires et Routières) est devenue l'ART (Autorité de Régulation des Transports) en cours de discussion le 1^{er} octobre 2018 et il a fallu réécrire tout le texte en changeant le terme ARAFER par ART. La LOM fait de l'ART le régulateur du GI RATP.

Que veut dire concrètement le fait que le GI de la RATP soit régulé ? Un enjeu est l'ouverture à la concurrence sur le réseau du Grand Paris. La RATP sera gestionnaire de l'infrastructure du réseau du Grand Paris Express, et les exploitants de ce réseau seront désignés au travers d'une procédure de mise en concurrence.

Pour assurer que la RATP pourra avoir à la fois un rôle en tant que gestionnaire d'infrastructure et potentiellement en tant que candidat, voire exploitant d'une partie de ce réseau du Grand Paris, un certain nombre de conditions seront posées et mises sous la surveillance de l'ART. Ces conditions sont les suivantes :

- Le GI du Grand Paris devra émettre un plan de gestion des informations confidentielles qui sera validé par l'Autorité de Régulation des Transports.
- Le GI du Grand Paris devra émettre un document de référence pour décrire quelles mesures il met en place pour assurer un traitement transparent, équitable et non-discriminatoire entre les différents opérateurs qui seront présents sur le réseau du Grand Paris.

- L'ART pourra aussi régler les différends qui pourraient apparaître entre le GI, l'OT et IDFM.

Sur l'aspect de la concurrence, qu'est-ce que cela veut dire concrètement ? Il a été introduit, dans le schéma, un tiers qui n'est pas IDFM, qui n'est pas la RATP et qui n'est pas non plus un concurrent. Son positionnement est réputé neutre et objectif sur les mesures que la RATP aura mises en place pour assurer qu'elle peut être candidat à l'OT et gestionnaire d'infrastructure. Plutôt que d'attendre qu'un concurrent vienne contester la capacité de la RATP à être candidate et d'aller devant le juge pour évaluer si les mécanismes que nous avons mis en place sont bons, l'ART l'aura déjà regardé en amont et nous aurons pu avoir avec elle un dialogue qui sera sans doute plus apaisé et plus constructif que celui que nous pourrions avoir dans le cadre d'un contentieux.

L'autre aspect est un aspect économique : l'Autorité de Régulation des Transports validera le niveau de rémunération du GI. Nous avons, depuis 2012, une séparation comptable entre le GI d'un côté et l'OT de l'autre. Cette séparation comptable implique que, dans le contrat avec IDFM, la rémunération est découpée en deux. Il est dit dans le contrat actuel que la rémunération de la RATP pour l'année n sera de tel montant dont tant pour le gestionnaire d'infrastructure. Cette rémunération est déjà découpée en deux dans le contrat, et nous convenons du niveau alloué au gestionnaire d'infrastructure avec IDFM à travers une négociation du contrat. La LOM prévoit qu'il faudra soumettre ce niveau à l'Autorité de Régulation et l'Autorité de Régulation le validera. Qu'est-ce que cela implique à long terme ?

- L'autorité de Régulation veillera d'une part au fait que le niveau de la rémunération que touche le GI lui permette d'assurer le maintien en condition opérationnelle des infrastructures et que la rémunération n'entraîne pas une dégradation de l'état du réseau puisque nous avons un précédent au niveau d'un autre réseau où la rémunération faible a entraîné un retard dans le renouvellement du réseau. Cette partie est la plus positive pour la RATP.
- L'autre partie est un peu plus contraignante : l'ART n'est pas non plus un chèque en blanc. Elle s'assurera que le GI RATP est un opérateur efficace. Cela ne veut pas dire que nous ne le sommes pas aujourd'hui. Il faudra simplement démontrer à l'ART que notre activité est efficace, optimisée, et que nous faisons ce qu'il faut pour que le niveau de rémunération qui nous est fixé soit un niveau juste au regard de l'activité que nous avons.

J'ai résumé très succinctement le contenu de la présentation. La suite vous présente le détail des différents points que je viens de vous expliquer. Si nous passons directement à la slide 10, nous voyons que les prérogatives confiées par la LOM à l'ART sont l'équivalent de missions ou de pouvoirs qu'elle a dans le cadre du réseau SNCF. Nous avons bien les mêmes dispositions sur un plan de gestion des informations confidentielles, sur un document de référence (même si le contenu n'est pas exactement le même), sur un rôle d'arbitrage et sur une validation des tarifs. Nous avons en plus, dans le cadre de la RATP, une validation de la séparation comptable puisque nous avons aujourd'hui deux établissements comptables au sein d'une même entreprise. Cette situation n'existe pas dans le cas de SNCF Réseau notamment

puisque'il s'agit de deux entités juridiques séparées, donc de deux entreprises séparées.

Nous travaillons maintenant avec l'Etat, en concertation avec IDFM et l'ART, sur le décret d'application qui fixera le détail de ces mesures de régulation :

- Le décret fixera une modalité de calcul de la rémunération du GI qui sera nouvelle par rapport à celle que nous avons dans le contrat existant. Nous fonctionnions jusqu'à présent avec une rémunération à la dépense, soit une rémunération de 100 si nous investissons 100 une année. Ce projet de décret s'oriente vers une rémunération sur l'actif géré, à savoir nous investissons 100 une année pour créer 100 d'actifs, nous n'aurons pas 100 sur l'année où nous avons dépensé 100, mais nous aurons plutôt 5 ou 10 pendant une durée longue. Pour le GI, au lieu d'avoir à rejouer la totalité de sa rémunération à chaque renouvellement du contrat avec une forte incertitude sur le contrat suivant, nous aurons un cadre réglementaire précis qui fait que le niveau de la rémunération à long terme est mécaniquement et mathématiquement connu. Cela permet aussi d'inscrire la politique d'investissement du GI dans une politique de long terme qui est plus cohérente avec la durée de vie des investissements que nous faisons. Nous retrouvons cet aspect, d'avoir une rémunération assise sur l'actif géré plutôt que sur les dépenses chez les autres gestionnaires d'infrastructure et notamment chez les gestionnaires d'infrastructure régulés. Pour tous ces gestionnaires d'infrastructure, nous avons bien un acteur qui est le régulateur, à savoir l'Autorité de Régulation des Transports, la Commission de Régulation de l'Energie, etc..., et qui valide le juste niveau de la rémunération qui découle de l'application de cette formule.
- Nous avons jusqu'à présent une autorité qui était une autorité organisatrice des transports et qui est devenue une autorité organisatrice des mobilités (IDFM). Nous discutons avec IDFM de notre contrat et de notre rémunération. Nous aurons demain deux autorités : une autorité organisatrice des mobilités (IDFM) et une autorité de régulation qui sera l'ART. Le décret clarifiera la question de savoir comment nous nous assurons que nous répondons bien aux attentes de l'Autorité Organisatrice des Mobilités qui décidera comment les transports évoluent, comment le transport offert aux franciliens est amélioré, et de l'Autorité de Régulation qui dira que nous avons envisagé de faire tel projet pour améliorer le transport, tel projet pour maintenir la qualité du transport offert..., mais quel niveau de rémunération avons-nous envisagé pour ces projets ? Est-il justifié ? Notre activité par ailleurs est-elle pertinente ? Elle regardera le niveau de rémunération qui découle des choix faits par IDFM. Le décret organisera une période où nous discuterons avec IDFM. Puis, une fois que nous aurons discuté avec IDFM et que nous aurons convenu de l'avenir du réseau ferré sur la période du prochain contrat, nous nous retournerons vers l'ART et nous lui dirons que nous avons convenu de faire ces projets avec IDFM et qu'ils se traduisent par ce niveau de rémunération. Nous espérons que l'ART validera le niveau de rémunération que nous insérerons in fine dans le contrat avec IDFM que nous devons signer avant la fin de l'année 2020.

M. BAZIN – Nous discutons avec IDFM, nous repassons par là et, s'ils sont d'accord, nous finirons par le faire ?

M. LE PRESIDENT – A la fin de la journée, l'argent vient bien de la poche d'IDFM. Nous trouvons cette situation plus sécurisante. IDFM n'est pas du tout un mauvais client, mais nous ne sommes pas face à l'arbitraire de quelqu'un qui voudrait pouvoir privilégier du court terme versus du long terme, ce que nous pourrions comprendre vu les modes de renouvellement. En revanche, comme nous ne sommes pas en concurrence, un tiers, puisque l'Etat ne veut pas le faire, doit garantir que nous sommes un gestionnaire d'infrastructure efficient. Des principes sont en train d'être mis en place et nous découvrons le mode de fonctionnement pratique pour que le système fonctionne.

