



ETABLISSEMENT GDI

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

SEANCE ORDINAIRE DU 19 SEPTEMBRE 2019

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

SONT PRESENTS :

MEMBRES TITULAIRES OU SUPPLEANTS :

LISTE CGT

ERIC TURBAN (SECRETAIRE) (T)
YVES-DIDIER COUSSEAU (T)
PASCAL LAMBERT (T)
CHRISTIAN PAROT (T)
DAVID LECLER (T)
NICOLAS PRIEUR (T)
BRUNO LESPE (T)

RUDY ROMERO (S)
VALENTIN LERENDU (S)
PAULO LOPES (S)
SEBASTIEN LESGENT (S)
FABRICE KELLER (S)
CAROLE HENRION (S)

LISTE CFE-CGC

JEAN RODRIGUES (T)

LISTE UNSA

FREDERIQUE TOUBOUL (T)
LAURENT DUMYCZ (T)

LISTE SAT

WADY DEBBABI (T)

REPRESENTANTS SYNDICAUX :

CGT

UNSA

CFE-CGC

EXCUSE

EXCUSE

CELINE CASSOU

AURELIEN AZOULAY

ALEX BOUCHAFA

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DES PROCES-VERBAUX

Néant

II – INFORMATIONS

- | | | |
|-----|---|----|
| 01. | Expertise de la politique et du management de la sécurité ferroviaire de la RATP | 4 |
| 02. | Budget de fonctionnement 2019 du département GDI (résultats à fin juin 2019) | 5 |
| 03. | Programme d'investissements 2019 du département GDI (résultats à fin juin 2019) | 39 |
| 04. | Contrats d'objectifs 2019 du département GDI (résultats à fin juin 2019) | 49 |
| 05. | Projet d'optimisation des fonctions des agents de maîtrise soutiens des entités MCBT de l'unité TDE | 59 |
| 06. | Effectifs et recrutements du département GDI – 2 ^{ème} trimestre 2019 | 69 |

III - CONSULTATIONS

a - Projets et mesures donnant lieu à avis

- | | | |
|-----|---|----|
| 01. | Consultation sur le projet d'évolution des formations mutualisées à la sécurité des personnes dans l'espace ferroviaire au centre de formation secourisme, incendie et sécurité | 79 |
|-----|---|----|

IV - INFORMATIONS DU PRESIDENT

88

V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- Calendrier du CSE/GDI

91

VI – QUESTIONS DIVERSES/CORRESPONDANCES

VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

94

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 préalables ?

Mme CASSOU – Lecture d'une déclaration...

Déclaration Syndicale CGT

Vendredi 13 septembre dernier, le mouvement syndical dans notre entreprise s'est mis en ordre de bataille. Une bataille, et nous l'avons bien compris, qui est aussi celle de l'opinion.

Les médias n'ont de cesse de répéter que « *c'est une grève RATP catégorielle pour la défense de son système de retraite* ». La réalité est toute autre. La CGT est contre le système de retraite universel par points qui prévoit de fusionner les 42 régimes obligatoires actuels en un système unique. De plus, reconnaissons que les régimes spéciaux ne représentent qu'une infime minorité de salariés et de retraités.

Sous couvert d'un système plus juste, ce système d'individualisation par points sur l'ensemble d'une carrière et l'allongement de la durée de cotisation vont engendrer, pour tous, le fait de travailler plus longtemps et une diminution importante de la pension de retraite.

Je rappelle les propos tenus par François FILLON en 2016 devant les patrons dans une allocution : « *le système par points ne règlera pas le problème des retraites, il a juste vocation à diminuer le niveau des pensions* »...

Il est insupportable également d'être traités en boucle dans les médias, bras armés du gouvernement, de « salariés privilégiés ». Nous sommes une grande entreprise publique nationale de service public. Son statut d'établissement public industriel et commercial lui a permis, depuis sa création et tout au long de son histoire, d'assurer des missions de service public répondant aux besoins de déplacements des populations, d'aménagements du territoire et de cohésion territoriale au niveau de l'Île de France, faisant d'elle aujourd'hui l'une des régions les plus dynamiques et attractives sur le plan européen voire mondial.

Ce service public est né dès l'après-guerre, d'une volonté politique, d'une conception et d'une exigence de dégager les grands secteurs de l'économie de la seule « loi du marché » et de la financiarisation des secteurs vitaux d'un point de vue social, économique et stratégique pour le pays.

Il en a été ainsi pour ce qui est des transports collectifs en région parisienne comme des secteurs de l'énergie, des télécommunications, etc...Ce sont des services publics, dont la RATP, qui ne s'inscrivant pas dans un mode de gestion à double objectif de rentabilité financière et de rémunération d'actionnaires, ont pu développer des activités sur le long terme et mettre en œuvre de hauts niveaux d'investissements, notamment dans les infrastructures. Ainsi, et tout au long de leur histoire, ils ont participé et participent encore aujourd'hui à l'aménagement du territoire, à la lutte contre les inégalités sociales et territoriales, à assurer une proximité, une accessibilité répondant aux besoins exponentiels des populations et participent de manière forte à l'exigence environnementale.

Soumise volontaire à la doxa libérale européenne, la France, au travers des politiques menées par les différents gouvernements ces dernières années, n'a eu de cesse de remettre en cause les missions de service public et le statut dans les entreprises publiques.

Après la privatisation d'Air France, de France Télécom, EDF et de bien d'autres encore, la RATP est aujourd'hui dans le collimateur des tenants du libéralisme économique avec l'ouverture de ses réseaux historiques, dès 2024 pour les réseaux bus, 2029 pour le tramway et 2039 pour le métro et le RER.

Ainsi, la question posée n'est pas celle de l'avenir de la RATP ou d'autres entreprises publiques en tant que telles, mais celle de l'avenir du service public au regard des besoins de notre époque, des enjeux de notre temps et de notre conception de la société pour l'avenir.

Oui, la RATP subit des attaques, des remises en cause, la tentative si bien connue de la stigmatisation d'un service public qui pourtant a fait, depuis sa création, la démonstration de son efficacité sociale, économique et environnementale.

La RATP fait face à des grands enjeux d'avenir qui appellent à renforcer notre service public et non à la livrer en pâture à des marchés financiers dont l'intérêt ne réside que dans la captation des richesses, l'atteinte d'objectifs financiers de rentabilité, en totale opposition avec le sens et les valeurs du service public dont la rentabilité sociale et environnementale prévalent sur toute autre considération.

Enfin et nous l'avons souvent répété, la force première de notre entreprise réside dans les femmes et les hommes qui, chaque jour et à toutes heures du jour et de la nuit, œuvrent pour le service public, subissant des contraintes particulières. C'est dans ce cadre et pour pallier ces sujétions qu'un certain nombre de dispositions et d'accords ont été mis en place permettant une légitime compensation.

Contrairement à certaines idées reçues, le statut du personnel n'a pas été mis en place pour compenser les contraintes liées au service public, il est l'outil qui permet sa pleine réalisation. En mettant en place un régime spécial, le statut permet aux agents d'être mieux soignés tout au long de leur carrière et cela a des impacts positifs importants et durables sur le présentisme.

En garantissant l'emploi, le statut permet à chacune et chacun de pouvoir construire sa vie, dégagé des soucis et des incidents néfastes de la précarité sociale, telle que vécue par des millions de salariés en France. Cela participe à l'attachement des agents à l'entreprise publique.

En prévoyant de dispositions d'ordre social, d'autres portant sur les conditions de travail, sur les recours disciplinaires et la représentation institutionnelle, le statut constitue un socle social de haut niveau qui devrait inspirer le législateur, s'il ne veut pas faire du dumping social et donc de la régression sociale l'objectif de l'ouverture à la concurrence des réseaux de la RATP.

A la lecture de cette déclaration, compte tenu des thèmes abordés, des positionnements et analyses qu'elle porte, vous mesurez l'importance toute particulière que nous portons aux enjeux de la période.

Pour la CGT, vous l'aurez compris, il n'existe d'autre alternative que de continuer à nous faire entendre et nous mobiliser.

Cela a été le cas le 13 septembre dernier lors du rassemblement à Lyon-Bercy, ce sera encore le cas le 24 septembre prochain où nous appelons les salariés à participer à la manifestation nationale unitaire interprofessionnelle à l'appel de la CGT, de la FSU, de Solidaires, l'UNEF et l'UNL à 14 h de la République à Nation !

Pour finir, je tiens à souligner la très forte et exceptionnelle mobilisation des agents du département avec une mobilisation importante et significative de l'encadrement : du jamais vu à GDI. En effet, le taux de grévistes de notre département, le plus élevé de la RATP, se situe

autour des 52 % avec 64 % des opérateurs, 48 % des agents de maîtrise et 14 % des cadres. Faits marquants également à ne pas négliger, nombreux ont été les agents qui faisaient leur première grève ! Agents sous statut, CDD, CDI, syndiqués, non syndiqués... Le message est fort, il doit être entendu et surtout compris.

Au nom du syndicat, je tiens à remercier et à féliciter mes camarades pour le travail accompli. Ça ne fait que commencer ! Gardons le rythme ! C'est sur le terrain, au plus proche des agents, que nous mobiliserons et prendrons des forces.

La régression sociale ne se négocie pas, elle se combat !

Merci de votre écoute.

M. LE PRESIDENT – Si vous n'avez pas d'autres déclarations, je vous propose d'aborder l'examen de notre ordre du jour. Je vous informe d'une modification de l'ordre du jour puisque nous vous proposons de présenter à la prochaine séance le schéma directeur des ressources humaines GDI 2015-2018 prorogé en 2019.

M. LE SECRETAIRE – Le schéma directeur des ressources humaines n'a pas pu être présenté en commission économique. Nous proposons de le reporter à la séance du mois d'octobre.

M. LE PRESIDENT – Nous sommes désolés de ne pas l'avoir présenté, mais nous sommes d'accord pour dire qu'il vaut mieux le présenter en commission pour qu'il soit discuté. Mme PRALONG-RICHY arrivera avec un peu de retard.

I – EXAMEN DES PROCES-VERBAUX (sans objet)

II – INFORMATIONS

01. Perspectives d'entreprise pour l'année 2020

Mme FERRE – Le département CGF édite une note chaque année que je vous propose de commenter en particulier avec le regard du Gestionnaire d'Infrastructure, mais cette note couvre les perspectives de l'EPIC RATP.

• **Rappel du contexte**

Ce contexte est rappelé, comme chaque année, en quatre points importants que vous connaissez déjà et nous n'avons pas d'éléments nouveaux sur ce contexte :

1. Une préparation à la mise en concurrence et un travail entrepris il y a quelques années par la RATP pour réduire son écart de compétitivité par rapport à ses concurrents,
2. Un contrat IDFM avec un modèle économique consistant à chercher une quasi-stabilité de la dette pendant cinq ans et à dégager une capacité d'autofinancement nécessaire pour couvrir le programme d'investissements qui a été prévu dans ce contrat IDFM,

3. Une nouvelle gouvernance des investissements, en particulier une vision du programme d'investissements par les schémas directeurs d'investissement. Toute enveloppe prévue dans le contrat qui ne sera pas mobilisée par la RATP devra être restituée à IDFM.
4. En 2018, l'inflation était remontée à 1,6 % et elle revient à un niveau un peu plus modéré en 2019 et en 2020, l'hypothèse de travail pour les perspectives étant de 1,1 % pour ces deux années.

Ce travail sur les perspectives ne préjuge pas, à ce stade, des positions qui pourraient être prises par le Conseil d'Administration et l'Etat actionnaire, ni des décisions d'allocations budgétaires que l'entreprise sera amenée à prendre au cours du quatrième trimestre au moment de l'élaboration du budget 2020. Elles sont bien des perspectives et le quatrième trimestre de l'année 2019 servira à approfondir plus précisément les termes du budget 2020.

La note est structurée en deux parties : les recettes et les charges.

I - Les recettes

Le chiffre d'affaires de la RATP est composé de trois grandes sources :

- Les revenus des voyageurs,
- Une compensation forfaitaire d'IDFM,
- D'autres recettes d'activités propres de la RATP qu'elle refacture et se fait rembourser par d'autres tiers qu'IDFM.

La note précise chacun de ces thèmes et les hypothèses à convenir pour estimer comment nous allons terminer l'année 2019 parce que nous travaillons sur une projection 2020 en écart par rapport à ce que nous pensons être, à date, la réalisation de l'année 2019 qui n'est pas terminée. Nous l'appelons une estimation.

➤ Les recettes des voyageurs

Il nous est rappelé que le contrat d'origine, qui couvrait les années 2016-2020, prévoyait une croissance de ces recettes de 1 % par an. Quand nous avons posé les termes du contrat 2016-2020 en 2015, nous supposions que toutes les actions menées tant par la RATP que par IDFM contribueraient à une croissance de ce trafic de 1 % par an. Ce contrat prévoyait une clause de partage du risque en cas de non-réalisation de cette croissance à la fois en plus ou en moins. Il se trouve que la croissance a été différente de ce 1 % dans le sens positif puisque nous avons eu finalement plus d'évolution du trafic voyageurs que le 1 % prévu dans le contrat.

Pour 2019, la prévision est meilleure que prévu et les recettes attendues en 2019 seront de 2.550 M€. Les recettes qui émaneront du voyageur pour la RATP sont estimées à 2.550 M€ en 2019 et elles sont de 3,7 % au-dessus de la réalisation de 2018. Ce 3,7 % de réalisation au-dessus du résultat de l'année 2018 est essentiellement lié au volume pour 3,5 %. 85 M€ de cette progression du chiffre d'affaires vient bien de voyageurs supplémentaires, le 0,2 % restant venant de la hausse tarifaire. Les recettes 2019 sont prévues supérieures à l'objectif contractuel de

4,3 % alors que le contrat prévoyait 1 %. Nous devons appliquer la clause de partage du risque et cette clause était découpée en deux temps :

- Quand nous nous écartons de plus ou moins 3 % de la somme prévue au contrat, le partage est de 50/50 entre RATP et IDFM,
- Quand nous sommes au-delà de 3 % en plus ou en moins, -ce qui est le cas puisque nous sommes à 4,3 %-, le partage est de 90/10 : 90 % pour IDFM et 10 % pour RATP.

Le calcul de cet écart en euros donne 104 M€. Les recettes des voyageurs apportent, au collectif RATP/IDFM, 104 M€ de plus que la somme prévue au moment de la signature du contrat. Ces 104 M€ sont partagés dans la mesure de 3 % pour 50/50 et au-delà de 3 % pour 90/10. Le tableau en page 3 nous indique que ce partage contractuel des risques restitue 65 M€ à IDFM pour l'année 2019. Sur cette estimation de 2019, nous percevons 104 M€ de plus que la somme prévue dans le contrat et nous restituons 65 M€ à IDFM en application de la clause contractuelle.