M. GUYON – L'amendement introduisant dans la LOM un régulateur pour l'activité du GI a été déposé plutôt à la demande d'IDFM. IDFM était demandeur, dans le processus de discussion de la loi, de l'introduction de la régulation.

M. LE PRESIDENT – Il l'était avec des objectifs qui peuvent être un peu différents des nôtres. Notre intérêt est de préserver la rémunération dans la durée et d'avoir un tiers capable d'arbitrer. L'intérêt vu d'IDFM est d'avoir quelqu'un qui soit capable d'ouvrir la boîte RATP qu'il considère comme une boîte fermée et il n'arrive pas à voir ce qu'il y a dedans. Même si les attentes des deux ne sont pas tout à fait les mêmes, nous pensons que nous allons converger.

M. PRIEUR – Comment pouvez-vous être sûrs que l'ART soit neutre ?

M. LE PRESIDENT – Ils sont payés pour cela.

M. PRIEUR – Par qui le sont-ils ?

M. GUYON – L'ART ne dépend pas du gouvernement, mais du Parlement. Elle est une autorité administrative indépendante.

M. LESGENT – Qui siège au Parlement ?

M. GUYON – Ils sont nommés pour des mandats et la durée des mandats ne correspond pas aux durées des mandats électoraux. Ils changent par le jeu des renouvellements. L'un des biais de ces autorités administratives indépendantes est d'être finalement assez jaloux de leur indépendance. Plutôt que de confier cette activité à une administration de l'Etat, elle est confiée à une autorité administrative indépendante pour qu'il ne soit pas reproché au gouvernement d'être juge et partie. Il la confie donc à une autorité réputée indépendante.

M. BAZIN – Cela n'enlève rien. Cette autorité est l'émanation d'une volonté politique de certaines personnes qui ont des idées plus que libérales en la matière. Il fallait ouvrir à la concurrence. Mme PECRESSE à IDFM voulait casser le monopole de la RATP, donc cela n'est pas neutre. Au Parlement, un grand nombre de députés de la République en Marche sont des petits patrons et ils ont tous une volonté de casser et d'ouvrir le marché, donc cela n'est pas neutre non plus. Il y a l'appât du gain pour ces personnes, autorité ou pas, neutre ou pas, mais la réalité est qu'il faudra de toute façon jeter un œil qui sera plutôt critiqué envers nous parce qu'il faut faire en sorte que l'ouverture à la concurrence fonctionne bien, de casser le monopole que pouvait avoir l'EPIC RATP, et nous verrons tout le bien que cela nous fera. Nous l'avons déjà vu

puisque le premier effet a été le T9 où nous n'avons finalement concouru nulle part histoire de dire qu'il fallait être transparents parce que nous venions de nous faire tordre le bras par l'un de nos anciens agents qui est parti à la concurrence. Il est peut-être bien de le faire dans le monde vers lequel on nous impose d'aller, mais cette histoire nous fait beaucoup de mal et nous voyons ce que donne la volonté de défaire les régimes spéciaux. Une question me vient à l'esprit : sommes-nous devenus une BU depuis le 1^{er} janvier 2020 ?

M. LE PRESIDENT – J'ai entendu dire que vous l'aviez découvert au CSEC hier. Je vous rappelle que le premier point du contrat d'objectifs 2019, qui vous a été présenté, était de transformer le GI en business unit et vous l'avez vu dans le bilan du contrat d'objectifs.

M. BAZIN – Je n'ai toujours pas compris. Malgré tous les propos rassurants que vous nous aviez tenus avant que ces faits n'arrivent parce que vous étiez très rassurant avec votre sourire qui n'avait pas l'air de dire ce qu'il voulait, vous n'êtes finalement pas un agneau, vous n'êtes pas un tendre, et vous avez réussi à tromper ma vigilance. J'étais vraiment persuadé que nous étions toujours dans une structure qui restait de l'ordre de l'EPIC avec un développement de l'EPIC. Dans mon esprit, le département Bus basculait en business unit.

M. LE PRESIDENT – Nous étions les premiers comme je vous l'ai déjà dit plusieurs fois. Le fait d'être une BU ne veut pas dire un quart de demi-seconde que nous sortons de l'EPIC.

M. BAZIN – Je ne parlais pas de ce sujet.

M. LE PRESIDENT – Je l'ai compris de cette façon. Pourquoi la BU vous fait peur ?

M. BAZIN – Nous avons vu hier en comité d'entreprise qu'avec le budget lancé pour 2020, même s'il n'est qu'un budget qui sera revu et corrigé, nous partons avec un sacré écart et une différence de -30 M€ qui fait peur.

M. LE PRESIDENT – Vous parlez de -30 M€ par rapport à quoi ?

M. BAZIN – Je parle de budget. Je vous apporterai les documents et vous savez très bien de quoi je parle.

M. LE PRESIDENT – Je les connais. Je ne vois pas très bien de quoi vous parlez.

M. BAZIN – Je vous apporterai les éléments pour le confirmer. Je ne les ai plus puisque j'ai vidé mon sac hier soir pour prendre les dossiers du jour. Entretemps la nuit est passée et d'autres soucis sont arrivés.

M. LE PRESIDENT – J'ai entendu hier qu'il pouvait y avoir des sujets de compréhension de la signification d'une BU. J'ai compris, par les propos que vous avez remontés, qu'elle pouvait susciter des craintes. Nous pensions l'avoir expliqué et présenté en commission économique. Cet objectif figurait déjà dans le contrat d'objectifs 2018 et il est représenté en 2020 avec la mise en place de cette BU. Je pense qu'il vaut le coup de refaire une présentation en commission économique pour

expliquer ce qu'est une BU. La dernière fois que nous en avons parlé ensemble, les questions avaient tourné essentiellement sur le fait de savoir pourquoi nous utilisons le vocabulaire anglais de business unit, puis nous avons parlé d'unité d'affaires. Au-delà de ce jeu de mots sur l'appellation, que veut-elle dire et que change-t-elle ? Elle n'est pas dissociée de la validation de notre rémunération puisque la rémunération doit couvrir un périmètre d'activité et le périmètre d'activité est bien le périmètre d'activité du gestionnaire d'infrastructure et non pas le périmètre d'activité du simple GDI qui est la maintenance des installations. La business unit permet de détourner le périmètre de responsabilité du gestionnaire d'infrastructure et elle permet aussi de détourner les flux. Nous avons déjà les conventions qui vous avaient été présentées dès le mois de janvier 2012, mais elle permet d'avoir un système de pilotage des flux entrants et sortants. J'ai bien noté qu'elle pouvait susciter des craintes. La business unit détourne le périmètre et prône une certaine autonomie, autonomie ne voulant pas dire indépendance, pour pouvoir le regarder dans le cadre de l'EPIC. Je pense que cela nécessitera de faire un zoom particulier sur le sujet.

M. BAZIN – La crainte était la suivante : au vu de ce qui se passe dans l'entreprise, et comme on a souvent tendance, pour se débarrasser de quelque chose, de mettre toutes les conditions pour faire en sorte de ne pas pouvoir le faire, on nous reprochera tôt ou tard de ne pas être en mesure de faire ce pour quoi on nous missionne et nous aurons du mal à justifier que cette gestion et tout ce pilotage que vous souhaitez restent chez nous.

M. LE PRESIDENT – L'objectif est clairement le contraire. Nous avons un périmètre détourné, bien clair, défini par la loi et des arrêtés. Nous avons en plus une autorité indépendante, dont vous contestez l'indépendance, qui vient vérifier que nous avons bien, pour ce périmètre, une rémunération avec une formule qui permet d'être dans la durée et qui va garantir au gestionnaire d'infrastructure RATP de maintenir ses infrastructures dans la durée. Le mécanisme est fait pour cela. Le détournement du périmètre, c'est-à-dire le fait d'entrer de façon très fine dans les flux qui viennent des uns et des autres, permet de garantir ce sujet-là. La crainte pourrait être la suivante : puisque faites-vous tout cela et pourquoi ne faites-vous pas de filiale ? SNCF Réseau a choisi de faire une filiale et nous ne sommes pas une filiale. L'originalité de notre modèle est d'être au sein de la même structure juridique. En termes d'indépendance et d'autonomie, elle démontre la posture défendue par l'entreprise qui est d'avoir les moyens de maintenir en état cette infrastructure même si elle grossit et malgré tous les prolongements et de l'inscrire de la façon la plus détaillée possible dans la loi. Ce modèle est d'un certain côté sécurisant sur l'avenir et la visibilité. La contrepartie, qui est l'un des rôles du régulateur, est d'être un peu plus intrusif pour vérifier que nous faisons bien notre mission. Il faudra non seulement continuer à bien faire les activités que nous faisons, mais il faudra en même temps le démontrer. Cela sera un petit changement et nous ne mesurons pas tout à fait cet écart.

M. BAZIN – N'y a-t-il pas des notions qui s'opposent ? Quand vous parlez de vérifier et de contrôler, nous avons déjà la Cour des Comptes qui nous tombe fortement dessus et nous aurons en plus ce régulateur qui pourra potentiellement être beaucoup trop intrusif. Il fera sa mission qui est peut-être prévue de cette façon, mais il pourrait aussi nous faire du mal.

M. GUYON – L'avantage sera d'avoir un régulateur sectoriel plutôt qu'un magistrat de la Cour des Comptes qui ne connaît pas grand-chose à l'activité. Les gens de l'ART s'occupent de la gestion d'infrastructures ferroviaires. Je préfère que l'ART vienne plus souvent que la Cour des Comptes parce qu'ils regarderont les choses plus en détail, mais ils auront une meilleure capacité à comprendre à la fois le détail et l'ensemble. Je n'ai pas de préjugés contre les représentants de la Cour des Comptes, mais ils voient les choses de beaucoup plus loin que l'ART sera en mesure de faire. Pour reprendre les propos du Président sur l'aspect sécurisant, nous nous rapprochons finalement du modèle qui est celui du réseau ferré. Nous sommes moins un modèle RATP bizarre qui peut être soumis à des interrogations dans la mesure où nous sommes maintenant un modèle qui est plus proche des autres puisque nous avons un GI, un OT et un régulateur. Nous avons, de la même façon que pour le réseau ferré et EDF avec ses filiales qui gèrent les réseaux, un régulateur qui regarde l'articulation entre les deux. Le fait de se normaliser est positif en termes de sécurisation.

M. LESGENT – Les effets d'annonce faits par la Présidente d'IDFM avant les élections à la Mairie de Paris vont-ils changer quelque chose dans la loi ?

M. GUYON – La loi est maintenant passée et ils ne changeront rien sur cette loi. Pour changer les dates d'ouverture à la concurrence, il faudra une nouvelle loi. Elle devra obtenir du Gouvernement une nouvelle loi qui portera cet article et qui dira que les dates ont changé.

M. LESGENT – Elle est tout de même Présidente d'IDFM.

M. GUYON – Elle est Présidente de la Région et elle ne décide pas des lois. Le Gouvernement ou le Parlement garde la main sur le contenu des lois. Elle ne peut pas à elle seule décider de changer la loi. Si cela se fait, il faudra changer la loi.

M. BAZIN – Cela devrait arriver avec le Ministre DJEBBARI qui est en charge de la question et qui a une volonté de tout casser.

M. LECLER – Il me semble que la loi ORTF donne des dates butoirs. Elle ne garantit pas que l'ouverture à la concurrence ne puisse pas avoir lieu avant.

M. GUYON – Il me semble qu'il existe une différence pour le réseau ferré SNCF dans la mesure où ils ont une date à partir de laquelle il faut avoir mis en concurrence avec une possibilité de le faire plus tôt. Il me semble que l'ouverture à la concurrence pour la RATP se fera à date fixe. Je vous préciserai ce point, mais les dispositions ne sont pas les mêmes pour la SNCF et la RATP.

M. LE SECRETAIRE – Je ne vais pas revenir sur tous les points que vous avez évoqués. Un nouvel acteur est l'ART qui validera ou ne validera pas. La question a été posée aujourd'hui, mais elle a également été posée en commission économique : par qui est pilotée l'ART où travaille une centaine de personnes ? Ils valideront le plan de gestion des informations confidentielles, un document de référence, la rémunération du gestionnaire d'infrastructure, et un rôle d'arbitre. Ils auront un rôle majeur dans la vie du GI et de RATP Infrastructures. Comment est-ce que nous nous positionnons par rapport à eux ? Si nous avons un refus continu de l'ART de valider l'un de ces plans, que se passe-t-il ? Nous avons également évoqué le contentieux : si nous avons

demain un contentieux avec une entreprise extérieure, l'entreprise le reprendra-t-elle en main ou RATP Infrastructures amènera-t-il sa pierre à l'édifice pour contrer les attaques que nous pourrions avoir ?

Vous avez parlé de la rémunération, et je pense que l'un des changements les plus importants est de passer à un actif géré par rapport aux dépenses. Le calendrier est également très serré. Nous sommes déjà au mois de mars et il faut que l'ART donne un avis en juin. Serait-il possible de se donner un peu plus de temps parce qu'il reste très peu de temps à la discussion ou à la négociation avec ces gens-là ?

M. GUYON – Quand les gens de l'ART ne sont pas d'accord, ils expliquent généralement pourquoi. Nous avons une véritable transparence dans les décisions de l'ART et des autorités de régulation en général. Ils publient leurs avis et ils précisent, dans leurs avis qui font 15 ou 10 pages, quelles sont les demandes qui ont été faites, quels sont les points qu'ils ont trouvés bien ou pas bien et pourquoi ils arrivent à telle décision. Il s'agit déjà d'un certain niveau de transparence et ils sont réputés objectifs. Leur existence même réside sur le fait qu'ils sont transparents, objectifs et indépendants. S'ils ne peuvent pas assurer ces qualités, ils n'ont plus de raison d'exister. Si nous ne sommes pas d'accord avec le fait qu'ils soient objectifs et si nous trouvons que leurs décisions sont illégales, la possibilité ultime est de contester leurs décisions au Conseil d'Etat. Le réseau de distribution d'électricité ENEDIS conteste régulièrement des décisions de la Commission de Régulation de l'Energie. SNCF conteste aussi les décisions de l'ART. Je ne dis pas que nous ne le ferons jamais, mais nous n'entrons pas dans la régulation avec cet état d'esprit. Notre état d'esprit est plutôt d'avoir un dialogue, de trouver les mesures qui sont pertinentes pour nous et qui répondent aux attentes de l'ART et de les mettre en place. Il faut effectivement un accord et notre objectif est d'obtenir cet accord.

Concernant les éventuels différends avec des entreprises opérateurs de transport, nous sommes sur le cas du Grand Paris. Dans le cas du Grand Paris, les aspects juridiques sont gérés en interne RATP Infrastructures puisque nous avons créé un poste de juriste au sein de RATP Infrastructures pour regarder les aspects juridiques liés au Grand Paris, il ne nous paraissait pas possible d'avoir des personnes qui gèrent à la fois les aspects juridiques pour l'OT et le GI avec le cas un peu baroque qui serait d'avoir un contentieux avec la même personne qui représenterait le plaignant et la défense. Nous avons créé un poste pour répondre à cette difficulté.

Le calendrier est contraint parce que l'objectif de transmettre une proposition de rémunération à l'ART en juin a été fixé dans la loi. Nous ne pouvons pas revenir dessus comme pour les dates d'ouverture à la concurrence. Nous travaillerons avec l'ART, nous ferons tout notre possible pour tenir ce calendrier et nous essayerons de répondre à l'échéance fixée par la loi.

M. LE PRESIDENT – Dans tous les cas, nous avons une échéance qui est le renouvellement du contrat IDFM prévu au 1^{er} janvier 2021. Les deux sont synchronisés, ce qui n'est pas complètement le hasard, le but étant d'être prêts.

M. LE SECRETAIRE – Je voudrais revenir sur les unités d'affaires. Ce point a en effet été présenté en CDEP à l'époque. Pourquoi a-t-il fait ce buzz au niveau du CE ? Les

élus du CE en ont la lecture suivante : Il est présenté pour une mise en concurrence ou une filialisation côté Bus. Il leur est présenté une business unit Bus parce qu'ils devront être construits de cette façon demain et rapidement et parce qu'ils seront soit filialisés, soit externalisés en 2025. Il est sûr que l'inquiétude monte parce que nous nous disons que RATP Infrastructures est maintenant une business unit qui fonctionne de cette façon. Malgré le fait que vous tentiez de nous rassurer, nous nous demandons pourquoi elle serait présentée de cette façon à Bus et d'une façon différente à RATP Infrastructures. Vous avez déjà fait une présentation sur le sujet, mais il serait bien de la refaire.