Pour 2020, nous comptons sur une évolution favorable de la tendance en volume et en nombre de voyageurs supplémentaires. Elle est estimée à 2,3 %, soit 58 M€ de plus que l'estimation faite pour l'exercice 2019. Cette évolution est meilleure que le 1 % prévu au moment du contrat. Comme nous présentons toujours cette croissance en écart par rapport à l'année d'avant, l'année d'avant étant en amélioration par rapport au contrat et cette année étant elle-même en amélioration, l'écart est cumulatif. Il n'est pas seulement l'écart de l'année, mais il est bien un cumul depuis le début du contrat qui est meilleur que les prévisions du contrat. En 2020, nous continuons à supposer une croissance de trafic et les 104 M€ deviennent 136 M€. Quand nous traçons aujourd'hui les premières hypothèses de l'année 2020, nous pensons que nous percevons 136 M€ de plus que le contrat. En appliquant la même clause, nous restituerons 93 M€ de ces 136 M€ perçus en plus pour l'année 2020.

➤ Les concours versés par IDFM

Ces concours sont contractuels et forfaitaires, mais ils évoluent selon l'application d'un indice d'actualisation. Ces montants ont été contractualisés en euros de l'année 2015 et nous y appliquons chaque année un indice d'actualisation. En 2020, quand nous prenons chaque partie qui compose la formule d'actualisation, nous estimons que cette actualisation sera de 1 % à comparer à l'hypothèse d'inflation qui sera de 1,1 %. Ces concours d'IDFM sont estimés à 2086 M€ pour l'année 2019 et à 2144 M€ pour l'année 2020. Les 2,8 % estimés en hausse entre 2019 et 2020 sont le résultat de l'hypothèse d'indexation, d'une offre prévisionnelle puisque à chaque fois que la RATP fait évoluer son offre de service, elle obtient une rémunération complémentaire par avenant de ce contrat, de la contribution forfaitaire prévue en volume dès le contrat, la somme de ces chiffres étant minorée de la hausse des tarifs publics puisque cette hausse des tarifs publics apparaît dans la première partie de la rémunération du chiffre d'affaires qui émane directement du voyageur.

➤ Les autres recettes

Ces autres recettes viennent en-dehors de la relation contractuelle avec IDFM. Quand je vous présente tous les trimestres le chiffre d'affaires du Gestionnaire d'Infrastructure, une rubrique s'appelle « autres produits ». Elle est, pour le GI, de l'ordre de 5 M€. Elle concerne notamment toutes les prestations intellectuelles que nous pouvons réaliser pour la SGP et la SGP nous rembourse. Quand nous vendons de vieilles matières, l'encaissement du remboursement du prix de vente de ces matières est comptabilisé. Au niveau de la RATP, l'estimation est de 303 M€ pour l'année 2020.

Si nous additionnons les 2589 M€ d'estimation de recettes qui viendront du voyageur, les 2144 M€ qui sont le calcul de la contribution forfaitaire d'IDFM et les 363 M€ de recettes qui émaneront de tiers externes autres qu'IDFM, nous arrivons à une estimation de 5096 M€ comme hypothèse de chiffre d'affaires en 2020 pour l'EPIC RATP dans les conditions qui viennent d'être décrites.

II - Les dépenses

Le modèle économique de la RATP est le suivant : nous avons contractualisé un programme d'investissements pour toute la période 2016-2020 et nous avons regardé combien de paiements devront se réaliser chaque année pour ce programme d'investissements. Comme nous visons la quasi-stabilité de la dette RATP, nous avons estimé, dès le contrat, quel était le niveau de la capacité d'autofinancement que le compte de résultat de l'entreprise devait dégager pour permettre le financement du programme d'investissements sans avoir recours à de la dette supplémentaire pour le financer. Quand on connaît la capacité d'autofinancement à dégager et son chiffre d'affaires, on arrive à estimer la bonne trajectoire financière d'exploitation pour conserver ces équilibres tels qu'ils étaient prévus dans la maquette. Pour cette raison, la note de cadrage démarre par les investissements puisqu'ils sont le socle fondateur des équilibres économiques.

Au niveau des investissements bruts, il est prévu 1863 M€ pour l'année 2019. Il s'agit du paiement de toutes les opérations de la RATP. Quand je vous présente tous les trimestres les investissements du département GDI, le département GDI assure l'équivalent de 200 M€ dans ces 1863 M€ sous la maîtrise directe des unités de GDI. Par contre, si nous regardons le Gestionnaire d'Infrastructure et si nous ajoutons à GDI les projets qui sont réalisés par d'autres départements comme MOP, VAL et SIT, le chiffre est plutôt de l'ordre de 650 M€ pour le GI. Les 1863 M€ pour l'EPIC RATP comportent 630 à 650 M€ pour le GI et, dans ce montant de 630 à 650 M€ pour le GI, de l'ordre de 200 M€ pour GDI. En face de ces 1863 M€, une bonne partie des opérations font l'objet d'un remboursement par subventions. Il est estimé que 939 M€ pour l'année 2019 arriveront par le biais de subventions. Les opérations subventionnées au niveau de l'EPIC sont beaucoup les prolongements de ligne. Quand on prolonge la ligne 14 ou la ligne 11, ces opérations font l'objet de subventions. Elles peuvent être des opérations d'acquisition de matériel roulant qui sont subventionnées, des opérations qui nous concernent, ou le schéma directeur des RER ligne A et ligne B.

Le chiffre de 1863 M€ est notre prévision de dépenses, 939 M€ arriveront par subvention, et la différence entre les deux est à couvrir par les fonds propres de la RATP et donc par la capacité d'autofinancement, en sachant que la capacité d'autofinancement ne couvre pas que les investissements sur fonds propres, mais également les besoins en fonds de roulement. Nous expliquons de cette façon, et à très grandes lignes, la capacité d'autofinancement de 979 M€ estimée pour l'année 2019, à savoir couvrir les investissements sur fonds propres et le besoin en fonds de roulement.

M. LE PRESIDENT – La capacité d'autofinancement est la caisse de la ménagère, à savoir le montant que nous recevons en chiffre d'affaires moins les dépenses. Elle peut être présentée différemment, mais elle est tout à fait cela.

M. BAZIN – Où avez-vous pris les 40 M€ de plus ? Le chiffre est passé de 939 M€ à 979 M€.

Mme FERRE – Le chiffre de 924 M€ est le montant nécessaire pour couvrir nos investissements qui vont rester à la charge des fonds propres. Nous avons ensuite un besoin en fonds de roulement qui n'a pas été exprimé dans le tableau. Le tableau ne présente que les grands soldes importants des équilibres.

M. BAZIN – Un montant de 40 M€ est important pour nous.

Mme FERRE – Il est le besoin en fonds de roulement. Lorsque nous transposons ces éléments sur les perspectives de l'année 2020, il est estimé, en prévision d'investissements, un paiement de 1930 M€. Lorsque nous vous disons que nous sommes sur des niveaux jamais atteints par le passé sur le programme d'investissements, vous le lisez ici pour le total de l'EPIC RATP avec un montant de 1930 M€. 1040 M€ feront l'objet de subventions, donc 890 M€ d'investissements resteront à la charge des fonds propres de la RATP. Il faut dégager, en partie pour ces investissements sur fonds propres et les besoins en fonds de roulement, une capacité d'autofinancement qui a été estimée à ce stade à 1008 M€ pour atteindre globalement une dette en 2020 de 5237 M€, soit la quasi-stabilité visée par le contrat IDFM. La note nous rappelle que la dette à fin 2015 était également de la classe des 5,2 M€, soit précisément 5182 M€. Ce cap d'une quasi-stabilité de la dette à 5,2 M€ pour l'EPIC RATP est maintenu en perspectives 2020.

Une fois calibrés le niveau de dette, le programme d'investissements et le niveau de capacité d'autofinancement à dégager, nous en déduisons l'excédent brut d'exploitation à réaliser. Nous vous parlons tous les trimestres de l'excédent brut d'exploitation quand nous vous présentons les résultats de GDI. Il est la différence entre le chiffre d'affaires et les dépenses de fonctionnement. Une fois que nous avons le chiffre d'affaires et les dépenses de fonctionnement, nous sortons un excédent brut d'exploitation. Il a été fixé à 1196 M€ pour 2020 en progression de 30 M€ par rapport à 2019.

En page 5, nous relisons à nouveau le compte de résultat à partir des éléments que je viens de vous présenter. Le chiffre d'affaires pour 2019 est estimé à 4999 M€ et nous retrouvons les 5097 M€ pour l'année 2020 dans la première partie de la note. Vous retrouvez, en pied de tableau, la CAF nécessaire pour financer le programme

d'investissements qui reste à la charge des fonds propres et les besoins en fonds de roulement, soit 979 M€ pour 2019 et 1008 M€ pour 2020. Il faut donc dégager un excédent brut d'exploitation de 1166 M€ en 2019 et de 1196 M€ en 2020 pour couvrir les charges d'exploitation et tous les autres postes d'un compte de résultat tels que les frais financiers et toutes les autres natures de dépenses telles que les charges exceptionnelles, les amortissements et toutes les dépenses composant un compte de résultat qui ont été estimées à 139 M€ en 2019 et à 127 M€ en 2020 pour les frais financiers. Tous les autres postes, qu'ils soient des charges ou des produits, sont estimés à 48 M€ en 2019 et à 61 M€ en 2020.

Pour maintenir ces grands équilibres, il faut continuer à réaliser l'exercice 2019 dans un volume total de charges d'exploitation de 3833 M€ et nous projetons à ce stade une progression des charges d'exploitation de 1,8 % pour atteindre le total de 3900 M€ de charges d'exploitation. Ces charges d'exploitation sont aujourd'hui projetées en augmentation de 1,8 % en 2020 par rapport à 2019 et ce 1,8 % représente la somme de 68 M€, ces 68 M€ se décomposant de la façon suivante :

- 12 M€ pour tenir compte de l'inflation (1,1 %),
- 30 M€ pour estimer l'évolution de la masse salariale par agent (MSPA) qui a été estimée à ce stade, au niveau de l'inflation, à 1,1 %.

M. BAZIN – L'évolution de la masse salariale est fixée et elle est bloquée à 30 M€.

Mme FERRE – C'est vous qui le dites ! Je vous donne aujourd'hui les perspectives en ayant pris les conditions oratoires nécessaires de vous dire que tout ceci ne préjuge pas de positions qui pourront être prises par le Conseil d'Administration et l'Etat actionnaire.

M. BAZIN – Il ne s'agit pas de ce que je dis, mais de ce que les chiffres disent, de ce que les comptes de l'entreprise montrent et de ce que l'entreprise veut faire. Quand elle bloque 30 M€ pour les salaires, je pense qu'il y a moyen de faire différemment avec de tels résultats. En plus, quand vous parlez des investissements avec un programme d'investissements qui n'est pas tenu et qui se reporte d'année en année, je trouve que nous ne sommes pas au niveau.

Mme FERRE – Je vous propose de terminer la présentation de la note. La progression des charges d'exploitation prévue pour 2020, en écart par rapport à l'atterrissage 2019 de 68 M€, comporte également :

- 7 M€ de facteurs externes qui sont les évolutions sur l'énergie et les taxes,
- 32 M€ prévus pour couvrir l'offre nouvelle, donc les avenants que la RATP passera avec IDFM dans le cadre du contrat. Une bonne partie de ces 32 M€ couvrira le prolongement de la ligne 14 à Mairie de Saint-Ouen
- 37 M€ correspondant à l'effort de productivité annuel fixé à 1 % par l'entreprise de charges à diminuer en 2020 par rapport à celles de 2019
- 22 M€ pour des évolutions de gestion
- 2 M€ pour des facteurs techniques.

L'effort de productivité demandé est de 1 % pour l'année 2020 hors effets de croissance et représente 37 M€. Il est une exigence renforcée par rapport au taux

indiqué dans le contrat IDFM puisque le contrat IDFM, par le biais de sa clause d'indexation annuelle, intégrait un effort de 0,5 %. Cet effort complémentaire a pour objet de maîtriser l'endettement et d'améliorer la compétitivité de l'entreprise en réduisant ses coûts de production. Nous maintenons l'importance d'améliorer notre compétitivité. Il est rappelé que les résultats observés pour les années précédentes étaient une diminution de nos coûts de 1,1 % chaque année pour 2016 et 2017, de 1 % en 2018, et il est toujours prévu 1 % en 2019. Le 1 % est tenu par les efforts de chacun pour baisser les coûts de l'entreprise.

Les évolutions de gestion sont estimées à 22 M€. Si des évolutions de gestion sont identifiées au-delà des 22 M€ déjà estimés, il est indiqué clairement que ces besoins nouveaux devront être couverts par des efforts de productivité supplémentaires. Toutes les démarches de calibrage de budgets d'exploitation et d'investissements des départements se feront dans le respect de ces objectifs. Je reviendrai vous voir en décembre et je vous donnerai la traduction de ces perspectives plus précisément pour le département GDI et l'année 2020.

M. NAYROLES – Nous trouvons, dans ce document, que nous ne sentons pas trop la séparation comptable, RATP Infrastructures et comment nous intervenons là-dessus. La dette était différenciée à l'époque et le partage n'était pas 50/50. Aujourd'hui, la dette augmente visiblement pour le GI et diminue pour l'OT, mais dans quelle proportion et selon quels chiffres ? Nous n'avons pas cet élément. Nous avons vu aussi que l'effet de la fraude disparaissait du document alors qu'il y faisait référence chaque année. Pourquoi n'avons-nous pas eu de réponse sur le sujet ? Un effet grève est prévu avec une augmentation 0, mais je ne sais pas si cette prévision est bien en phase avec l'actualité.

Nous constatons globalement que l'EPIC se porte plutôt bien et nous faisons un joli cadeau à IDFM de 16 M€ en 2018, de 65 M€ en 2019 et il est prévu 93 M€ en 2020. Par contre, on ne change rien en termes de productivité puisque nous sommes toujours avec un taux de 0,5 % imposé par IDFM et 0,5 % supplémentaires imposés par notre PDG. Nous avons eu un débat sur le sujet en commission parce que nous ne savons pas trop comment vient s'inscrire Diapason avec 2,6 % en plus. Est-il prévu dans les 0,5 % imposés ou est-il du plus ? La question reste en suspens et cela n'est pas clair pour tout le monde. Ces résultats paraissent compliqués à expliquer pour les agents. Ils l'ont l'impression que les mêmes sont toujours gagnants et que l'agent ne s'y retrouve pas. Nous ne voyons aucune référence de redistribution. Nous voyons une productivité de 37 M€, mais à combien d'effectifs supprimés correspond-elle puisqu'il s'agit essentiellement d'effectifs supprimés, et sur quels secteurs ? Nous n'avons pas le détail. L'agent crée ces richesses et ces volumes relativement impressionnants en termes de gains. Il s'agit après d'un choix. La capacité d'autofinancement a effectivement du bon pour les investissements quand elle n'est pas faite sur le dos du personnel. Sa vertu s'effondre un peu à ce niveau-là.