M. LE PRESIDENT – Nous vous le représenterons. Vos propos sont exacts et je comprends la crainte. Le fait de détourner peut avoir différents objectifs et l'objectif pour le gestionnaire d'infrastructure n'est pas le même que pour l'unité de surface. Pour que le gestionnaire d'infrastructure ait une rémunération détournée, il faut qu'il soit détournable et que tous les flux soient tracés pour montrer, dans le cadre de l'ouverture à la concurrence, qu'il ne subventionne pas la partie OT et que la partie OT réponde bien avec ses propres coûts. L'autre objectif est également d'avoir une certaine autonomie de choix pour ne pas privilégier A plutôt que B quand l'ouverture à la concurrence se fera sur le réseau, soit en 2039, et la loi a le temps de changer d'ici-là. Cet élément est sécurisant. Dans le cas du réseau de surface, il a été choisi de créer une business unit, et ce qui vous a été dit au CSEC est exact. L'objectif est le même, à savoir détourner cette activité. Pourquoi ? L'activité du réseau de surface sera mise en concurrence et non pas tout le ferré. Comme vous le savez, les frontières entre le réseau de surface et le reste doivent être encore un peu affinées. Beaucoup de fonctions sont mutualisées. Cela n'empêche pas d'avoir des fonctions mutualisées, mais tout le travail réalisé dans le cadre du GI n'avait pas encore été fait dans le cadre du réseau de surface. Il faut affiner tous les liens entre les différents morceaux. Le fait de créer une business unit oblige à décrire les échanges entre la business unit et le monde extérieur. La business unit a d'autres objectifs, mais son premier objectif sera celui-là. Pourquoi faut-il détourner ? La mise en concurrence ne se fera pas globalement. Même si elle se faisait globalement, il faudrait que nous sachions ce qui reste. Imaginons que nous perdions la totalité du réseau de surface, il faut pouvoir détourner et avoir des pointillés pour détourner. Il est évident que cela n'est pas notre objectif, mais le sujet nous imposera de le faire. Comme la mise en concurrence ne se fera très probablement pas de façon globale puisqu'elle sera coupée en lots, il faudra le découper en morceaux. Il faudra non seulement comprendre ce qu'il y a dedans, mais également que nous soyons capables de le démontrer à l'Autorité organisatrice et à IDFM qui va nous le demander.

Le premier objectif de la mise en place d'une unité d'affaires est le détournement, l'autre objectif étant une responsabilisation de l'unité d'affaires sur son résultat économique. Pour la partie GI, même si nous ne connaissons pas la force du vent qui va arriver, la création de la business unit est plutôt sécurisante puisqu'elle nous donne de la visibilité à long terme. Par contre, sur la partie RDS, elle est nécessaire pour l'ouverture à la concurrence qui n'est pas sécurisante. Le fait générateur n'est pas la création de la business unique RDS, mais l'ouverture à la concurrence qui n'est pas sécurisante. Nous avons la même construction pour deux objectifs, à savoir le détournement et savoir exactement où en sont les flux. Les conventions d'échange entre le GI et le reste du monde sont en place depuis le 1er janvier 2012. Sur la partie GI, la notion n'était pas nouvelle et nous avons déjà une base. Les échanges sont décrits, tracés ainsi que les

flux financiers. Le fait de passer à la BU est un pas supplémentaire qui est complètement dans l'accompagnement pour mieux piloter l'ensemble de ces flux et produire un résultat sur la partie GI. Je pense que le sujet mérite à nouveau une présentation en commission économique.

M. LE SECRETAIRE – Nous remercions M. Albin GUYON pour sa présentation. Nous voulions une présentation axée RATP Infrastructures et GI et non pas une présentation générale, la partie la plus importante étant sur le Bus avec les conséquences qui en découlent. Cette présentation n'était peut-être pas aussi évidente et nous l'en remercions. Il faudra voir après comment nous pourrions faire un point régulier sur le sujet avant la fin des discussions que vous aurez avant la fin de l'année.

M. LE PRESIDENT – Nous vous ferons le point sur le contrat IDFM puisque cette rémunération s'inscrit dans le renouvellement du contrat de l'EPIC avec IDFM et nous devons vous en faire la présentation. Les négociations vont commencer avec IDFM.

M. BAZIN – Tous ces points ont besoin d'être évoqués pour évacuer en tout cas les inquiétudes qui n'ont peut-être pas lieu d'être.

M. LE PRESIDENT – L'ouverture à la concurrence n'est pas vraiment très sécurisante pour les gens de Bus.

M. BAZIN – Nous avons des exemples qui sont malheureusement assez parlants et assez criants dans l'actualité. Les politiciens se chargent même de pouvoir surfer dessus pour promettre monts et merveilles, pour ne jamais rien tenir au final et mettre de plus en plus à mal un tissu industriel ou en tout cas le travail sur la région Ile-de-France. Je prends pour exemple notre concurrent et tout de même confrère en matière de transport ferroviaire, la SNCF. Il y a finalement beaucoup de filiales à l'intérieur de cette grande entreprise. Elle a été découpée en petits morceaux et on a fait des business units partout là-dedans.

M. LE PRESIDENT – Il a été fait des filiales.

M. BAZIN – Il s'agit de la même chose au final.

M. LE PRESIDENT – Non, pas tout à fait.

M. BAZIN – Le terme peut être enrobé comme on veut, mais il finit par faire quelque chose d'assez néfaste pour ceux qui y travaillent. La crainte que je veux évoquer aujourd'hui est la suivante : nous sommes potentiellement dans une situation où l'on nous annonce que nous partirons avec un petit déficit, mais le problème devrait être réglé assez rapidement. Mais, s'il ne se règle et si nous en venons à générer une dette, quelle limite est-ce que nous nous donnons ? Que ferons-nous si la situation empire ? Si c'est pour s'entendre dire que l'on va reprendre la dette, mais que l'on nous brisera comme pas possible, nous pouvons avoir des craintes.

M. LE PRESIDENT – Vous pouvez avoir des craintes, mais le mécanisme est fait pour répondre à votre question.

M. GUYON – Par rapport à SNCF Réseau, le mécanisme tel qu'il envisagé comporte une différence essentielle. SNCF Réseau est payé par plusieurs types de coûts et notamment les péages. A chaque fois qu'un train passe, il paye une somme à SNCF Réseau pour utiliser l'infrastructure. Vous avez après des surcouches : par exemple, un TGV va payer plus qu'un train de fret parce que si l'on veut que le secteur du fret existe, il ne faut pas lui faire payer trop l'infrastructure. Quand les services sont organisés par une collectivité, par exemple Transilien, IDFM donne aussi de l'argent à SNCF Réseau pour que SNCF Réseau entretienne son réseau. Le système n'est pas conçu pour couvrir les coûts de SNCF Réseau. Le système n'exclut pas du tout que SNCF Réseau ait un déficit et SNCF Réseau enregistre un déficit tous les ans. L'argent que touche SNCF Réseau à chaque train qui passe n'a pas du tout vocation à couvrir le coût total pour SNCF Réseau du train qui passe, mais simplement à couvrir le coût que peut couvrir le train sans tuer le secteur du transport correspondant. Si on faisait payer au fret le même prix que le TGV pour faire passer des trains, il n'y aurait plus de trains de fret. Cela ne serait pas bien pour l'environnement et le développement du service du fret. Le modèle SNCF Réseau ne prévoit pas la couverture du coût complet. Le modèle tel que nous le prévoyons pour la RATP, et le décret doit préciser ce point, est bien le fait que la rémunération que touche le GI couvre les coûts complets. Nous discutons jusqu'à présent avec IDFM de la rémunération du GI. Nous avons un risque qu'IDFM nous dise qu'il veut bien couvrir nos coûts complets, mais que nous allons commencer par réduire drastiquement notre coût. Nous aurons une discussion avec l'ART, c'est-à-dire avec un acteur qui n'est pas celui qui paye, qui n'a pas exactement les mêmes sollicitations que celui qui paye, qui est réputé rationnel et qui a une certaine expérience de la SNCF et d'autres secteurs. Il est raisonnable sur ce qui est faisable ou ce qui n'est pas faisable par un acteur. Le modèle prévoit que nous couvrions les coûts complets. Celui qui vérifiera que nous couvrons bien les coûts complets et que les coûts sont pertinents pour être un opérateur efficace ne sera pas celui qui paye, mais un autre acteur qui est moins intéressé au fait que les coûts baissent. Ce modèle est sans doute plus sécurisant pour cette raison.

M. LE PRESIDENT – Il est un mécanisme qui se veut sécurisant. Il faudra après le faire vivre. Nous avons rencontré d'autres gestionnaires d'infrastructure. Ces mécanismes fonctionnent chez certains et ils sont intrusifs chez d'autres. Vous êtes protégés, mais vous devez raconter en revanche plein d'histoires et les tenir comme vous nous le demandez également.