Il ne faut pas s'étonner que les agents essaient de venir chercher leur part sur ces chiffres qui sont relativement conséquents. Nous ne sommes pas sur le déclin et nous ne voyons pas notre entreprise s'effondrer. Vous faites la preuve chaque année qu'il y a de l'argent, mais il n'est pas redistribué au bon endroit à notre sens.

M. LE PRESIDENT - L'EPIC se porte bien et vous le voyez à travers ses comptes. Il faut que nous soyons bien conscients que l'EPIC se porte bien parce qu'il est financé par IDFM. IDFM est un contributeur dans l'augmentation des recettes. Nous avons aujourd'hui un modèle avec un financeur qui est IDFM, une partie directe au travers des contributions et une partie indirecte via la répartition des recettes des voyageurs.

M. NAYROLES – Toute l'entreprise a un client.

M. LE PRESIDENT – Vous avez raison. Nous sommes dans un cas particulier où nous avons un seul client et il faut le gérer. Vous avez également raison sur la séparation comptable. Ce document est un document « ancienne mode » et la question est encore vue de cette façon aujourd'hui : IDFM ne sépare pas la partie OT de la partie GI dans son esprit, mais cette situation changera beaucoup à partir du nouveau contrat qui sera en service au 1^{er} janvier 2021. Jusqu'à présent, IDFM regardait les chiffres globaux et combien d'argent il sortait de sa poche d'une année sur l'autre. Il devra regarder les chiffres un peu différemment. Il en est de même pour la dette qui est globalement stable, mais la dette du GI est un peu en augmentation. Lorsqu'ils sont vus globalement, ces chiffres ne sont pas bien graves et veulent dire que nous avons fait plus d'investissements sur les infrastructures que prévu au détriment d'un certain nombre d'investissements de la partie OT parce que les programmes n'étaient pas tout à fait prêts au même moment.

M. LE SECRETAIRE – Quelle est la répartition de la dette aujourd'hui ? A-t-elle évolué dans le temps ou est-elle restée la même ?

Mme FERRE – La répartition a été figée au 1^{er} janvier 2012 avec, de mémoire, un montant de 2815 M€ pour le GI. Comme nous avons une séparation comptable, le GI produit chaque année un bilan et fait varier sa dette. Nous ne sommes plus sur une répartition proportionnelle. Nous pouvons avoir, pour cette raison, un GI qui a une évolution de dette indépendante de l'évolution de la dette de l'OT. La répartition a été faite une fois et chaque dette suit son propre cours. Quand nous vous présentons les comptes du GI une fois par an, vous voyez une fois par an le niveau de la dette du GI qui est en progression. Nous ne reprenons plus la dette de l'EPIC avec une même clé de répartition.

M. NAYROLES – Il est bizarre de ne pas le détailler dans le document.

Mme FERRE – Ce document est un document d'entreprise.

M. LE SECRETAIRE – Si nous avons un prochain contrat IDFM en 2021, la répartition restera-t-elle la même et peu importe la dette ou pourrait-elle évoluer ?

Mme FERRE – Maintenant que les comptes sont séparés, la dette du GI est officielle. Elle fait l'objet d'un arrêté des comptes chaque année.

M. LE PRESIDENT – Elle sera de 3200 M€ de mémoire. Le point de départ a été figé avec des règles et l'évolution dépend vraiment des programmes qui concernent les infrastructures.

M. LE SECRETAIRE – Ces règles ne changeront pas avec un contrat IDFM/GI ?

M. LE PRESIDENT – Je ne sais pas si nous aurons un contrat spécifique ou s'il sera encapsulé dans le contrat principal, la question faisant encore partie des sujets qui ne sont pas actés. La répartition des subventions ou des recettes voyageurs qui est fléchée dans le contrat n'est regardée que par le Directeur Financier et nous aujourd'hui. Elle n'est pas regardée par IDFM qui regarde la somme qu'il dépense tous les ans. Dans les nouveaux modèles de rémunération prévus par la loi LOM, la rémunération du GI sera identifiée plus clairement. Elle sera un point important et elle sera assise sur la baisse d'actifs. En cas de contestation avec IDFM, un arbitre, qui est l'ARAFER, donnera son avis sur cette rémunération. Cette rémunération devra, comme aujourd'hui, couvrir les besoins d'investissements du GI et tous ses coûts d'exploitation indispensables pour maintenir le réseau en état. Nous présenterons cette rémunération et, au lieu d'avoir juste un sujet avec IDFM, nous aurons un arbitre qui nous dira que la rémunération qui nous est attribuée nous permet bien de maintenir les biens qui nous sont confiés dans l'état pour leur exploitation et leur investissement.

M. NAYROLES – L'arbitre n'interviendra qu'en cas de conflit.

M. LE PRESIDENT – Nous aurons forcément des conflits. Il peut y avoir des visions qui ne coïncident pas ou des intérêts contradictoires. IDFM est notre client et il est toujours embêtant de se battre avec son client. Le fait d'avoir un tiers pour pouvoir les traiter devrait normalement amener un dialogue rationnel sur un certain nombre de points. Le client finance globalement l'évolution et le maintien du réseau. Nous avons un réseau en bon état grâce à l'argent d'IDFM et aux efforts des agents. Nous avons énormément de programmes de modernisation qui ont été lancés, à savoir des prolongements, des nouveaux trains qui vont nécessiter des adaptations des infrastructures... Si nous ajoutons la ligne 14 prolongée à MSO, nous récupérerons dans nos actifs 1 milliard d'euros. Il va bien falloir un jour que nous ayons l'argent pour pouvoir l'entretenir et le renouveler. Nous ne commencerons pas à le renouveler tout de suite, mais il faudra le faire. Nous avons un peu peur que les engagements visibles à court terme soient faits au détriment du maintien du réseau en l'état et nous avons poussé ce modèle de rémunération pour cette raison.

Mme FERRE – Le niveau de la dette du GI dans les comptes au 31 décembre 2018 était de 2983 M€. Une dette évolue significativement dans l'année puisqu'elle est vraiment la différence avec le cash qui entre. Nous avons atteint ponctuellement le montant de 3000 M€ et je ne sais pas à quel niveau nous terminerons en 2019. Le point d'entrée était à 2815 M€ et nous sommes à 2983 M€.

M. NAYROLES – L'augmentation de la dette du GI est due aux investissements, mais à quoi la diminution de la dette sur l'OT est-elle due ?

M. LE PRESIDENT – Je ne sais pas vous le dire. La diminution est peut-être due à la non-tenu du programme d'investissements de l'OT. Une partie a été transférée sur le GI.

M. NAYROLES – Cela n'est pas forcément bon.

M. LE PRESIDENT – Le retard sur les investissements de l'OT est essentiellement dû au programme BUS 2025 qui a pris du retard. Nous avons surestimé la capacité à transformer les centres bus en centres bus électriques ou en centres bus au gaz. Les travaux ont été plus compliqués et beaucoup de prérequis réglementaires étaient à passer. Le programme BUS 2025 a pris du retard et il est le poste principal du retard des investissements de l'OT. Nous retrouverons ce sujet dans le prochain contrat parce que tous ces investissements arrivent et il faut bien les payer.

Mme FERRE – Je ne réponds pas totalement à la question sur le fait que le document comportait avant des hypothèses sur la fraude et qu'elles n'y sont plus maintenant. Je ne sais pas pourquoi elles n'y sont plus. Par contre, une question avait été soulevée en commission économique : pourquoi y avait-il avant un avenant au contrat IDFM sur la fraude et pourquoi ce mécanisme n'existe plus ? Au moment où nous avons passé le contrat avec IDFM, nous venions de mettre en place le forfait toutes zones (FTZ) et nous ignorions comment le partage de ce nouveau forfait allait impacter les recettes perçues par la RATP. Un mécanisme devait fonctionner pendant trois ans pour réajuster cet impact du forfait toutes zones. Je suis passé rapidement sur ce point dans mon commentaire de la note, mais il est expliqué pour cette raison que nous n'avons plus, à partir de 2019 et 2020, ce mécanisme lié à l'avenant. Cet avenant « fraude » était juste une clause pour prendre en compte les nouveaux impacts de ce forfait toutes zones qui venait juste de démarrer au moment où nous avons signé le contrat.

M. NAYROLES – On estime qu'il n'y a plus de fraude avec le forfait ?

Mme FERRE – Nous nous étions dit que nous nous donnions trois ans pour que la répartition entre les recettes que la RATP perçoit directement du voyageur et la contribution forfaitaire d'IDFM soit bien neutre pour les comptes de la RATP. Nous voulions juste neutraliser cet effet du nouveau forfait toutes zones. Sur la productivité, l'entreprise affiche, depuis la première année du contrat, que la rémunération du contrat tient compte d'un effort de productivité de 0,5 %, et que nous viserions à diminuer les charges de 1 % chaque année. Ce 1 % comprend l'effet diapason qui est encore un peu plus prononcé sur les activités dites de support. Nous pourrions imaginer que toutes les activités visent à un gain de coût de 1 % chaque année. Il a été demandé de viser, toujours globalement et sur l'ensemble des coûts, un effort de 1 %. Nous ne changeons pas la trajectoire générale et les coûts doivent diminuer de 1 % chaque année, mais il a été précisé, depuis le projet diapason, que l'on chercherait à atteindre 2,6 % par an sur les fonctions supports sur une période de 7 ans pour atteindre en cible, au bout de 7 ans, un total de frais de structure plutôt de l'ordre de 15 % pour se comparer à de futurs concurrents.

M. BAZIN – Le projet diapason n'existait pas au début du contrat.

Mme FERRE – La trajectoire générale reste une baisse des coûts de 1 % et diapason est venu après.

M. LE PRESIDENT – Nous n'avons pas 1 % + 2,6 %. L'effort diapason de 2,6 % est contributeur pour atteindre le 1 %. Les secteurs qui n'entrent pas dans le périmètre de diapason font moins que 1 % et ils sont plutôt à 0,5 %.

M. BAZIN – Ils ne sont pas à 0,5 %. Le contrat IDFM demande 0,5 % et la RATP rajoute 0,5 %. Vous m'excuserez de le dire de cette façon, mais je ne vois pas comment le dire autrement : le CSE reste une instance économique et les élus présents autour de cette table sont des personnels de l'entreprise. Dire que ces documents sont des documents d'entreprise et nous considérer comme des gens qui viendraient de l'extérieur, qui prendraient tous les éléments de l'entreprise et iraient les divulguer à outrance ailleurs, est alimenter une forme de mépris qui n'est pas du niveau de l'instance dans laquelle nous nous trouvons. Je trouve dommage que l'entreprise joue avec un certain nombre de documents et refuse d'y mettre tous les éléments permettant la compréhension des trajectoires. Cette attitude obère beaucoup la capacité d'avoir des débats sereins, respectueux des personnes et respectueux aussi de l'entreprise. Je vous le dis comme je le pense : au vu des éléments que je possède, je me dis que l'entreprise me floue et me ment en permanence. Comment puis-je lui faire confiance alors que j'ai signé un contrat où je vends une partie de cette confiance et qu'elle ne me le rend pas ? A vous entendre dire que ces documents sont des documents d'entreprise et que vous ne les donnerez pas, je pense automatiquement que vous avez des éléments à votre connaissance puisque vous vous posez des questions. Quand vous allez dans les réunions avec les grands patrons et quand on vous explique que l'on suit telle trajectoire, on vous donne ces éléments. Je peux comprendre que vous n'avez pas cette volonté de les divulguer ici, mais je vous assure que cela irait mieux si les élus avaient l'ensemble des éléments.

Mme FERRE – L'ensemble des éléments seront finalisés au moment du budget 2020 et le budget 2020 fera l'objet d'une présentation très détaillée dans toutes les instances. Nous parlons aujourd'hui de perspectives. Nous n'avons pas d'éléments plus précis aujourd'hui et nous traçons des trajectoires. Vous ne devez pas avoir le sentiment que nous disposons de détails que nous ne voulons pas vous donner. Nous commençons par tracer ces trajectoires avec les équilibres que je vous ai commentés pour que vous compreniez pourquoi les chiffres sont calibrés de cette façon, et nous travaillons maintenant sur un budget beaucoup plus détaillé, beaucoup plus fin et stabilisé. Ce budget fera l'objet d'un commentaire très détaillé dans toutes les instances.

M. LE PRESIDENT – Je ne peux qu'abonder dans le sens de Mme FERRE. Je me porte en faux sur le mépris de façon générale et en particulier sur la présentation qui vous est faite dans ce cadre-là. Vous pouvez contester la méthode, mais nous la retrouvons partout. Le premier sujet est de définir la trajectoire : que voulons-nous faire en fonction de contraintes extérieures ? Vous pouvez contester la trajectoire et dire qu'il y a trop d'investissements, que la trajectoire de productivité demandée n'est pas la bonne, etc... La trajectoire nous dit qu'il faut faire les investissements. Nous connaissons les recettes qui sont cadrées par un contrat qui a été signé il y a quatre ans. Nous avons de la marge dans les recettes parce que nous avons un peu plus de recettes des voyageurs. Nous avons un programme d'investissements qu'il faut faire et qui a été cadré dans le contrat. Pour ce faire, nous avons une trajectoire et nous nous fixons ces objectifs. Vous pouvez contester la trajectoire en disant que les équilibres ne sont pas les bons et que trop de productivité est demandée aux agents. Vous êtes parfaitement légitimes à le dire, mais vous n'êtes pas légitimes lorsque vous dites que nous vous cachons des choses. Nous vous donnons la trajectoire et nous ne vous cachons rien. Cette trajectoire devient après l'objectif pour chacun et nous sommes en charge de rentrer dans la chaussure.

M. BAZIN – Il me semble que nous vous avons demandé, il y a quelques séances, des éléments concernant le personnel que nous étions censés avoir à l'époque quand l'instance DP existait encore. Nous n'avons plus aucun élément aujourd'hui nous permettant de comparer. Je ne dis pas que vous cachez des choses, mais vous vous limitez au strict minimum. Vous pourriez mieux faire, mais vous ne vous efforcez même pas de le faire.

M. LE PRESIDENT – L'objet du cadrage est de cadrer et il ne définit pas les moyens. Quand vous dites que tel poste va bouger, je ne dis pas que vous avez tort, mais nous le verrons dans la deuxième phase qui est en cours d'élaboration. Pour élaborer un budget, la direction de l'entreprise fixe des directions sur un certain nombre d'axes et elle dit que nous devons trouver ces chiffres-là sur l'axe financier. Après, ces directives nous arrivent et nous sommes en charge de les appliquer et de réussir les différents objectifs qui nous sont confiés. Nous ne le faisons pas à ce niveau, les perspectives d'entreprise étant un cadrage qui donne les principes.

M. BAZIN – Nous ne sommes pas là que pour édicter des principes.

M. LE PRESIDENT – Nous le faisons à ce moment-là sur ce dossier-là. Ils fixent l'objectif et vous pouvez contester l'objectif.

M. NAYROLES – Puisque vous ne nous cachez rien, j'aimerais savoir quel est le nombre d'effectifs attendu avec la productivité à -37 ?