M. LESPE – Cela veut dire qu'un autre gestionnaire d'infrastructure peut très bien venir et travailler avec l'ART ?

M. LE PRESIDENT – Non. L'ART est une unité indépendante. Ils se donnent les moyens et ils peuvent se faire aider par des consultants. Nous sommes propriétaires et nous avons l'attribution de la gestion de ces biens pour l'éternité. Le sujet n'est donc pas là. Un arbitre nous dit qu'en échange de cette mission d'intérêt public, il vérifie que nous le faisons bien.

M. BAZIN – Vous faites du parangonnage pour savoir ce qui se fait ailleurs, pour essayer d'être dans les clous et être choisis.

M. LE PRESIDENT – Nous serons choisis de toute façon. Nous le faisons surtout pour que l'on ne nous tape pas trop fort dessus.

M. BAZIN – Il ne se pose pas de question puisque nous avons été choisis, mais vous avez tout de même fait le parangonnage et les benchmarks ?

M. LE PRESIDENT – Nous en avons fait.

M. BAZIN – Le CSE est finalement une bonne instance et une commission économique existe au sein de l'IRP. Il serait peut-être bien que tous ces éléments soient présentés à l'IRP avec les bons chiffres qui vont bien et sans oublier la partie économique. Nous n'avons cessé dans cette instance de réclamer tous les benchmarks qui sont faits. Nous sommes bien souvent comparés en nous disant que nous sommes trop chers, mais nous n'avons jamais d'éléments qui nous le prouvent. Vous le dites et il faut vous croire sur parole. Nous aimerions bien avoir les éléments de comparaison.

M. LE PRESIDENT – Nous l'avons bien noté. Vous avez le détail dans les planches qui vous ont été fournies. Si vous avez des questions, vous les ferez remonter et nous pourrons y répondre au fil de l'eau. Même si l'impact immédiat n'affecte pas votre avenir, il est intéressant de comprendre comment fonctionne le système. Nous remercions Albin GUYON pour sa présentation.

III – CONSULTATIONS

A – Projets et mesures donnant lieu à avis

1. Projet Mutualisation des fonctions supports soutien administratif de l'unité ESO

M. LE PRESIDENT – Le dossier est ajourné suite à des évolutions du dossier en particulier sur Val de Fontenay. Il sera représenté à la séance du 19 mars.

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

M. LE PRESIDENT – Pour ce dossier, nous appliquons les délais réglementaires et le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

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

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

Dans le cadre de l'opération tiroir Lyby + et de la restitution des baux de la plupart des bâtiments de VDF, dont Belledonne, l'entité doit déménager sur le site de Bry sur Marne.

L'avis que nous émettons ce jour permettra aux agents de bénéficier des horaires variables.

La plage mobile de l'après-midi a été avancée de quelques minutes pour tenir compte de l'éloignement du site de Bry par rapport à VDF.

L'amplitude horaire reste identique aux horaires variables précédents. Par contre, l'heure de fin de la plage mobile de l'après-midi est en essai pour un an.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES donnent un avis favorable pour la mise à l'essai d'un an du règlement spécifique d'horaires variables de l'entité CT/IMS sur le site de Bry sur Marne.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 21

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le projet de règlement spécifique d'horaires variables de l'entité CT/IMS sur le site de Bry-sur-Marne est adopté à l'unanimité des présents.

- **Résolution du CSE RATP Infrastructures pour coopter 2 nouveaux membres de la direction RATP Infrastructures**

M. LE SECRETAIRE – Lecture de la résolution....

Le nouveau département RATP INFRASTRUCTURES a créé un niveau de responsabilité supplémentaire.

Mme Caroline NOUZAREDE et Monsieur Mathieu LEROY sont respectivement responsable du Pôle Gestion opérationnelle des actifs pour l'un et responsable du Pôle Réalisation des projets pour l'autre.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES donnent leur accord pour que le directeur du département RATP INFRASTRUCTURES soit secondé par ces 2 responsables de p les chaque séance en sus des agents qui participent à chaque séance.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 21

Contre : 0

Abstention : 0

La résolution du CSE RATP Infrastructures pour coopter 2 nouveaux membres de la direction RATP Infrastructures est adoptée à l'unanimité des présents.

M. LE PRESIDENT – Mathieu LEROY, qui est le responsable du Pôle Réalisation des Projets, assistera à nos séances et représentera la partie Ingénierie. Caroline NOUZAREDE qui couvre les UO sera également présente. L'objectif n'est pas que nous soyons plus nombreux, mais de pouvoir mieux répondre à vos questions et que les réponses soient plus pertinentes et plus proches du terrain.

B – Suite donnée aux avis et résolutions

IV – INFORMATIONS DU PRESIDENT

- **Projet de réorganisation du Service de Santé au Travail**

Mme SERRANIA – L'Inspectrice du Travail, Mme FUCHS, a écrit au Président du CSEC concernant la réorganisation du Service de Santé au Travail. Elle a formulé des observations relatives au processus de consultation du CSEC et des CSE d'établissement sur cette dernière. Ce courrier vous sera transmis par voie électronique dès la fin de la séance. Les suites qui seront données à ce courrier vous seront également communiquées.

M. LE PRESIDENT – Nous vous tiendrons au courant de ces évolutions. Vous êtes, par construction, en copie des courriers que nous recevons de l'Inspection du Travail et nous partageons les résolutions qui nous concernent.

M. MORVAN – Cette situation a déjà des impacts sur les agents du département parce que des agents n'ont plus de médecin du travail. Deux médecins ont démissionné, le Dr BONNET et le Dr GAHIDE. Les agents ne voient pas nécessairement le même médecin à chaque visite et ils voient un médecin qui ne connaît pas nécessairement les métiers et les activités de chacun. La situation est un peu compliquée pour certains agents. Nous sommes encore tributaires des décisions prises par GIS et la situation devient compliquée au bout d'un moment dans notre département.

Mme PRALONG-RICHY – Les équipes RH se battent pour prendre des places. Ils savent bien que la situation est compliquée et ils font le maximum.

M. MORVAN – Avant, les médecins du travail ne faisaient déjà pas leur tiers-temps sur le terrain. Il n'est même pas la peine d'imaginer qu'ils vont en faire avec la future restructuration.

Mme PRALONG-RICHY – Les décisionnaires ne sont malheureusement pas dans le département.

M. PAROT – Il ne faut pas se voiler la face, les décisionnaires ne sont pas proches du terrain. La situation est compliquée et, quand nous demandons la présence d'un médecin en séance CSSCT, nous n'en avons pas.

• **Mise en place de la formation à la lecture des schémas alimentation traction**

M. LE PRESIDENT – Suite à la demande qui paraissait légitime, la formation a été dispensée par quatre animateurs : le formateur du centre de formation de la Voie accompagné des Inspecteurs PRPS. Une première session pilote a eu lieu du 19 au 20 janvier 2020 avec la participation des agents de l'encadrement de MET nuit et d'un représentant SQE. La CSSCT était conviée, mais elle a décliné l'invitation puisqu'elle avait lieu au moment du mouvement social. Cependant, je pense que vous avez eu un retour par les agents qui y ont participé. Un support de présentation a été présenté en CSSCT du 27 février 2020. Les premières sessions auront lieu à partir de la mi-mars avec un planning organisationnel que je vous communiquerai, avec environ 10 agents par session, et chaque formateur Voie sera accompagné d'un formateur PRPS RATP Infrastructures par session. L'amplitude sera de 23h30 à 3h30. Suite à la session pilote, compte tenu des remarques des agents et des élus, nous avons pris en compte la nécessité d'augmenter le temps prévu qui était initialement de deux heures et j'ai compris que la session ne tenait pas en deux heures. Il a été établi un planning qui commence dans la nuit du 16 au 17 mars avec le nombre de sessions par nuit.

M. PAROT – Nous avons demandé qu'elle soit bien une formation avec un test de validation à la fin.

M. LE PRESIDENT – Je ne sais pas vous répondre. Elle est une formation, mais toutes les formations n'ont pas un test validant à la fin. Nous avons bien compris la demande : le fait que des agents n'aient pas forcément une formation initiale à la lecture des schémas électriques peut engager la sécurité. Il est important que nous puissions le faire.

M. PAROT – Il faut s'assurer à la fin que tous les participants ont compris. Nous avons demandé en séance qu'il soit fait un test en fin de formation.