Mme FERRE – Ce nombre n'est pas encore fixé. Chaque département devra faire sa proposition.

M. NAYROLES – Nous n'avons jamais ce document, pourtant le conseil d'administration en parle de temps en temps.

Mme FERRE – Vous l'aurez au moment du budget.

M. NAYROLES – Nous ne l'avons pas sur toute l'entreprise.

M. LE PRESIDENT – Le budget de l'entreprise est présenté au niveau du CSE Central et nous vous présenterons le budget du département. On nous dira que nous devons trouver tels chiffres et, pour trouver ces chiffres, nous devons réussir à faire notre production, réaliser les investissements qui nous sont demandés, maintenir nos installations en état, regarder combien nous sommes aujourd'hui, combien nous dépensons en dépenses externes, et il faudra que nous fassions une copie qui entre dans le cadrage. Nous avons d'abord l'étape de cadrage, puis après l'étape du budget. J'imagine que le budget de l'entreprise est présenté au CSE Central et nous présentons dans les CSE locaux, comme dans les CDEP avant, le budget par département. Vous pouvez avoir la vision globale via le CSE Central.

Mme CASSOU – Au lieu de naviguer à vue, quand un plan d'actions concernant notamment diapason sera-t-il décliné ? Nous parlons de diapason, il est dans les perspectives, mais aurons-nous un plan d'actions vraiment détaillé derrière ? Le département GDI s'attaquera-t-il plus aux process ou fera-t-il une diminution

d'effectifs ? Comment le département compte-t-il mettre en place diapason ? Un plan d'actions a-t-il été établi ?

M. LE PRESIDENT – Des actions sont déjà définies. Le sujet n'est pas l'objet du cadrage et nous dirons, à l'occasion du budget, quelle est la productivité du département et comment elle se décompose.

M. BAZIN – Vous nous aviez assuré, lors du mandat précédent, pour chaque dossier ou chaque élément qui en ferait partie, à savoir ces petits bouts de bras ou de jambes qui seraient coupés à droite ou à gauche, que nous saurions à quel moment ils sont de diapason, et nous n'avons toujours pas cette information aujourd'hui alors que diapason est parti depuis un certain temps.

M. LE PRESIDENT – L'objet de la présentation d'aujourd'hui est de cadrer. Nous vous dirons, au moment de la présentation du budget, que nous avons 2,6 % de diapason dans la productivité de 4 % que veut atteindre le département et à quels endroits ils sont faits. Votre question est légitime, mais nous présentons aujourd'hui le cadrage. Ces orientations qui sont celles de l'EPIC seront déclinées par département et nous n'avons pas encore la déclinaison par département. Nous aurons la copie pour notre département et on nous demandera comment nous nous organisons pour faire le travail qui nous est demandé.

M. LE SECRETAIRE – Je pense qu'il y a une frustration puisqu'une question avait été posée lors d'un précédent CSE : comment le département GDI a-t-il contribué au process diapason ? Quand nous posons la question côté RH, on nous renvoie du côté finances et nous n'avons toujours pas la réponse aujourd'hui. Nous ne sommes sûrement pas dans la bonne temporalité parce que nous ne parlons pas de ce sujet aujourd'hui, mais nous n'arrivons pas à avoir la réponse et nous avons l'impression que les éléments sont cachés. A hauteur de combien le département GDI a-t-il contribué à ce nombre d'ETP en 2018 ? Vous n'avez peut-être pas la réponse aujourd'hui, mais il faudra nous donner ces éléments.

Mme FERRE – Je vous avais indiqué oralement le résultat de 2018 à la séance d'août et je vais le rechercher.

M. LE PRESIDENT – Il n'est pas illégitime que vous nous posiez la question. Nous avons l'impression d'avoir répondu et vous nous dites que vous n'y comprenez rien. Nous vous dirons où nous en sommes. Nous vous donnerons, à l'occasion de la présentation du budget, la trajectoire et nous répondrons à M. BAZIN.

M. BAZIN – Je vais vous donner mon sentiment que vous n'allez peut-être pas comprendre. Vous dites que vous recevez des chiffres et que vous devez expliquer comment vous allez atteindre ces chiffres-là. Je comprends l'exercice, mais j'imagine que vous, capitaine du navire GDI que vous devez amener à bon port, êtes obligé de vous séparer de votre équipage. A un moment donné, vous vous retrouverez tout seul à la barre et je ne sais pas comment vous ferez accoster ce navire.

Mme FERRE – Le Directeur compte dans l'assiette de diapason.

M. NAYROLES – Vous nous avez précisé en commission économique que nous devons faire 2,6 % par an quoi qu'il arrive et, si nous ne faisons pas 2,6 % une année, nous ferons plus l'année prochaine, mais nous serons au total à 2,6 % au bout de 7 ans.

Mme FERRE – Cela est exact. Il se trouve que nous avons identifié des dossiers dans les filières Achats, Logistique, Systèmes d'Information, RH et Finances, mais ils doivent encore se construire et faire l'objet après de discussions dans les bonnes instances.

M. LE PRESIDENT – Les dossiers estampillés diapason sont des dossiers qui concernent ces filières.

M. NAYROLES – Cette productivité n'aura jamais de fin et elle est un dogme.

M. LE PRESIDENT – Je ne sais pas vous le dire, mais vous avez peut-être raison.

M. NAYROLES – Quel est le but ?

M. LE PRESIDENT – L'objectif est d'avoir un taux de ces fonctions support de la classe des 15 %. Pourquoi 15 % ? Nous sommes amenés à être comparés avec d'autres et un taux de 15 % est considéré par l'entreprise comme un taux vendable et acceptable même s'il est un peu plus élevé qu'un certain nombre de nos concurrents, le but étant de rallier le 15 % en partant de 17 ou 18 %. Le cadrage nous dit que nous devons passer de 17 à 15 % et nous voyons combien de temps nous nous donnons pour le faire. Quand nous serons à 15 %, un nouveau dira peut-être qu'il ne faut pas faire 15 %, mais 14 %.

M. NAYROLES – Il faut voir comment les dossiers sont menés au final. Nous en parlerons à la séance du 25 septembre.

M. LE PRESIDENT – Ce dossier n'est pas diapason.

M. BAZIN – Je suis gêné par le fait que les chiffres soient posés et l'on tende à aller vers ces chiffres-là. Je ne sais pas comment se passent les discussions que vous pouvez avoir avec la Direction Générale qui impose un rythme, mais nous aurons du mal à tenir longtemps et, si nous n'avons pas le personnel pour réaliser toute cette production qui permet à l'entreprise de bien se porter, cela sera compliqué. Au vu des efforts réalisés par le personnel pour faire en sorte de tenir vos chiffres parce qu'ils se font sur leur dos, il n'est pas fait de redistribution vis-à-vis des salariés ou elle est vraiment limitée. Il est déjà arrêté d'office qu'elle va coûter tant et on ne veut surtout pas mettre plus alors qu'on pourrait le faire, mais on ne veut pas le faire.

M. LE SECRETAIRE – Vous dites que si nous dépassons l'évolution de gestion, nous aurons de la productivité supplémentaire, mais qu'est-ce que l'entreprise et le département intègrent dans les évolutions de gestion ? Quel est le contenu de ce paquet ? Qu'est-ce qui pourrait être amené à évoluer à terme ? Cela implique une productivité supplémentaire.

M. LE PRESIDENT – Les évolutions de gestion sont une appellation assez RATP. Une petite enveloppe est prévue dans la maquette financière. Un exemple en est les évolutions de réglementation qui vont induire des coûts. Pour prendre un exemple fictif, vous devez climatiser des locaux recevant du personnel et vous devez maintenir la température qui ne doit pas dépasser plus de 20°. Une réglementation s'impose à nous et nous devons la mettre en œuvre. Il faut le faire et il s'agit d'une évolution de gestion.

M. LE SECRETAIRE – Elle impacte donc les agents.

Mme FERRE – Nous en avons prévu à hauteur de 22 M€ pour toute l'entreprise.

M. LE PRESIDENT – Des évolutions peuvent être mineures et des évolutions peuvent être importantes. En l'occurrence, si le décret SECUFER restait en l'état, ceci n'étant normalement pas le cas, les conducteurs ne pourraient plus dégarer leurs trains dans les conditions actuelles et cela nécessiterait de faire des choses qui prendraient plus de temps. Il s'agirait dans ce cas d'évolutions de gestion.

M. BAZIN – Si vous avez le sentiment que nous prenons ces choses-là à la légère, je vous assure que nous en sommes loin. Quand vous présentez un tel document, je vous écoute attentivement et presque religieusement, mais cela devient compliqué. Quand nous nous intéressons un peu à ce qui se passe dans notre entreprise, cela fait très mal.

M. LE PRESIDENT – Je ne peux pas vous laisser croire que nous prenons le dossier à la légère. Nous essayons de vous donner un ensemble d'explications qui sont de temps en temps un peu ardues et techniques. Nous partons du même principe puisque nous avons des recettes qui viennent de quelqu'un et nous avons des parties sur lesquelles nous pouvons agir. Nous l'aborderons dans la phase 2020 qui est la préparation du nouveau contrat. Une fois que nous aurons les recettes, nous regarderons ce que nous pouvons faire et ce que nous devons faire avec notre obligation de service public.

02. Perspectives du département RATP Infrastructures pour l'année 2020

M. LE PRESIDENT – Ces perspectives ne sont pas un cadrage et elles restent encore très générales.

Mme FERRE – En septembre 2019, nous commençons à tracer les perspectives du département pour 2020. En décembre, nous aurons décliné ces perspectives en actions un peu plus concrètes avec des jalons et je viendrai vous proposer le projet de contrat d'objectifs. Ce contrat étant signé entre le Directeur du département et la Présidente, ce rendez-vous avait plutôt lieu en janvier de l'année du contrat et nous vous représentions en mars de l'année la version définitive signée entre le Directeur du département et la Présidente. Le document remis aujourd'hui est vraiment la première étape d'un document que vous verrez évoluer et qui entrera davantage dans les précisions des actions puisqu'elles ne sont, à ce stade, que des orientations et des perspectives.

Le département s'est lancé dans un projet de réorganisation qui vise à rassembler les moyens de conduite de projets, d'études et de maintenance au sein d'un nouveau département RATP Infrastructures. L'année 2020 s'inscrit dans cette réalisation de transformation pour conforter le Gestionnaire d'Infrastructure RATP comme une référence dans la durée. Ce projet d'organisation est en cours de discussion avec les instances représentatives du personnel centrales et des départements concernés, la date de mise en place étant la fin de l'année 2019.

Trois défis à relever dès 2020 sont identifiés :

1. Structurer le Gestionnaire d'Infrastructure, et la transformation en est à sa première étape,
2. Garantir la rémunération du Gestionnaire d'Infrastructure,
3. Démontrer son efficacité.

Les objectifs des organisations et des plans d'actions seront présentés et déclinés plus précisément dans l'étape suivante du contrat d'objectifs de RATP Infrastructures.

Les principales actions derrière ces défis ont été identifiées :

1. Structurer le Gestionnaire d'Infrastructure

- Faire évoluer ses processus et prendre en compte les exigences de transversalité accrue,
- Renforcer le rôle d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la sécurité incendie au niveau de l'unité ESO,
- Finaliser l'organisation des nouvelles unités transverses à créer à l'occasion de la création de RATP Infrastructures : la Direction Technique et Industrielle (DTI), l'unité Contrôle, Sécurité et Conformité (CSC), et l'unité Coordination Opérationnelle (COP), et des fonctions supports qui se retrouvent à agréger les entités actuelles de GDI et une bonne partie des entités actuelles du département ING.

2. Garantir sa rémunération

- Sécuriser le modèle de revenus de la Business Unit du Gestionnaire d'Infrastructure dans le cadre de la négociation du futur contrat avec IDFM.

M. LE PRESIDENT – Les business unit sont maintenant les unités d'affaires.

Mme FERRE – Vous lirez encore parfois le terme de BU dans les documents d'entreprise, mais l'entreprise est en train d'adopter le terme d'UA (unité d'affaires).

- Mettre en œuvre de nouvelles relations avec l'ARAFER. L'ARAFER s'appellera, à l'automne, l'Autorité de Régulation des Transports. Nous lisons, dans son nom actuel ARAFER, le monde ferroviaire et cette autorité de régulation intégrera le monde aérien à partir de l'automne. Son changement de nom ne fera que couvrir son nouveau périmètre élargi au domaine des transports. Ces nouvelles relations devront être mises en œuvre avec l'ARAFER et IDFM dans le cadre de la loi LOM quand elle sera définitivement arrêtée.

- Finaliser un nouveau processus de pilotage des investissements.
- Sur le Grand Paris, nous devons mobiliser les financements pour sa mise en place et définir le cadre conventionnel pour exécuter la maintenance du réseau du Grand Paris Express.

3. Démontrer son efficience

1) Industrialiser et moderniser nos processus de maintenance dans la continuité des actions déjà menées dans le contrat d'objectifs 2019 du département GDI. En 2020, nous avons identifié les actions suivantes :

- Faire évoluer les processus d'ingénierie et de maintenance pour garantir la tenue d'objectifs de performance partagés et accompagner les montées en compétence,
- Déployer la nouvelle GMAO Galaxie et les processus associés. En 2020, l'unité ESO sera particulièrement concernée par le démarrage du déploiement.
- Développer, dans chaque unité, la télé supervision des équipements critiques et participer au centre de surveillance des infrastructures,
- Finaliser les recommandations issues du plan d'excellence ferroviaire et de l'audit « efficacité de la maintenance »,
- Dans le domaine de l'asset management, donc de la gestion des actifs, poursuivre la couverture du parc par des fiches patrimoine et mettre à jour les schémas directeurs d'investissements et les schémas directeurs de maintenance.

2) Renforcer l'efficacité de notre action :

- Mettre en place les responsables de familles de produits prioritaires et fixer pour chacun des objectifs de disponibilité et de coût complet sur le cycle de vie.
- Organisation des chantiers et temps de travail sur site :
 - Déployer l'outil Pithagore de planification des chantiers,
 - Mettre en place un système digital partagé avec l'exploitant pour les demandes de consignation.
- Baisser le taux de support :
 - Appliquer les recommandations du programme Diapason pour les fonctions support,
 - Fixer des objectifs pour le taux d'encadrement opérationnel.
- Maintenir son niveau d'engagement pour la sécurité :
 - Renforcer la fonction maîtrise des risques/audits/inspections,
 - Déployer la surveillance des installations pilotes.

4. Mobiliser le personnel autour de ces enjeux et évolutions majeures

- Partager les enjeux du Gestionnaire d'Infrastructure et mobiliser l'ensemble des agents,
- Déployer des techniques de résolution continue des problèmes,
- Accompagner la mise en place de RATP Infrastructures avec les élus.

M. NAYROLES – Nos collègues d'ING font actuellement le même exercice et les actions devraient se regrouper au final. Nous devrions avoir quasiment le double d'actions.

M. LE PRESIDENT – Nous devons regrouper les deux documents pour qu'ils convergent. Des sujets sont importants sur la structuration et la rémunération, et nous avons abordé un peu ce sujet de la rémunération tout à l'heure avec les orientations générales. Il est un sujet majeur parce que l'année 2020 sera l'année de renégociation du contrat IDFM avec une rémunération fléchée pour le GI et l'arrivée d'un nouvel acteur qui est l'ARAFER. Il ne touche pas votre quotidien, mais il nous occupe beaucoup. Il faudra réussir le regroupement avec la création de RATP Infrastructures et nous présenterons un document global en début d'année.

M. NAYROLES – J'étais tenté de dire qu'il n'y avait pas grand-chose de nouveau hormis que les choses se précisaient. Il faudra trouver le financement pour le nouveau réseau du Grand Paris. Trouver le financement devient un peu urgent et le contexte actuel n'est pas forcément facile. Qu'envisage-t-on demain ? Envisage-t-on par exemple des détachements quand nous récupérerons ce nouveau réseau ? Il faudra trouver le budget suffisant pour recruter, former... Comment cela va-t-il se passer ?

M. LE PRESIDENT – Nous avons peut-être oublié un point que nous ajouterons : nous entrerons en 2020 dans la phase opérationnelle du Grand Paris et nous mettrons en place une organisation pour préparer la reprise en maintenance du réseau Grand Paris. Nous l'avons mis dans le contrat cette année, nous avons fait des premiers points, mais quelques problèmes de financement nous ont un peu bloqués. Le calendrier avance, il faudra que nous définissions une organisation et nous pourrions vous la présenter plus en détail en commission du Grand Paris. L'appel d'offres pour les lignes 16 et 17 sera lancé mi-2020 et IDFM attribuera un contrat de 8 ans : 2 ans de préexploitation et 6 ans d'exploitation pour ces lignes avec un contrat qui démarrera en 2022. Quand nous regardons aujourd'hui l'avancement des travaux, le planning paraît réaliste, et nous avons aussi un rétroplanning. Nous aurons à disposition un centre de maintenance à Aulnay. Nous arriverons en disant comment nous nous organisons, qui y va, comment les gens qui y vont seront formés, quels seront les liens avec les autres unités, etc... Tous ces éléments seront des sujets de l'année 2020.

M. NAYROLES – Un point est également inquiétant : qui sera l'exploitant et quelles seront nos relations avec l'exploitant ? Quelles seront nos interventions ? Nous ne serons pas propriétaires et nous ne serons que prestataires. A qui aurons-nous à rendre des comptes ? Avec qui nous nous exprimerons quand il se posera un problème ?

M. LE PRESIDENT – Vous posez de très bonnes questions. Nous sommes en train de l'établir avec la SGP et IDFM. Le dossier n'avancé pas à la vitesse que nous pourrions souhaiter, notre souhait est de se grouper en plateau projet pour que tout le monde soit au même endroit et que ces informations puissent être partagées. Définir le cadre conventionnel pour la maintenance consiste à se poser les questions suivantes : « quel type de relations, quel type d'objectifs, qui rapporte à qui et, si les objectifs qu'il fallait n'ont pas été tenus, est-ce la faute au concepteur, au mainteneur ou à l'exploitant... ? » en sachant que la probabilité que l'exploitant des lignes 16 et 17 soit l'OT n'est pas 100 % ? Nous ne sommes pas certains que la RATP gagne cet appel d'offres. Nous ferons tout pour que l'OT puisse le faire en restant séparés. Il faut établir un certain nombre de documents qui définiront ces points. Les discussions ont commencé avec IDFM et la SGP et ces discussions doivent être accélérées afin d'avoir un canevas plus précis pour qu'IDFM puisse lancer son appel d'offres. La date étant la mi-2020, il faut, même si le détail n'est pas figé, que les principes soient cadrés et que nous ayons un certain nombre d'éléments pour mi-2020. Cela n'est pas le cas aujourd'hui.

M. NAYROLES – J'avais noté une question sur Pithagore par rapport à la planification des chantiers, son déploiement et la formation.

M. LE PRESIDENT – Je ne sais pas quand la formation est prévue, mais je n'imagine pas que nous n'ayons pas de formation. Nous avons jusqu'à présent le module annuel, le module mensuel, et nous restons avec tous les outils anciens pour faire le quotidien. Pour beaucoup, Pithagore apparaît plus comme une contrainte qu'une véritable aide alors qu'il est une aide à la planification. La partie quotidienne va se mettre en place et elle sera déployée sur la fin de l'année et l'année 2020.

M. LESPE – Trois objectifs me paraissent difficiles : « Finaliser l'organisation des unités transverses » veut dire que les organisations sont déjà plus ou moins mises en place ou que l'étude est faite. Vous écrivez : « Appliquer les recommandations du programme Diapason » et après : « Partager les enjeux du GI avec l'ensemble des agents ». Comment voulez-vous arriver à partager les enjeux du GI alors que nous ne savons pas réellement comment les organisations vont être faites et que Diapason va impacter ces organisations ?

M. LE PRESIDENT – Diapason touche les fonctions support. Les organisations transverses, au premier ordre, ne sont pas dans le périmètre de Diapason.

M. LESPE – Des emplois sont tout de même dans Diapason. Je crois que l'animation sécurité est dans Diapason et elle entre bien dans ces organisations ?

M. LE PRESIDENT – Oui.

M. LESPE – Il paraît difficile de se projeter quand on met en place une organisation qui n'a pas encore lieu, avec Diapason qui va intervenir dans ces organisations, en sachant pertinemment qu'au début de l'année prochaine, des choses seront à mettre en place dans ces organisations. Je pense, par exemple, à la certification et à l'audit. Il est difficile aujourd'hui pour des agents de s'impliquer dans ce domaine en n'ayant pas cette perspective et avec des échéances qui arriveront très tôt l'an prochain.

M. LE PRESIDENT – Je reconnais que cela est difficile. Nous avons nommé des préfigureurs pour cette raison et, même si le système n'est pas la panacée, nous allons y arriver.

M. BAZIN – Vous nommez des préfigureurs et il est clair qu'ils ne feront pas tout.

M. LE PRESIDENT – Nous parlons de l'organisation depuis un certain temps, l'objectif étant que les gens puissent se rencontrer et commencent à réfléchir pour être un peu plus concrets sur un certain nombre de sujets.

M. BAZIN – Si les gens ont déjà une ligne à tenir, rien ne sera modifié finalement et le côté anxiogène de la chose sera toujours présent. Si je fais partie des 2,6 % que vous avez besoin de mettre de côté pour pouvoir tenir les objectifs, pensez-vous que cela me donnera envie de venir vous parler ? Je ne le pense pas. Le côté anxiogène est là et rien n'est résolu dans vos propos.

Mme PRALONG-RICHY – M. Le Secrétaire avait demandé que soit distribuée la note sur les préfigureurs et je me propose de vous la remettre lors de la pause.

M. PAROT – Quand elle écrit « Mobiliser l'ensemble des agents », je pense que la direction est un peu déconnectée de la réalité et elle ne fait pas la différence entre le réel et le prescrit. Comment voulez-vous mobiliser les agents sur le terrain avec une telle politique managériale où les agents ne sont pas pris en considération ? Il n'y a pas d'humanisme, ils font toujours mal, ils ont toujours des réprimandes, ils sont toujours dans une situation de stress et ils partent travailler avec un nœud à l'estomac. Il y a de plus en plus d'arrêts de travail et il faut se poser la question. Je pense qu'il sera difficile de mobiliser les agents dans la situation actuelle. On leur demande à chaque fois de faire plus et, quant à la redistribution, ils ne voient que les miettes. Si la direction veut mobiliser les agents, elle doit se demander ce que veulent les agents. Ils aiment leur travail, mais ils aimeraient avoir un peu plus à la fin du mois et ils ne le voient pas forcément. Lorsque nous voyons après l'objectif « Accompagner les montées en compétence », les montées en compétence sur le terrain se font plus à la tête du client. Si un agent dit que telle ou telle chose ne va pas, on ne le fera pas monter en compétence même s'il est compétent et reconnu dans sa technicité. Il faudra un jour arrêter ces pratiques pour faire monter en compétence les bonnes personnes. On a fait monter en compétence des agents supposés bons, mais la réalité du terrain n'est pas la même.

M. LE PRESIDENT – Je vous entends depuis quelques années. Il est intervenu quelques changements de personnes, mais ce problème n'est pas le seul.

M. LE SECRETAIRE – Il manque peut-être un point qui prendra plus d'importance qu'il n'en a aujourd'hui puisqu'il est en expérimentation, à savoir l'ouverture du réseau toute la nuit une fois par mois.

M. LE PRESIDENT – Nous n'avons pas mentionné ce point parce qu'il était en discussion quand nous avons fait cette version. Il faudra prendre en compte les conséquences.

M. LE SECRETAIRE – Nous l'évoquerons un peu plus en détail tout à l'heure.

M. LE PRESIDENT – Nous avons bien noté vos remarques.

M. LE SECRETAIRE – Après, j'interviens plus sur la forme. Il faudra que nous trouvions un format puisque la structure du département va évoluer et nous aurons un certain nombre de dossiers. Nous examinons aujourd'hui les perspectives de GDI, mais nous n'avons pas celles d'ING. Pour autant, ils seront intégrés au département RATP Infrastructures quand le contrat d'objectifs sera signé. Comment pourrions-nous avoir ces perspectives ING en amont ? Nous aurons le même problème le mois prochain sur la formation. Il faut que nous trouvions une structure et un fonctionnement parce qu'il est compliqué d'avoir ces éléments.

M. LE PRESIDENT – Vous noterez que nous n'avons pas la réponse, mais nous avons le cadrage, le cadrage étant d'accompagner la mise en place de RATP Infrastructures avec les élus. Nous devons travailler sur le sujet et en discuter avec vous. Il faut que nous couvrions bien l'ensemble du périmètre. Nous avons besoin d'avoir, par l'intermédiaire des élus, la remontée sur l'ensemble du périmètre RATP Infrastructures avec les plans de formation et tout un tas de questions qui s'y rattachent, savoir comment nous pouvons segmenter, etc... Il faut que nous organisions ce point. Nous l'avons noté dans les perspectives, mais nous n'avons pas la réponse aujourd'hui. J'ai fait des propositions qui n'ont pas abouti. Il faudra trouver comment l'organiser tout en sachant qu'il faut le faire. Pour rebondir sur la remarque de M. LESPE, nous pourrions, à certains endroits, reprendre l'ancien monde, mais nous aurons aussi des endroits où nous mélangerons les équipes et nous ne pourrions pas avoir deux visions séparées. Si nous avons des élus ex-GDI aux endroits où nous mélangeons, ils seront les porte-parole de tout le monde. Par contre, si nous n'en avons pas à des endroits où nous mélangeons les équipes, il faudra voir comment nous pourrions faire et quel type de représentation nous pourrions avoir. Nous avons noté ce point. Je suis désolé de ne pas avoir la réponse en séance, mais il figure dans les orientations.

M. PAROT – Comment voulez-vous mobiliser les agents de terrain quand ils attendent des réponses et quand vous leur dites que vous n'avez pas les réponses ? Il est compliqué de mobiliser les agents dans ces conditions.

M. LE PRESIDENT – J'ai bien noté que nous avons un certain nombre de points sur lesquels nous sommes un peu en retard, mais nous en sommes au cadrage.

03. Information sur les marchés à venir – 1^{er} trimestre 2020

M. LE PRESIDENT – Nous vous avons transmis dans le dossier les informations sur les marchés à venir. Des marchés concernent directement le périmètre GDI et d'autres marchés concernent les projets. Nous n'avons pas de nouveautés en la matière, ni de passage en sous-traitance.

M. NAYROLES – Sur le système embarqué d'auscultation de la caténaire, il est prévu une formation d'agents, mais il n'est pas prévu de nouvelles gammes.

M. LE PRESIDENT – Nous pourrions vous en faire une présentation en commission Nouvelles Technologies. Des systèmes d'auscultation de la caténaire existent dans le monde et ils sont embarqués sur un train de voyageurs. Ils doivent être couplés avec un système de localisation. Des caméras suivent la caténaire et détectent les défauts.

le long du parcours. Plusieurs systèmes sont en service aujourd'hui dont un système japonais et ils sont encore perfectibles. Nous souhaitons spécifier et acheter un système pour le monter et l'expérimenter.

M. NAYROLES – Je vous conseille de prendre l'extension de garantie. Parmi tous les systèmes qui nous ont été vendus jusqu'à présent, nous avons eu New Vision, et le système Sélectra avant pour lequel il avait été fait -3. On nous a toujours dit que ce système fonctionnerait demain et il n'a jamais fonctionné.

M. LE PRESIDENT – J'en suis conscient. Nous avons deux types de systèmes : le système de surveillance des pantographes (Sélectra et New Vision à Vincennes) et le système mis en place à Nanterre. La technologie n'est pas la même.

M. LECLER – Il ne s'agit pas du même sujet. Vous parlez des systèmes pour ausculter les défauts de la caténaire.

M. LE PRESIDENT – Nous avons deux types de systèmes : les systèmes de surveillance des pantographes qui sont positionnés plus ou moins avant l'entrée dans le tronçon central et le système embarqué sur un train de voyageurs qui permet d'ausculter l'état de la caténaire.

M. BAZIN – Un train de travaux était prévu pour cela.

M. LE PRESIDENT – L'idée est d'acheter un dispositif qui est mis sur un train de voyageurs qui circule et qui permet de détecter n'importe quel défaut.

M. BAZIN – Vous donnez une partie de la réponse. Les systèmes que nous utilisons jusqu'à présent ne suffisent pas à donner des informations assez claires et précises ?

M. LE PRESIDENT – Vous ne regardez pas la même chose. Le travail est fait aujourd'hui par les visites de ligne et nous avons un système avec des visites de ligne. La question est de compléter les visites de ligne avec un système automatique pour avoir des précurseurs qui arriveraient plus tôt.

M. LECLER – Êtes-vous encore dans l'étude de cet appareil ?

M. LE PRESIDENT – Nous en sommes aujourd'hui à la façon de garantir ses performances. Quelle performance donne-t-il vraiment sur le terrain et que permet-il de voir ? Des gens que nous avons rencontrés l'utilisent pour des résultats intéressants, mais les résultats peuvent être différents selon les configurations et les lieux.

M. NAYROLES – Est-ce pour cette raison qu'il est prévu une durée de contrat de 60 mois ?

M. LE PRESIDENT – Je l'imagine.

M. NAYROLES – Le montant supérieur à 750.000 € concerne-t-il l'ensemble du marché ou aurons-nous à le payer chaque année ?

M. LE PRESIDENT – Le contrat porte sur la totalité.

Mme CASSOU – J'ai juste une question pour uné histoire de cohérence. En fait, pour une partie des unités, l'unité HA passe les marchés et, pour les autres unités, les MOE sont plus notées sur la page suivante.