M. AMOUNI – Il faut être sûr à la fin que tout le monde a bien compris.

M. LESPE – Il faut le tracer pour confirmer les acquis.

M. PAROT – Il y a déjà eu un loupé l'année dernière et nous ne voulons pas en avoir un deuxième.

- **Courrier du 20 janvier 2020 de l'Inspection du Travail**

M. LE PRESIDENT – Conformément à la demande de l'Inspecteur du Travail, le courrier du 20 janvier 2020 sera transmis aux élus par voie électronique. Il faisait suite à la mise en demeure sur les non-conformités électriques du site des Ateliers de Villette. Ce courrier datait du 12 novembre 2019. Nous avons deux mois pour réaliser les mises en conformité relevées lors de la vérification des appareils électriques. Les deux non-conformités sont levées et les informations sont transmises à l'Inspection du Travail.

Dans ce courrier, l'Inspectrice du Travail souhaitait que nous complétions les documents fournis par la date de levée, l'identité et la qualification du personnel ayant réalisé les levées. Ces courriers relèvent de la CSSCT et nous vous envoyons une copie de ces levées de réserves.

M. LE SECRETAIRE – Les documents ont bien été envoyés.

- **Mise en place d'un suivi SUPERMOOD**

M. LE PRESIDENT – Conformément aux décisions prises lors du projet de Transformation des Ingénierie, il avait été demandé et accepté que nous mettions en place un suivi de perception sur les agents de RATP Infrastructures. Nous avons fait une étude qui s'appelait SUPERMOOD. Nous avons décidé de continuer SUPERMOOD en changeant deux points :

- Tous les agents recevront le questionnaire. Nous nous étions limités avant aux encadrants, et les périmètres n'étaient pas les mêmes sur l'ex-ING.
- Ce questionnaire sera envoyé à tous les agents sous forme électronique sur une base mensuelle. Il posera dix questions qui sont normalisées (par exemple : est-

ce que vous vous sentez bien...). Il est important d'avoir des tendances sur un certain nombre de questions qui sont normalisées. Nous passons par un organisme extérieur afin que ces éléments puissent être recueillis en toute neutralité, en toute objectivité, avec des garanties de points anonymes. Il comportera une zone libre où chacun pourra s'exprimer et poser des questions.

M. BAZIN – Ce questionnaire sera totalement anonyme ?

M. LE PRESIDENT – Il sera totalement anonyme et le côté anonyme est garanti par l'organisme qui s'appelle SUPERMOOD même pour faire des tris. Il n'y aura aucun regroupement si nous avons par exemple, dans une zone donnée, moins de x réponses, et je ne sais pas si le nombre est de 5 ou 10. On ne pourra pas affiner par sous-catégorie s'il n'y a pas suffisamment de réponses dans la sous-catégorie. Nous vous communiquerons les questions qui sont très génériques. Ce suivi se fera sur une base mensuelle et nous ferons des retours. Nous proposons de faire un retour en séance aux élus tous les quatre mois environ. Nous adapterons la fréquence. Ce questionnaire est une façon de remonter un certain nombre de questions et de sujets. Il sera d'un côté un indicateur d'ambiance et il remontera des questions. Cette démarche sera bientôt lancée. Il n'y a pas d'obligation de réponse, mais je conseille plutôt d'y répondre. Cette affaire comporte deux sujets : la valeur absolue et la pente. Nous verrons comment la situation évolue.

M. LECLER – Comment les agents auront-ils l'information pour savoir que cette enquête est mise en place ?

Mme SERRANIA – Il sera fait une campagne de communication et d'affichage dès la semaine prochaine.

M. LECLER – Sera-t-elle faite par les managers ?

M. LE PRESIDENT – L'information sera affichée et elle sera sur Urban. La communication se fera aussi via les managers et vous en avez la primeur aujourd'hui. Aucun affichage n'est parti avant que je vous en parle.

M. LECLER – Quand les agents reçoivent ce genre de document, il est mis directement à la corbeille. Je vous fais également remarquer que des agents n'ont toujours pas de boîte mail dans le département.

M. DEBBABI – J'ai une adresse mail, mais elle ne fonctionne pas.

M. KELLER – Dans mon équipe, des agents n'ont pas d'adresse mail.

M. LE PRESIDENT – Nous regarderons le sujet. Nous avons souhaité élargir l'interrogation à l'ensemble des agents.

V – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRETAIRE – Suite au départ d'un commissaire CFE-CGC de la commission économique, Jean RODRIGUES ayant rejoint le département GIS, nous proposons

que Valentin LERENDU le remplace si vous en êtes d'accord. Mes deux questions sont les suivantes :

- Nous vous avons interpellé, M. le Président, sur les cartes essence et je voudrais savoir où en est la réflexion sur ce point. Le problème se posait surtout pour les véhicules de location.
- Je voulais savoir si la question de l'accès au Forum des Halles avait évolué puisque nous sommes en attente d'un retour.

Mme SERRANIA – J'ai sollicité les unités pour savoir quelles étaient les modalités pratiques concernant les cartes de carburant pour les véhicules RATP et les véhicules de location. Pour les véhicules RATP, la pratique est la mise à disposition de cartes de carburant, et chaque unité fonctionne de la même façon. Concernant les véhicules de location, nous aurions, à l'unité CT, la mise à disposition de cartes et les agents ne font pas l'avance des frais. Par contre, dans les unités Voie et TDE, les salariés font l'avance des frais. J'ai proposé de me rapprocher de l'unité CT pour voir comment ils fonctionnent et d'en informer les unités qui ne le font pas pour voir si elles pourraient adopter la même pratique, à savoir proposer aux salariés de ne pas faire l'avance des frais et de mettre à leur disposition des cartes de carburant.

M. LE PRESIDENT – La question portait sur le fait que nous avons des cartes uniquement pour du diesel et que nous avons des voitures de location à essence. Nous sommes en train de regarder la question pour traiter l'ensemble du sujet et s'assurer que les agents aient bien la carte associée avec le bon type de carburant.

M. PAROT – Que fait-on en attendant pour les agents des unités TDE et Voie ? Si l'agent doit faire le plein d'essence tous les deux jours à 80 € le plein, il aura peut-être des problèmes à la fin du mois si vous ne le remboursez pas à l'instant T. Cela est incompréhensible pour moi. L'agent n'a pas à avancer les frais.

M. LECLER – Nous ne sommes pas des artisans.

M. LE PRESIDENT – Je suis d'accord. Nous avons pris le sujet en compte. Nous n'allons peut-être pas très vite, mais nous avançons. Il fonctionne à l'unité CT et nous prenons exactement le même mécanisme. J'ai du mal à comprendre, quand quelque chose fonctionne à un endroit, pourquoi il ne fonctionne pas pareil ailleurs. Nous regardons le détail et si nous n'avons pas un problème derrière. Sophie SERRANIA pilote cette affaire. Elle a interrogé toutes les unités. Nous reviendrons vers vous le mois prochain pour vous dire où nous en sommes.

M. PAROT – Lorsque M. LECLER vous en a parlé lors de la dernière séance, vous aviez dit qu'il s'agissait un loupé et rien n'a bougé depuis un mois alors que le problème date depuis l'an dernier. Il arrive un moment où cela n'est plus entendable. Que pouvons-nous dire aux agents ? Même si l'agent est dans le rouge au niveau de son compte en banque avant la fin du mois, il n'ose pas dire non car il a peur de se faire sanctionner.

M. LE PRESIDENT – Nous vous ferons un point hebdomadaire sur l'avancée.

M. LE SECRETAIRE – La prochaine séance est prévue le 19 mars.

M. LE PRESIDENT – Nous vous dirons ce que nous faisons. Je suis d'accord sur le fait que nous ne sommes pas très rapides. Nous ferons un point d'avancement sur le sujet lors de la prochaine séance du 19 mars. J'espère que nous aurons répondu à la demande, sinon je demande à Sophie SERRANIA de revenir vers moi.

M. PAROT – J'espère que les agents qui diront qu'ils ne peuvent pas le faire financièrement ne seront pas sanctionnés.

M. LE PRESIDENT – Pourquoi se mettraient-ils à le faire alors qu'ils ne l'ont pas fait jusqu'à présent ?

M. BAZIN – Deux mois de grève sont passés par là.

M. PAROT – J'espère que nous aurons une réponse disant que les agents ont des cartes d'essence.

M. MORVAN – Vous avez également l'histoire du permis de conduire. Les agents doivent fournir leur propre permis de conduire quand ils vont récupérer un véhicule de location pour les services de l'entreprise.

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

M. LECLER – Qu'est-ce qui oblige l'agent à le faire ? Si des collègues conduisent le véhicule, l'agent dit qu'il veut bien le faire, mais pas les autres. Cette situation crée déjà un peu de conflit parce que s'ils se font flasher, son permis sera en jeu et il perdra des points.