M. LE PRESIDENT – Nous changerons l'appellation pour que le document soit plus cohérent.

04. Bilan Plan Alcool GDI 2018

M. PAROT – Pour être franc, je ne voulais pas faire ce bilan. J'ai demandé des documents à plusieurs reprises et ils m'ont été donnés le jour pour le lendemain.

M. LE PRESIDENT – Nous pouvons le reporter si vous le souhaitez.

M. PAROT – Je me suis engagé à le faire, mais je vous le dis verbalement. J'estime que ce plan alcool est bien utile par rapport à tous les agents qui sont en difficulté ou qui peuvent l'être. Des personnes ont répondu à mes demandes et m'ont donné des documents très rapidement tandis que d'autres personnes ne me les ont pas donnés et je n'étais vraiment pas très content.

Nous avons eu, en 2018, 8 sessions déclinées de la manière suivante :

- 5 sessions de sensibilisation faites pour les opérateurs et 50 agents ont suivi ces sensibilisations,
- 3 sessions de formation ont été faites pour l'encadrement et 55 agents ont été formés.

Le bilan comporte ensuite un petit tableau avec le nombre d'encadrants, le nombre d'opérateurs et les unités. A l'unité CT, 7 personnes ont suivi une formation ou une sensibilisation. 28 personnes ont été formées cette année à l'unité TDE, 21 personnes à ESO et 29 personnes à la Voie.

Ces sessions sont animées par l'ANPAA (Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie), par une assistante sociale qui y assiste, soit par un volontaire, soit par l'animateur du Plan de Prévention Alcool. J'avais déjà écrit dans le bilan 2017 qu'aucun médecin du travail n'y assistent alors qu'ils sont des acteurs de la prévention. Je réitère ma demande parce qu'elle n'a toujours pas été prise en compte. Je n'en connais pas les raisons et je me pose la question. J'ai remplacé mon collègue du plan de prévention alcool M2E à une session pour des encadrants. Un médecin du travail participait à cette formation et nous avons pu voir son utilité. Nous n'en avons pas chez nous ou très peu.

J'avais également demandé l'an dernier, dans le bilan, qu'un membre de la direction vienne faire l'introduction et cette demande n'a toujours pas été prise en compte. J'aimerais que l'on m'en explique les raisons. L'introduction devrait être faite par une personne de la direction pour comprendre pourquoi nous faisons cette démarche.

La permanence est toujours faite au 30 rue Championnet. Nous verrons après les petites complications que nous avons pour nous faire connaître malgré le travail de Mme SERRANIA qui n'arrête pas de relancer malheureusement en vain.

Le nombre d'agents suivis en 2018 reste stable. Nous avons toujours 5 cas qui demandent un suivi particulier parce que ces personnes sont vraiment malades. Le nombre de volontaires est de 11 agents :

- 2 agents de l'unité ESO : MM. TARDIF Gaël et JAZI Hatem de l'attachement de Barbès,
- 1 agent de l'unité TDE : M. Jacques-Marc VIDAL à Nanterre,
- 6 agents de l'unité Voie : MM. OFFROY Fabien de l'attachement de République, CATHALA Jérôme, LARDILLIER Michel et PAROT Christian sur Villette, CAUVIN Franck à Nanterre, et nous avons M. Wilfrid TROTTE qui est maintenant à ING.
- 2 agents de l'unité CT : MM. Demba SEMEGA de l'attachement de Joinville et Pascal LAMBERT de l'attachement de Bourdon.

Nous sommes toujours en recherche d'autres volontaires des autres unités.

Nous expliquons ensuite dans le document que le volontaire n'est ni un aide-soignant, ni un médecin, ni un assistant social et qu'il s'engage à ne pas divulguer les informations recueillies.

Mme PRALONG-RICHY – Quant à la présence d'un membre de la direction pour l'introduction des séances et au membre de la direction que vous avez sollicité et qui n'est manifestement pas venu, je vous propose de faire cette introduction si vous le souhaitez, sauf si vous voulez que cette personne fasse partie de la filière PRPS.

M. PAROT – Cette proposition me convient. Cette introduction était faite avant par M. Michel MONNOT.

Mme PRALONG-RICHY – Je suis d'accord avec vous sur ce point : il est important qu'un membre de la direction fasse cette introduction au niveau symbolique. J'ai juste un calendrier un peu compliqué et il faudrait que vous me donniez les dates un peu à l'avance.

M. PAROT – Je l'ai bien noté. Je vous remercie pour votre réactivité. Pour les projets en cours, j'avais demandé, et cette demande est redondante, de permettre à des volontaires de se déplacer dans les attachements. Nous nous apercevons, lorsque nous faisons des séances de prévention ou les formations sur la journée, que des gens ne connaissent pas du tout le Plan Alcool. Quand j'ai réuni cette année les volontaires, nous avons encore rediscuté de ce sujet et nous en venons toujours à dire qu'il serait bien que nous puissions passer dans les attachements ne serait-ce que pendant un quart d'heure ou vingt minutes pour expliquer aux agents comment le plan fonctionne, comment nous pouvons les aider et les orienter. La demande reste toujours sans réponse et je ne sais pas ce que nous pouvons faire.

Nous avons demandé qu'il soit affiché dans les attachements les photos des personnes volontaires. Les photos ont été faites, mais cet affichage n'est toujours pas réalisé. J'avais donné des références d'affiches pour les apposer dans les

attachements. Elles donnent des messages et des petits flashs pour dire qu'il faut faire attention à sa sécurité avant tout et à celle de ses collègues. Je suis toujours sans réponse sur ce point. J'étais même prêt à les acheter moi-même. Certaines affiches sont payantes pour un coût de 50 centimes par affiche. Je les demande depuis deux ans et je ne les ai toujours pas.

M. LE PRESIDENT – Je suis là pour cela.

M. PAROT – En conclusion, la prévention des addictions nous concerne tous. Quand les agents en difficulté reprennent le travail, il faut que les postes soient aménagés et que ce problème soit pris en compte avec une reprise progressive. Il ne faut pas les mettre dans des situations de stress parce qu'elles sont génératrices de rechutes. Je rappelle ensuite les facteurs organisationnels et culture d'entreprise favorisant les pratiques addictives selon la revue de littérature de Palle de 2015 :

- Stress, surcharge de travail et insécurité de l'emploi,
- Horaire de travail irrégulier, intense, de nuit,
- Harcèlement, brimades,
- Absence de dialogue entre niveaux hiérarchiques,
- Conditions de travail : chaleur, froid, danger, risque d'agression,
- Non-reconnaissance de l'investissement, absence de perspectives d'évolution,
- Travail dans l'urgence,
- Rigidité de l'organisation qui n'autorise pas l'initiative et la récupération physique et mentale des agents.

Il faut faire attention aux dérives managériales et aux conditions de travail favorisant ces facteurs à risques. J'ai mis ensuite une petite photo pour montrer que la quantité d'alcool est toujours la même quel que soit le verre.

Sur le tableau des contrôles, je n'étais pas content parce que j'avais demandé ces documents à la direction. La direction m'a fourni des documents à mi-année pour l'année 2019 et ne m'a pas fourni les documents de 2018 comme je l'avais demandé. J'ai relancé la direction à plusieurs reprises pour qu'elle me fournisse les chiffres de l'année concernée. Je les ai reçus enfin, mieux vaut tard que jamais ! J'aimerais à l'avenir que ce genre de situation plutôt désagréable cesse.

Nous avons eu, sur les cinq dernières années, 9421 agents contrôlés, soit un nombre important et, sur ces 9421 agents contrôlés, seulement 28 cas positifs et 24 agents orientés vers le plan de prévention alcool. Pour l'année 2018, nous n'avons eu aucun cas positif à l'unité ESO. Nous n'en avons pas eu non plus dans les unités TDE et CT. A l'unité Voie, nous avons eu un 1 agent positif sur 1481 personnes contrôlées. Je rappelle que les contrôles doivent se faire de façon équitable et non-discriminatoire et pour toutes les catégories de personnel, afin de ne pas générer un sentiment d'injustice envers les agents.

Les agents ont la possibilité de faire un autocontrôle et un agent qui s'autocontrôle est un agent responsable. Nous avons malheureusement peu d'autocontrôles. Le fait de venir dans les attachements et de prêcher la bonne parole aide les agents qui peuvent se mettre en difficulté.

J'explique ensuite les conditions dans lesquelles nous sommes à Championnet. Vous avez dans le document deux petites affiches où figurent l'orphelinat de la RATP, les assistantes sociales..., mais elles ne comportent aucune indication pour trouver le bureau du Plan de Prévention Alcool. J'ai demandé à plusieurs reprises à la personne de l'accueil où se trouvait le bureau du Plan Alcool et elle ne le savait pas. Elle ne savait pas que le Plan Alcool existait. Pourtant, Mme SERRANIA a fait plusieurs demandes et rien n'a été fait.

Mme SERRANIA – L'équipe de VAL a changé. J'ai adressé un mail hier à la Responsable du site de Championnet pour lui faire part de l'orientation dans le bâtiment et lui demander de prévenir l'hôtesse d'accueil de la présence de la permanence du Plan Alcool GDI.

M. PAROT – Il figure juste une petite photo avec mon nom et le nom de mon collègue de M2E. Il faut comprendre que les agents qui viennent nous voir sont des agents qui ne se sentent pas bien. S'ils doivent en plus demander partout où se trouve notre bureau, cela ne les met pas en bonne situation et cela génère plutôt du stress. Il faudrait faciliter l'accueil des personnes qui doivent venir nous voir.

L'équipe du Plan de Prévention Alcool remercie tous les membres du CSE et également les ex-membres du CDEP GDI. Je remercie également tous les volontaires du Plan Alcool pour leur implication. Elle nous a permis d'aider et d'orienter des collègues en difficulté dans les différents services vers les assistantes sociales, les médecins addictologues, etc...

Monsieur le Président, je vous demande de faciliter l'intégration des médecins du travail dans le processus de la formation de prévention des addictions. Comme nous le savons, ce sont des acteurs de premier plan, indispensables à la prévention.

M. LE PRÉSIDENT – Les invitations partant de chez nous; pourquoi les médecins du travail ne sont-ils pas invités ?

Mme SERRANIA – Ils sont invités via la coordinatrice des médecins et nous n'avons pas de réponse. Une année, un médecin du travail est venu. Nous les invitons en même temps que nous vous invitons aux formations.

M. LE PRÉSIDENT – Ils ne viendront pas tout le temps de toute façon. Nous referons une sensibilisation auprès du service concerné.

M. PAROT – Nous demandions qu'un membre de la Direction vienne au début de chaque formation pour faire l'introduction des séances, et le problème est apparemment résolu. Nous vous demandons également de mettre à disposition des moyens, quand cela est nécessaire, pour accompagner les agents ou se déplacer pour une recherche de documents, et de demander aux personnes concernées de bien vouloir faire le nécessaire afin que les projets en cours puissent commencer et que tous les problèmes de fonctionnement énumérés précédemment cessent définitivement.

Je vous remercie, Monsieur le Président, pour votre écoute, pour l'attention toute particulière que vous portez au Plan de Prévention Alcool, et pour les moyens que vous mettez à notre disposition permettant son bon fonctionnement.

Il me reste à vous poser une question : comment aborderons-nous l'intégration d'ING par rapport au Plan de Prévention Alcool ?

Mme PRALONG-RICHY – J'ai une question à vous poser, voire une suggestion à vous faire. Quand je vois vos affiches et le travail que vous faites, votre action s'appelle Plan de Prévention Alcool, mais ne devrait-elle pas s'appeler Plan de Prévention Addictions ? Il n'y a pas que l'alcool. Vous parlez à l'instant d'ING. Le département ING est composé à 99 % d'encadrants. Je ne veux pas dire qu'il n'y a pas de problèmes d'alcool chez les encadrants, mais il peut y avoir d'autres problématiques d'addictions et notamment la cyberaddiction. C'est pour cette raison que je voulais vous poser cette question à laquelle vous avez peut-être déjà réfléchi.

M. LE SECRETAIRE – Historiquement, ce plan de prévention existe depuis des années puisqu'il date du département ESE, voire peut-être d'avant, et nous sommes dans la continuité. Nous nous focalisons il y a quelque temps sur l'alcool, mais les choses évoluent et je pense qu'il serait nécessaire de se voir avec les élus et les organisations syndicales pour étudier comment nous intégrons toutes ces addictions dans la charte qui a d'ailleurs évolué.

Mme SERRANIA – Cette charte a évolué l'an dernier avec la prise en compte de toutes les addictions et les animateurs du plan ont été formés sur ce sujet. Des points sont à préciser sur le type d'addictions.

M. LE SECRETAIRE – Cette charte a évolué en intégrant un certain nombre d'addictions sous l'ancien format CDEP. Je pense qu'il est nécessaire de se revoir pour reposer les choses compte tenu de la présence de nouvelles personnes autour de la table. Il s'agit simplement de la mettre à niveau et de voir comment nous l'intégrons dans le fonctionnement du plan de prévention alcool qui est focalisé pour l'instant sur l'alcool.

Je voudrais remercier Christian PAROT qui est l'animateur du Plan de Prévention Alcool et qui œuvre pour qu'il fonctionne, même si cela n'est pas toujours évident surtout sur des sujets assez délicats, et remercier aussi les volontaires. Je tiens également à remercier la Direction pour l'aide qu'elle apporte ne serait-ce qu'en moyens de relève et pour permettre à certains volontaires de pouvoir se réunir. Ce plan est partagé et nous ne pourrions pas le faire tout seuls. Je remercie aussi Sophie SERRANIA pour tout le travail qui est fait dans l'ombre afin d'essayer de faire avancer un certain nombre de points.

Nous avons effectivement une charte qui est dans le périmètre de GDI. Il serait intéressant de profiter de l'évolution du périmètre du département pour pouvoir évoquer d'autres addictions et voir comment nous intégrerons ING qui n'a pas ce genre de charte. Nous y tenons et je pense que cet avis est a priori partagé du côté de la direction. Nous devons regarder l'évolution de la charte ou en tout cas de son contenu dans ce périmètre.

Mme PRALONG-RICHY – Je vous propose que nous nous réunissions, -il faudra voir sous quel format-, pour traiter les deux sujets que vous venez d'évoquer, à savoir la prise en compte des salariés d'ING d'une part et la prise en compte d'autres types d'addictions d'autre part. Nous avons parlé de la cyberaddiction, mais je pense aussi aux stupéfiants, à l'usage du cannabis chez certaines jeunes populations et à d'autres substances.

M. LESPE – Le problème ne concerne pas spécifiquement les jeunes générations.

Mme PRALONG-RICHY – Il concerne soit des gens plus âgés, soit des gens plus jeunes. J'entends votre demande et nous nous y associons complètement.

M. MORVAN – Je souhaiterais revenir sur les propos de Christian PAROT par rapport aux affiches. Il est vrai que nous voyons dans les attachements, depuis de nombreuses années, les mêmes affiches qui n'ont pas changé. J'espère que vous avez bien compris le message : il faudrait un financement pour pouvoir acheter des affiches qui tiennent le coup.