M. LE PRESIDENT – Il doit dénoncer son collègue.

M. LECLER – Il se pose encore un problème de fonctionnement. Il s'est aussi posé un problème pour relever l'agent puisqu'il devait être relevé pour aller chercher le véhicule et nous avons été obligés d'intervenir. Nous avons vraiment un gros souci dans le fonctionnement des véhicules de location.

M. LE PRESIDENT – Les problèmes ne seront peut-être pas réglés pour la prochaine séance, mais je m'engage à vous faire un point d'avancement tant qu'ils ne seront pas terminés. Le sujet du Forum est ancien et compliqué parce qu'il y a des travaux et des agents de Securitas peuvent être en ronde. MCBT avait trouvé un accord avec le Forum fin 2018 et cet accord est tombé. Nils RAYNAUD rencontre la Directrice technique du Forum le 11 mars.

M. LECLER – Pourquoi cet accord est-il tombé ?

M. LE PRESIDENT – Nous ne savons pas. Vous avez fait remonter des problèmes d'accès au Forum. Nous avons contacté les gens du Forum et nous avons trouvé une modalité pratique. Ils l'ont arrêtée sans que nous sachions pourquoi. Nils RAYNAUD a pris rendez avec la Directrice technique du Forum le 11 mars et je vous ferai un retour le 19 mars pour vous dire si cette démarche a pu aboutir ou pas.

M. LECLER – Que fait-on d'ici-là pour les agents ? Ils ne peuvent pas accéder par le tunnel à pied et l'accès est interdit. Il y a des travaux, on y tourne des films, et ils doivent faire attention.

M. BENGUEDDOUDJ – Cet endroit est extrêmement accidentogène. Il est impossible d'y accéder à pied et de se garer dans le virage puisque la police municipale fait des descentes constantes. En plus, si un véhicule arrive un peu trop vite et s'encastre dans un autre véhicule, vu que la RATP se défausse de toute responsabilité, la responsabilité est pour nous. Nous ne pouvons pas nous arrêter, décharger le matériel et faire notre travail. La situation est vraiment compliquée.

M. LE PRESIDENT – Je n'avais pas compris l'urgence. Un contact doit avoir lieu entre Nils RAYNAUD et la Directrice technique du Forum le 11 mars. Nous verrons d'ici-là si nous pouvons avoir un mode dérogatoire.

M. PAROT – De plus, les agents doivent passer en sens interdit pour sortir. Ils se mettent en danger. S'ils se font attraper par la police, ils perdent des points. Nous attendons dès maintenant une réponse disant qu'ils n'y vont pas tant que le problème n'est pas réglé.

M. LECLER – Le problème est récurrent. Il est arrivé au moment où ils ont fait la réfection du Forum. Les travaux sont maintenant finis.

M. LE PRESIDENT – Le problème est-il réglé ou pas ? L'accès est-il rouvert ou pas ?

M. BENGUEDDOUDJ – Lorsque nous entrons, nous avons la surprise. Quand le chef d'attachement les appelle, ils lui répondent qu'il ne se pose pas de problème et que nous pouvons entrer. Quand nous arrivons sur place pour entrer, nous voyons des semi-remorques qui font demi-tour en sens interdit. Si nous avons la chance d'y entrer, ils n'ouvrent pas l'autre côté pour sortir et nous sommes obligés de ressortir par l'entrée en sens interdit dans le meilleur des cas.

M. LE PRESIDENT – Je n'avais pas noté ce problème. Il n'y a pas aujourd'hui d'opposition formelle. Ils vous disent que vous pouvez y aller et cela ne marche pas ?

M. BENGUEDDOUDJ – Ils nous disent au téléphone qu'il ne se pose pas de problème, mais nous sommes obligés de ressortir par l'entrée en sens interdit et cela n'est plus possible. Sinon, ils nous disent d'entrer, de déposer notre matériel et d'aller nous garer dans le virage, mais cela n'est pas non plus possible. Ils ferment la sortie avec un cadenas et une chaîne. Si nous sonnons, l'attente est de 30 minutes au minimum pour que la personne arrive. Je le sais parce que j'étais la semaine dernière sur le terrain. Le problème est simple : tous les chantiers à Châtelet vont être annulés. Aucun chantier ne se fera pour notre partie tant que la situation n'évoluera pas.

M. PAROT – Les agents engagent leur sécurité.

M. LE PRESIDENT – J'ai demandé à Nils RAYNAUD de coordonner cette affaire et de s'en occuper. Je n'avais pas bien compris s'il s'agissait d'une opposition formelle et la réponse est qu'il ne s'agit pas d'une opposition formelle. Des gens vous disent

que vous pouvez y aller, mais cela ne marche pas à cause de la grille et de problèmes de ce type. Il faut que nous regardions le sujet pour voir les conditions pratiques. Nous vous tiendrons au courant.

M. BENGUEDDOUDJ – A Auber, sur les deux monte-charges, aucun n'est actif. Il se pose quasiment le même problème. Sans monte-charge, il est impossible de descendre dans la voie avec notre matériel et les chantiers sont annulés.

M. LE PRESIDENT – Nous regardons la question avec le projet. La cabine à côté est-elle en réfection ? En avez-vous parlé à M2E ?

M. BENGUEDDOUDJ – La gare d'Auber est en travaux. Des entreprises entrent avec des palettes dont le poids est très conséquent. Il n'y a aucun souci, les agents de M2E sont là, mais ils ne peuvent pas intervenir toutes les deux heures. Quand nous arrivons, le monte-charge fonctionne et nous descendons avec notre matériel. Quand nous terminons notre chantier et que nous devons remonter, le monte-charge ne fonctionne plus.

M. LE PRESIDENT – Il ne fonctionne pas parce qu'il est en panne et parce qu'il a été bloqué par une entreprise. Le problème est encore d'une autre nature.

M. BENGUEDDOUDJ – Il serait bien d'avoir notre monte-charge personnel pour pouvoir intervenir. Nous avons eu le cas à Auber à 6 h du matin en service voyageurs avec un problème au niveau du 904. Pour une rupture, l'intervention prendra 3 heures au lieu d'une heure. Il est très compliqué de descendre tout le matériel par les escaliers qui sont extrêmement accidentogènes en sachant que la gare d'Auber est la gare la plus profonde de Paris.

M. BAZIN – Il reste aussi la problématique sur la possibilité de se garer devant les postes dans les couloirs de bus et autres où les agents se font verbaliser. Ce problème a-t-il été réglé ?

M. LE PRESIDENT – Nous traiterons le sujet des voitures de location et le problème du Forum-des-Halles. La date du 11 mars n'étant pas suffisante, il faut que nous essayions de trouver des mesures transitoires. Nous avons le sujet des accès et en particulier le monte-charge d'Auber. S'il est en panne, il faut que nous passions un accord avec M2E pour le remettre en route rapidement puisque nous avons un besoin de disponibilité de ce monte-charge.

M. MORVAN – Le fait que nous soyons obligés de parler de ces sujets en séance de CSE me déçoit un peu. Nous avons une commission, nous avons avant les CHSCT, ces sujets sont sur la table depuis le siècle dernier et nous sommes toujours dans la même situation.

M. LE PRESIDENT – Le sujet des accès avait été traité et il est malheureusement revenu.

M. PAROT – On nous a écoutés, on nous a entendus, mais rien n'a bougé.

M. LE PRESIDENT – La question ne m'était pas remontée et je me suis réveillé quand j'ai eu la question du Secrétaire. Je vous remercie pour ces questions, j'essaye de les traiter et je m'engage à vous répondre. Quand la question m'arrive, il est peut-être malheureusement trop tard. Entre les deux, vous imaginez bien que le travail n'est pas fait par moi et les gens ont essayé de le faire.

M. PAROT – Les collègues ne vont pas se mettre en danger et dans l'illégalité pour aller travailler. Ils ne vont pas prendre des sens interdits au risque de percuter des gens. S'ils ne peuvent pas se garer pour se rendre sur les chantiers, ils rentrent à l'attachement.

M. AMOUNI – Nous avons un vrai problème pour accéder dans Paris Centre. Nous n'avons aujourd'hui strictement plus de places de stationnement pour nos véhicules. Il est déjà très difficile d'accéder avec notre matériel et, si nous devons en plus trouver une place de stationnement légale et correcte, cela sera encore plus difficile. Pour vous parler de mon cas personnel, je me suis fait verbaliser parce que j'étais garé sur une place de convoyeur de fonds.

M. LE PRESIDENT – Il n'y a pas de convoyage de fonds la nuit.

M. AMOUNI – Je ne décide pas des lois. S'il faut se dire que nous devons trouver une place payante pour se garer, il se pose un problème.

M. PAROT – Nous avons dit avec humour en séance que s'il faut faire le plein d'essence de la voiture avec sa carte bleue, payer l'amende, la fourrière et se faire retirer des points, il n'est même plus la peine d'aller travailler. Autant rester à la maison et nous gagnerons de l'argent ! Il devient de plus en plus difficile pour nos collègues d'aller travailler avec les véhicules sur Paris.

M. AMOUNI – Les agents se posent à chaque fois la question de savoir qui va conduire ce soir et chacun se regarde.

M. LE PRESIDENT – Nous traiterons ces différentes questions.

M. LE SECRETAIRE – Nous avons fait un questionnaire sur le bien-être à Val Bienvenue et nous commençons à avoir un certain nombre de retours. Nous avons donné la date retour du 26 mars. Le dépouillement ne sera pas fait par une entreprise privée, mais par les élus. Un retour sera fait auprès des agents dans un futur journal CSE et nous verrons après avec vous si des mesures sont à prendre pour trouver les meilleures conditions de vie dans ce bâtiment.

Une commission économique se tiendra le 12 mars prochain. Une CSSCT supplémentaire se réunira le 9 mars pour terminer la partie de l'ordre du jour de la dernière commission qui reste à traiter. Une commission spécifique CSSCT aura lieu le 17 mars sur le programme HSCT 2020. La commission CSSCT du 26 mars a été reportée le 30 mars.

VI – QUESTIONS DIVERSES/CORRESPONDANCES

M. BAZIN – Je voudrais revenir sur la problématique du coronavirus. Nous avons aujourd'hui des Ministres qui sont pires que des cacatoès. Avec le boucan qu'ils font dans la presse et ailleurs, ils annoncent un certain nombre de choses. Nous l'avons évoqué ce matin et vous avez évoqué, M. le Président, le risque de basculer très vite en phase 3. Pourtant, nous avons des Ministres qui tiennent des fonctions plus que régaliennes et qui en sont au point de maintenir un certain nombre de propos concernant à la fois les transports et ainsi de suite en disant qu'ils ne fermeront rien, qu'ils continueront de faire circuler et qu'ils maintiendront les choses en l'état. Cela me pose question parce que nous avons malheureusement toujours eu, dans le pays, des politiques qui ont pris l'habitude de nous salir. Après avoir dézingué les régimes spéciaux, j'en fait la lecture suivante : j'étais fier de ce régime, je me reconnais dedans parce que j'ai épousé ce principe de dire que c'est un service public, je suis fier de l'accomplir avec des contraintes et je l'accepte. Je n'ai pas de souci avec cela.

Nous avons bien compris qu'il fallait dézinguer les régimes spéciaux sous le prétexte de la réforme des retraites, et nous avons maintenant l'histoire du COVID-19. Ils se fichent de nous parce que nous sommes de la merde et de la chair à canon. Nous sommes bons à crever, mais cela n'est pas grave parce qu'il faut que cela fonctionne. On se moque de pouvoir éventuellement continuer à répandre une pandémie dans le pays et cela ne dérange pas ces gens qui tiennent de tels discours, entre autres notre Ministre des Transports et d'autres Ministres qui sont bien en place et qui profitent de la presse pour dire un certain nombre de cochonneries. J'ose espérer, -et je vous demande de faire remonter cette demande auprès de notre Présidente-, que l'on ne sacrifiera pas nos agents. Il est hors de question de les emmener dans des situations qui compliqueront leur état de santé. L'entreprise entend bien qu'elle a le devoir d'obéir aux ordres, mais nous avons une patronne dans cette entreprise qui est bien Mme GUILLOUARD et il est bien qu'elle se batté aussi pour protéger son personnel. Il est bien de l'entendre et de le supposer, mais il est aussi bien de le dire et que cela soit inscrit au moins dans un procès-verbal afin que cette demande remonte et que nous n'ayons pas à subir cette loi ou ces politiciens qui se fichent de tout et qui font preuve de mépris pour les gens qui font autre chose qu'un travail de col blanc.

M. LE PRESIDENT – Je n'ai pas de réponse. Il existe un dispositif qui doit gérer et faire des arbitrages avec des médecins. L'Autorité de Santé s'en occupe. Nous nous alignons avec ce côté-là et nous défendons les points de vue de l'entreprise. Nous ferons remonter ce point.

M. MURATI – La prime de résultat sera-t-elle versée sur le mois de mars ?

Mme SERRANIA – La prime de résultat est effectivement versée au mois de mars. Avec la création de RATP Infrastructures, elle sera versée au mois d'avril cette année.

M. MURATI – Comment l'information sera-t-elle communiquée ?

Mme SERRANIA – Il me semble que les RHU ont dû communiquer cette information auprès de vos managers.

M. PAROT – Il faut ensuite que cette information redescende.

Mme CASSOU – Sur la prime de résultat, j'ai demandé à de nombreuses reprises qu'une communication soit faite au niveau du département, puisque ce point concerne toutes les unités, sur le fait qu'elle soit versée en avril. Beaucoup de questions remontaient des agents en pensant que la prime de résultat serait versée en avril parce que nous n'aurions pas de prime d'intéressement. Comme je l'ai dit à Mme PRALONG-RICHY, quand les gens sont dans le brouillard, ils voient le noir et ils ne voient pas la lumière. Serait-il possible d'avoir une communication parce que nous en avons de moins en moins dans le département ? J'ai relancé à plusieurs reprises sur le sujet et seule l'unité Voie a passé l'information ou l'information est arrivée jusqu'aux agents de maîtrise, mais c'est tout.

M. BAZIN – Vous entendez aussi par là que nous demandons la revalorisation des salaires à hauteur de 12,5 %. Il s'agit d'un minimum. Comme il faut généralement demander plus pour être sûr de l'obtenir, je vous demande une revalorisation de 25%. Il faut aussi y mettre l'inflation pour être certains que nous puissions être des salariés heureux de venir travailler.

M. LE PRESIDENT – Est-ce que quelqu'un demande 30 % ?

M. BAZIN – Si vous êtes large et si vous voulez batailler pour 30 %, allez-y ! Nous espérons avoir au moins autant que notre PDG.

M. MORVAN – Il ne faut pas demander des pourcentages mais des points, autrement l'encadrement aura automatiquement plus que les ouvriers.

M. BAZIN – Je ne suis pas dans une opposition puisque nous avons besoin de l'encadrement qui travaille.

M. LAMBERT – J'ai de mauvais retours des agents sur les formations à la sécurité qui ont été transférées du centre de la formation de la Voie à Sucy et qui dépendent maintenant de GIS. Je voulais juste vous en informer.

M. LESPE – Il ne s'agit pas des mêmes formations. Nous sommes dans un service où GIS se borne à l'application du texte et non pas forcément à la réalité du terrain. Nous avons donc une différence entre les formations que nous faisons avant et celles faites à Sucy.

M. LE PRESIDENT – Nous avons dit en les transférant que nous maintenions le même niveau.

M. LESPE – La base est la même, mais ils ne sont pas du tout, pour un certain nombre d'exemples, sur le mode RATP Infrastructures. Ils sont plutôt sur le mode exploitation.

M. LAMBERT – Par exemple, il n'est plus fait de terrain pour le recyclage des formations. Ils ne font plus que de la théorie.

M. PAROT – Il n'est pas étonnant que des erreurs soient faites après sur le terrain.

M. LE PRESIDENT – J'ai bien pris note de toutes les questions que vous avez posées.

VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRESIDENT – Notre prochaine séance aura lieu le 19 mars 2020. Je vous remercie pour votre participation.

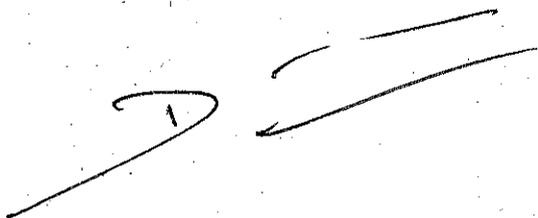
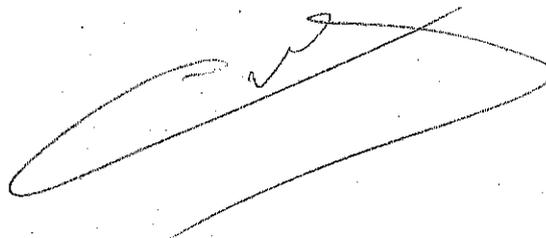
La séance est levée à 12 h 45.

Le Président :

Le Secrétaire :

Olivier DUTHUIT

Eric TURBAN

Handwritten signature of Olivier Duthuit, consisting of a stylized 'O' followed by several horizontal strokes.Handwritten signature of Eric Turban, featuring a large, sweeping loop followed by a horizontal line.