M. LE PRESIDENT – Vous me direz combien elles coûtent et je vous les paierai.

M. AMOUNI – Je pense que beaucoup de choses sont à faire au niveau de la prévention Aujourd'hui, quand des agents se font attraper, quand ils soufflent et quand ils sont positifs, certains se font licencier. Nous n'avons pas l'année 2019 sur le tableau, mais nous devrions avoir logiquement deux licenciés.

M. PAROT – Le bilan concerne l'année 2018.

M. LE PRESIDENT – Il existe des possibilités d'autotest pour que les gens ne se fassent pas rattraper par la patrouille.

M. AMOUNI – Je pense qu'il faut mettre l'accent sur la prévention.

Mme PRALONG-RICHY – Il faut également se dire les choses clairement : plus nous ferons de prévention et mieux cela sera, mais il n'empêche qu'une forme de prévention est aussi parfois la répression. Quand vous mettez en danger vos collègues, on ne peut pas se permettre de vous garder dans un collectif de travail. Nous ne voulons surtout pas aller jusque-là in fine, mais nous ne pouvons parfois pas l'éviter.

M. PAROT – Nous demandons pour cette raison d'aller sur le terrain. Nous avons organisé une séance il y a deux ans et demi ou trois ans avec l'aide du Docteur VANEL sur l'attachement de Massy Palaiseau. Il avait fait un petit Powerpoint et j'avais demandé à un agent qui avait eu des problèmes d'addiction à l'alcool de venir expliquer comment il en était arrivé là et comment il avait réussi à s'en sortir. Cette séance avait eu lieu à la limite des horaires où les agents du matin doivent partir et où les agents de l'après-midi arrivent. Les agents du matin ne sont pas partis parce qu'ils ont écouté. Ce témoignage était du réel et du vécu, et le fait de travailler avec des personnes qui ont été en difficulté et qui s'en sont sorties est le meilleur message de prévention. J'avais demandé que ce type d'actions puisse se faire dans les autres attachements de l'unité Voie et même dans les autres unités du département parce que je pense personnellement qu'elles sont une bonne chose.

J'avais d'ailleurs remercié cet agent parce qu'il est courageux de venir témoigner devant des collègues qu'il peut connaître pour dire qu'il a été en difficulté avec l'alcool ou avec d'autres addictions, qu'il s'en est sorti en faisant telle ou telle démarche, que cela ne se fait pas en un jour, que le parcours est compliqué, que l'on peut faire une, deux, trois ou quatre rechutes, mais on peut y arriver.

M. LECLER – Pour revenir sur les propos de Mme PRALONG-RICHY, je vous entends lorsque vous dites qu'il faut se séparer des agents qui peuvent être dangereux à cause de l'alcool dans l'entreprise, mais si je prends le dernier cas que nous avons eu à l'unité Voie, on a bien utilisé toutes les possibilités que l'on pouvait en attendant qu'il passe devant le conseil de discipline et on l'a laissé gérer des chantiers sur le prolongement de la ligne 4. Personne ne s'est soucié du problème parce qu'il était le seul disponible. Cela me pose question parce que l'agent est écarté en sachant qu'il boit, mais on le laisse tout de même sur le chantier à la demande d'ING. Quand on veut se séparer d'un tel agent, on le sort déjà du contexte et on ne le met plus sur des travaux de sécurité parce qu'il est a priori dangereux pour lui et pour les autres. Il faudra m'expliquer la logique dans toute cette affaire parce que je ne comprends pas bien.

Mme PRALONG-RICHY – L'idée n'est pas de traiter des cas individuels au cours de la séance de CSE. Si nous voulons que des démarches de prévention fonctionnent, il faut aussi dire la vérité aux salariés : consommer de l'alcool ou d'autres substances est non seulement mauvais pour sa santé, mais une affiche dit également que l'alcool est un puissant dissolvant, il dissout la famille, le travail, etc... Il faut responsabiliser les gens, mais il ne faut pas leur cacher la vérité et l'employeur engage règlementairement sa responsabilité s'il sait qu'il a un salarié sous imprégnation alcoolique qui travaille sur un métier de sécurité et qui peut mettre en danger ses collègues.

M. LECLER – J'entends votre discours qui est toujours le même. En attendant, vous avez un agent qui est présent et qu'il faut payer. L'agent est compétent, tout le monde est d'accord pour le dire, on le paye pour travailler et on le laisse en poste en attendant de le virer. Toute la contradiction de la direction se situe à ce niveau. Quand vous avez décidé de mettre un tel agent à la porte, il faut le sortir.

Mme PRALONG-RICHY – Je ne connais pas cette situation dans les détails. Si ce que vous dites est vrai, nous ferons mieux les prochaines fois si tant est que nous ayons des prochaines fois que nous n'espérons pas.

M. BAZIN – Pour faire écho aux propos de Mme PRALONG-RICHY, les addictions sont multiples dans l'entreprises à commencer par la direction avec les benchmarks et les tableaux de bord. Quand tout est au vert, rien ne redescend. Ou vous arrêtez de les fumer, ou en tout cas de les regarder avec autant d'amour, vous vous mettez face au terrain, vous expliquez les choses aux agents et vous verrez que cela se passera différemment. Il n'est pas évident de faire les nuits et le problème ne concerne pas toujours le dernier niveau hiérarchique. Des responsables finissent par prendre des comprimés pour pouvoir tenir la nuit parce que cela n'est pas évident.

Nous avons non seulement toute cette partie des addictions, mais également la toxicologie. On envoie du personnel faire tout un tas d'activités, mais on se moque de savoir quels sont les produits toxiques qu'ils vont inhaler. Il faudrait peut-être élargir vraiment le plan à un moment donné. Cela n'est peut-être pas votre volonté M. Le Directeur, mais pour l'avoir subi assez et pour l'avoir évoqué suffisamment dans cette instance, entre les cochonneries que l'on nous fait inhaler, la médecine et les fiches d'exposition qui ne suivent pas derrière, cela commence à faire beaucoup pour les petits opérateurs que nous sommes. Prenez soin de nous et vous ferez un bon investissement ! Je sais que vous pouvez tenir facilement ce plan par rapport aux gros investissements lourds de l'entreprise pour se projeter dans l'avenir. Je fais écho à votre sollicitation, et il faut sûrement vous envoyer des fleurs parce que vous n'en entendez sûrement pas assez, mais je le ferai quand la réciproque sera vérifiée. Pour le coup, cela n'est pas le cas, mais je sais que vous m'appréciez beaucoup, M. Le Directeur, et je n'en doute pas.

M. AZOULAY – Je m'interroge sur le protocole qui a été mis en place. La RATP a investi dans des éthylotests de qualité vu les derniers appareils qui ont été achetés pour plus de 1000 € pièce. Il reste des éthylotests et, quand nous faisons la comparaison avec les Forces de l'ordre sur le réseau routier, un permis ne peut pas être retiré avec un éthylotest. Il faut forcément passer par un éthylomètre ou une prise de sang. Nous voyons chez nous des sanctions qui peuvent aller jusqu'à des licenciements avec des éthylotests qui ont parfois donné des mesures complètement différentes entre deux éthylotests. Je trouve cela un peu léger au niveau de la RATP.

M. LE PRESIDENT – Je suis surpris.

III – CONSULTATIONS

A – Projets et mesures donnant lieu à avis

- **Nomination du nouveau Responsable PRPS GDI**

M. LE SECRETAIRE – Ma remarque est valable pour l'ensemble des points que nous avons aujourd'hui en consultation puisqu'il faut également que nous calions le fonctionnement. L'ensemble de ces points sont passés en CSSCT. Pour autant, les membres de la CSSCT n'ont pas toujours tous les documents en leur possession. Ils arrivent après en CSE et nous avons parfois un décalage qui pose un problème. Nous n'avons plus le même niveau d'information parce que des informations étaient erronées ou manquaient. Il faut, à l'avenir, que les dossiers remis à la CSSCT soient complets pour qu'ils puissent arriver au CSE sans discussion possible. Nous avons rencontré cette problématique sur les quatre points figurant en consultation à cette séance, et il faudra éviter ce genre d'écueil à l'avenir. Ces sujets de nomination sont passés en CSSCT et ils passent obligatoirement pour consultation devant le CSE. Des documents supplémentaires vous ont été envoyés après l'arrivée des dossiers pour essayer de vous éclairer sur les avis qui seront donnés.

M. LESPE – Apparemment, cette nomination se fait dans le cadre de la nouvelle organisation.

M. LE PRESIDENT – Elle est liée au départ à la retraite de M. CHESSE.

M. LESPE – Elle est liée aussi au fait que la personne est en poste sur ING et cela pose des questions d'organisation : comment allons-nous fonctionner à terme et rapidement ? Il va y avoir une sacrée surcharge de travail.

M. LE PRESIDENT – Le sujet est délicat et nous ne diminuons pas le nombre de postes comme vous le savez.

M. LESPE – La situation sera tendue.

M. LE PRESIDENT – Elle sera tendue en compétence. Je rappelle qu'ils sont des volontaires.

M. LESPE – Je pressens que la situation risque difficile pendant au moins quelques mois avant la mise en place.

M. BAZIN – Cette situation n'est pas du provisoire qui va durer ?

M. LE PRESIDENT – Elle n'est pas du provisoire.

M. MORVAN – Je me suis permis de modifier le titre de l'avis en tant que membre de la commission égalité hommes/femmes puisqu'une femme est nommée et non pas un homme, et de mentionner le terme de nouvelle Responsable PRPS si vous n'y voyez pas d'objection. Vu que nous avons reçu le CV avant-hier, vous vous doutez bien que je n'ai pas modifié l'avis. Les dossiers ne nous arrivant pas complets, les avis sont rédigés sur les documents qui nous sont fournis en temps et en heure. A la lecture du CV, nous pouvons nous poser beaucoup de questions et nous demander si la fiche de poste est vraiment adaptée au poste que va prendre la nouvelle Responsable PRPS.

Notre avis est le suivant :

Avis sur la nomination de la nouvelle responsable PRPS GDI

L'instance doit émettre un avis sur la nomination de la nouvelle responsable PRPS du Département GDI, comme le prévoit le Code du Travail.

Au vu du CV, des diplômes et du parcours professionnel hors et dans l'entreprise, nous faisons le constat que le volet santé/sécurité n'est pas celui qui est le plus développé dans son parcours professionnel. La mise en place de système de management n'est pas toujours complémentaire de ce que sont la santé et la sécurité des agents et nous en faisons généralement le constat lors de chaque réorganisation. Il y a également une notion non mesurable par un diplôme, c'est celle des rapports humains et de la qualité des échanges avec les différents partenaires sociaux. Et les membres de la CSSCT se feront un plaisir de la rencontrer afin de développer les méthodes d'échange entre la Direction et l'instance.

La seule ombre au tableau est l'absence de la fiche de poste qui n'a pas été fournie par la Direction, comme si ce poste avait des activités « pas très bien définies ».

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

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 18
Contre : 0
Abstention : 0

L'avis du CSE GDI sur la nomination de la nouvelle Responsable PRPS GDI est adopté à l'unanimité des présents.

- **Nomination du nouveau Responsable SQE GDI VOIE**

M. MORVAN – J'ai également modifié le titre de l'avis si personne n'y voit d'objection puisque la personne qui est nommée est une femme. En l'occurrence, nous avons eu les documents en temps et en heure. Nous avons fait des remarques sur des informations qu'il ne nous paraissait pas utile de voir apparaître sur le CV et notamment toutes les informations personnelles.

Notre avis est le suivant :

Avis sur la nomination de la nouvelle responsable SQE GDI Voie

L'instance doit émettre un avis sur la nomination de la nouvelle responsable SQE GDI Voie, comme le prévoit le Code du Travail.

Au vu du CV, des diplômes et du parcours professionnel dans l'entreprise, nous ne pouvons que constater l'expérience professionnelle acquise tout au long de sa carrière par la nouvelle responsable SQE. Il y a également une notion non mesurable par un diplôme, c'est celle des rapports humains et de la qualité des échanges avec les différents partenaires sociaux.

En effet, la communication est un point crucial mis en avant par les membres de la CSSCT afin de faire régner un climat de confiance.

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

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 18
Contre : 0
Abstention : 0

L'avis du CSE GDI sur la nomination de la nouvelle Responsable SQE GDI VOIE est adopté à l'unanimité des présents.

- **Dossier 13 points « PST du Marteau Nanterre – réaménagement des locaux » GDI/VOIE**

M. PAROT – Ce dossier est passé une première fois en CSSCT et il a été reporté parce qu'il n'y avait rien dedans. Il est repassé une deuxième fois en CSSCT et il était plus complet..... (lecture de l'avis).

Avis concernant le dossier 13 points sur le réaménagement du PST Marteau à Nanterre

L'instance doit émettre un avis concernant le dossier 13 points sur le réaménagement du PST Marteau à Nanterre.

Suite à la démarche d'amélioration continue et d'une certification environnementale, le PST du Marteau a fait l'objet d'un projet de réorganisation.

Pour une fois, la Direction a associé les agents concernés par ce projet de réaménagement et a enfin tenu compte des doléances émises par les instances depuis plusieurs années, à savoir qu'un projet doit se construire avec l'ensemble des agents concernés.

Malgré ce point positif, nous attendons le résultat de l'étude sur la qualité de l'air qui doit être réalisée par le LEM au plus tard le 21 octobre 2019. A l'issue, il faudra donc veiller à ce que la VMC dans les bureaux soit conforme et que celle de l'atelier soit spécifique à l'usage interne de celui-ci.

Pour le transfert de l'outillage et du matériel de bureau dans les nouveaux locaux, la CSSCT préconise que cette tâche incombe à une société spécialisée et non à la charge des agents qui ne sont pas des déménageurs.

Le sujet RPS, sujet plutôt sensible actuellement dans notre entreprise, a été abordé dès le départ de ce projet. Cela montre bien que construire un projet conjointement et non contre le personnel concerné réduit considérablement son impact. La responsable du projet et l'APGO de la ligne A ont tenu compte des attentes et des besoins des agents pour de meilleures conditions de travail et au final, ce projet a reçu l'aval des agents de cet attachement.

Concernant les agents en situation de travail isolé, un système d'alerte type « DATI » va être mis en place. La CSSCT aurait voulu que, dans le dossier de réorganisation de travail, qu'aucun agent ne se retrouve dans la situation de travailleur isolé. La procédure proposée doit être revue car la troisième étape de l'alerte qui déclenche des appels auprès des numéros enregistrés dans l'appareil pose des problèmes de secours à une potentielle victime. En effet, celle-ci s'interrompt après 3 cycles et après quoi ?

Le CSE GDI émet un avis favorable concernant ce dossier 13 points pour le réaménagement des locaux du PST Marteau à Nanterre. Mais pas sur la procédure du système DATI qui est à revoir.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 18

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE GDI sur le dossier 13 points « réaménagement du PST Marteau à Nanterre » est adopté à l'unanimité des présents.

• Dossier déménagement de CT/IMS à Bry-sur-Marne

M. LE SECRETAIRE – Des documents sont arrivés après-coup alors qu'ils sont importants pour le dossier dont l'expertise RPS qui a été faite sur le sujet. Le dossier de déménagement sur Bry-sur-Marne n'est pas un dossier aussi simple. Il paraît facile, mais peu de demandes ont malheureusement été prises en compte et acceptées par

l'unité peut-être à cause de contraintes du département et, entre autres, du département VAL. En attendant, les demandes formulées par les agents n'ont malheureusement pas été prises en compte à la lecture du document. De plus, il vient s'impacter un dossier de productivité assez important et il n'aide pas les agents à se projeter dans leurs nouveaux locaux avec des incertitudes de maintien de leur activité. Ce dossier est compliqué et il n'est pas aussi simple qu'on voudrait bien le croire. Je vais vous donner lecture de l'avis en espérant que certains points pourront évoluer dans le bon sens.... (lecture de l'avis).

Avis sur le dossier déménagement d'IMS à Bry sur Marne

Nous sommes consultés sur le futur déménagement de l'entité IMS qui quittera Val de Fontenay pour s'installer à Bry sur Marne.

Rappelons que cette délocalisation fait suite à une opération immobilière de la RATP.

En effet, l'entreprise a décidé de ne plus renouveler certains baux sur le site de VDF.

Le bâtiment Belledonne est l'un des premiers bâtiments dont le bail ne sera pas renouvelé.

Rappelons aussi que dès le début, les agents étaient opposés à s'exiler sur le site de Bry et que ce déménagement n'est donc pas choisi mais bien subi. D'ailleurs, si étonnant que cela puisse paraître, seul le site de Bry sur Marne a été présenté aux agents. Aucun autre choix ne leur a été proposé.

L'ensemble des agents de l'entité IMS, composé des équipes :

- ✓ VAS,
- ✓ Schémathèque,
- ✓ ART,
- ✓ PST,
- ✓ et fonctions supports

seront déplacés sur le site de Bry, soit environ une trentaine de personnes et se verront répartis sur 2 étages. Précisons que le déménagement a été anticipé pour l'activité Schémathèque, puisque la zone tube a déjà été déplacée aux archives RATP de St Germain en Laye.

De nombreux échanges ont eu lieu avec les agents de chaque équipe permettant ainsi de bien prendre en compte les spécificités de chaque métier, comme la nécessité de localiser les ateliers et la réception des livraisons au RDC limitant ainsi le mouvement de charge lourde dans les escaliers.

Pour autant, de nombreuses questions restent en suspens, entre autres les questions qui seront étudiées en phase d'étude de conception détaillée qui devront faire l'objet d'un suivi en commission SSCT. De même que l'expertise Berthin réalisée sur l'activité Schémathèque, ces préconisations devront être intégrées lors de l'installation de cette équipe dans les nouveaux locaux. A ce jour, les plans fournis n'intègrent pas ses recommandations.

Autre thème qui n'a pas trouvé de point de convergence, la pose de la climatisation au RDC. Dommage que nous n'ayons pas pu converger sur ce point, le mécontentement et le manque de reconnaissance des agents et de leur travail n'aide pas à mieux accepter ce déménagement et ce mépris risque de ternir les échéances qui s'ouvrent sur IMS.

Même constat pour équiper les agents en mobilier neuf. La réponse est : « non ». Quel dédain ! Enfin, les ½ casiers vestiaires proposés ne nous satisfont pas non plus.

Le nombre de places de parking, vélo, moto reste un sujet à préciser.

Nous vous demandons d'intégrer dans le plan formation 2020 de l'unité un stage « premier secours » pour les agents volontaires.

D'autres points appellent à la vigilance comme la toiture en amiante ou la présence de plomb dans certaines peintures, comme sur les barreaux de la cage d'escalier. Nous préconisons d'effectuer un contrôle visuel annuel pour s'assurer du bon état de conservation des matériaux.

Le volume sonore du compresseur situé à proximité de l'algeco de CT et de la salle de formation des agents de TDE pourrait engendrer des problèmes de voisinage. Le plan ne fait pas apparaître d'insonorisation particulière. Si le volume sonore en fonctionnement est trop important, il pourrait nuire aussi bien aux agents de CT qu'au rythme et à l'assimilation de la formation de ceux de TDE.

L'étude RPS (oubliée lors de la présentation pour information en CSSCT), réalisée auprès des équipes fait ressortir un malaise profond et met en avant des inquiétudes que ce soit sur l'allongement du trajet, l'absence de restaurant d'entreprise, l'isolement du site et enfin le repositionnement de l'entité IMS qui risque de se matérialiser par une baisse d'effectifs significative et une évolution des métiers ne permet pas de se projeter sereinement dans ses nouveaux locaux.

Concernant l'éloignement du restaurant d'entreprise, une alternative serait d'installer un distributeur automatique. Cette demande doit être faite en partenariat avec les élus du personnel de l'unité. En attendant, nous ré-insistons pour que l'unité prenne en charge un temps de déplacement pour pouvoir se rendre dans un restaurant d'entreprise le temps de l'installation du distributeur automatique.

Une réflexion devrait être portée sur la possibilité de rendre éligible certaines activités au télétravail.

Enfin, rappelons concernant les horaires variables, qu'un avis sera rendu sur ce sujet lors d'une prochaine séance plénière du CSE avant sa mise en place et que cette consultation se construira à la lecture du document cadrant le protocole HV de Bry sur Marne.

Pour tous les éléments cités ci-dessus, le CSE GDI émet un avis défavorable sur le dossier déménagement d'IMS à Bry sur Marne.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 19

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE GDI sur le dossier de déménagement de l'entité CT/IMS à Bry-sur-Marne est adopté à l'unanimité des présents.

M. PAROT – Vous avez parlé en début de séance de climatisation pour le bien des agents, et il n'y aura pas de climatisation pour les agents dans ce dossier.

M. MORVAN – Nous n'avons pas jugé nécessaire que des points apparaissent dans l'avis. Le site étant partagé avec MRF et TDE, je vous alerte, et nous alerterons aussi en CSSCT, concernant les mouvements de camions sur le site et le positionnement des parkings pour éviter un accident. Il faudrait, pour les formations TDE comportant des tests de rupture caténaire qui ont lieu sur le site, que des informations soient transmises aux les personnes présentes sur le site. Je ne sais pas si vous avez déjà vu un fil caténaire rompre, mais il part dans tous les sens.

M. LE PRESIDENT – Je n'ai jamais vu un fil caténaire se rompre. Je ne suis pas allé depuis longtemps à Bry-sur-Marne.

M. MORVAN – Une cohabitation est vraiment à préciser sur le site. Les voies se trouvent à proximité du bâtiment.

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

M. LE SECRETAIRE – M. BROUCHET avait été absent il y a six mois pour des raisons personnelles et il avait été remplacé par M. Paulo LOPES. Compte tenu du retour de Benjamin BROUCHET, je vous propose de passer au vote afin qu'il soit réintégré dans l'équipe CSSCT comme prévu initialement.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 19

Contre : 0

Abstention : 0

M. Benjamin BROUCHET est désigné en tant que membre de la CSSCT à l'unanimité des présents.

B – Suite donnée aux avis et résolutions

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

IV – INFORMATIONS DU PRESIDENT

- **Incidents marquants survenus sur le réseau**

M. LE PRESIDENT – La disponibilité des infrastructures est globalement bonne sur le RER. Sur le RER A, nous sommes à l'objectif et nous retrouvons le meilleur niveau depuis quelques années. Nous avons eu quelques tensions sur des claquages de câbles et 2 PR étaient à l'arrêt sur le tronçon central.

M. BAZIN – 52 par an est une bonne moyenne.

M. LE PRESIDENT – Globalement, le Métro est en légère amélioration par rapport à l'année dernière qui n'était pas une très bonne année. Un point d'attention que nous regardons particulièrement en ce moment est la ligne 6. Bien que nous sachions que cette ligne est ancienne, le nombre d'incidents sur la ligne 6 est en croissance.

M. BAZIN – Est-ce en prévision des hologrammes qui sont mis en place ? Des expérimentations sont faites sur la ligne 6 et nous pouvons supposer qu'il n'y aura plus de personnel demain. Les trains seront peut-être aussi des hologrammes.

M. LE SECRETAIRE – De mémoire, la ligne 6 a été reprise par l'unité CT il y a quelques mois et nous avons déjà alerté parce qu'il nous avait été remonté un certain nombre de problèmes sur cette ligne. Une entreprise extérieure s'en occupait, et nous pouvons nous poser un certain nombre de questions. On nous dit parfois que les agents RATP ne sont pas assez bons, mais nous avons l'impression, d'après les remontées des agents, qu'ils reprennent les lignes un peu « pourries » parce qu'elles n'ont pas été bien entretenues. L'entreprise avait simplement une obligation de résultat et il est demandé en fait aux agents RATP de remettre les installations à niveau. Il a

été réalisé un échange de ligne et la question est peut-être à regarder parce qu'il est assez étonnant que cette ligne arrive dans un état assez dégradé, et le problème avait déjà été évoqué. Après, pourquoi pas ? Cette reprise montre le professionnalisme des agents RATP. Pour autant, elle interpelle les agents qui se demandent combien de temps cela va durer. On leur tape souvent dessus, mais quand il faut remettre une ligne en état, on fait appel aux agents RATP.

M. LE PRESIDENT – Il a été fait une permutation de lignes et nous avons repris cette ligne en traitance. La situation sur la ligne 6 est due à plusieurs causes : elle est due à son âge et elle entre dans un programme de modernisation. La question que nous nous posons, à laquelle je n'ai pas la réponse, est la suivante : les équipements sont-ils vraiment en fin de vie, en particulier les câbles, ou avons-nous d'autres raisons ? Le sujet doit être regardé.

M. PAROT – Nous avons eu la même situation il y a quelque temps pour Orlyval. Il était à la charge d'une entreprise extérieure et il a fallu faire appel aux agents de GDI pour remettre toutes les installations en état parce que l'entreprise extérieure prenait l'argent, mais le travail n'était pas spécialement fait. Nous nous sommes aperçu qu'aucun entretien n'avait été fait. On a su, dans ce cas, prouver le professionnalisme des agents RATP et leur conscience professionnelle.

M. LE PRESIDENT – Nous regardons la question et je n'ai pas la réponse.

M. BAZIN – Avez-vous des informations et des précisions sur l'incident de la ligne 1 et le fait qu'une rame ne se soit pas arrêtée dans trois stations, cet incident ayant eu un écho dans les médias ? On nous a parlé d'un problème technique.

M. LE PRESIDENT – Si quelqu'un vous a parlé d'un problème technique, il s'est trompé. Nous avons eu, sur la ligne 1, des disjonctions d'intensité qui étaient probablement liées au train. L'exploitant a décidé de rapatrier une navette sur Château de Vincennes. Il a cliqué sur une mauvaise navette qui se situait au niveau de Louvre et il a changé sa mission. Pour la renvoyer à Château de Vincennes, elle devait se retourner à la Défense et refaire le trajet. La mission consistant à se retourner et à se garer s'effectue sans arrêt dans les stations. Cette mission ayant été donnée à une navette avec des voyageurs, les voyageurs ont été fort surpris de passer dans des stations où la navette ne s'arrêtait pas. La navette a fini par rattraper celle qui se trouvait devant. Elle s'est parfaitement arrêtée en toute sécurité, mais les voyageurs ont été surpris et ils se sont répandus un peu vite en disant qu'il se posait un problème de sécurité. Il n'y a pas eu de problème de sécurité s'agissant d'une fausse manip. Cette manip est autorisée dans les procédures et elle est utile pour retirer une navette du service voyageur. Je comprends que les voyageurs aient été un peu surpris.

M. PAROT – Ils ont surtout pu être surpris s'ils ont regardé le reportage sur l'accident de Gare de Lyon qui est passé dans la semaine à la télévision.

M. BAZIN – Je réitère mon interrogation face à la communication. Je sais qu'il ne faut pas répondre tout de suite à chaud et je peux le comprendre, mais nous pouvons aussi imaginer qu'il puisse y avoir, dans cette rame avec voyageurs, du personnel en activité quel que soit le service. Le fait d'entendre dire que ce ne sont de toute façon que des voyageurs et qu'il n'y a aucun personnel...

M. LE PRESIDENT – Qui a dit cela ?

M. BAZIN – Ce sont malheureusement de mauvais bruits qui courent. Si cela arrive à certains de vos employés, vous pouvez imaginer tout le ressenti qu'il peut y avoir. Le problème n'est pas que l'entreprise ne prend pas la défense de son personnel, mais compte tenu de la temporalité avec laquelle nous avons les informations, nous nous disons que nous sommes toujours abandonnés à la vindicte à la fois des médias et des usagers alors que nous n'y sommes pour rien dans certains incidents.

M. LE PRESIDENT – L'entreprise a passé un communiqué n'accablant pas l'erreur et, quand vous avez entendu parler d'un incident technique, il est probablement la cause qui était indiqué dedans. L'entreprise a communiqué pour rappeler que la sécurité des voyageurs n'avait été en aucun cas mise en cause. Elle a également rappelé la notion de bulle de sécurité autour de chaque train. Personne n'a été mis à la vindicte populaire. Ce communiqué disant qu'il n'y avait pas eu de problème de sécurité a été repris dans les journaux, mais nous ne pilotons pas les messages diffusés par Twitter et les réseaux sociaux qui ont été repris par les journaux. Ce type d'incident est extrêmement rare et il est arrivé une fois depuis que je suis dans le département avec une navette qui ne s'était pas arrêtée à une station. L'incident était explicable et il n'était pas un problème de sécurité.

M. MORVAN – Nous avons eu l'occasion d'en parler avec M. SAIZ lors de l'établissement de l'ordre du jour hier. Une question reste en suspens : est-ce que les voyageurs ont tiré un signal d'alarme ?

M. LE PRESIDENT – Je ne sais pas, mais je ne crois pas.

M. MORVAN – Au cas où ils l'aient fait, les systèmes sont-ils inhibés en position haut-le-pied ?

M. LE PRESIDENT – Je ne sais pas vous le dire.

M. MORVAN – Aurons-nous un REX de l'enquête ?

M. LE PRESIDENT – Nous avons mené l'expertise avec ING pour faire l'analyse du déroulé et s'assurer que tout s'était bien passé. Il a été fait une analyse des logs pour regarder la séquence, comment tout s'est passé et avoir un avis externe pour savoir s'il s'était posé un problème de sécurité ou pas. La conclusion est de dire qu'il n'y en a pas. Le dossier est aujourd'hui un dossier exploitant. Nous regardons le sujet et nous vous communiquerons la réponse quand nous l'aurons.

V – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRETAIRE – Je vais passer la parole à Jean-René MORVAN qui souhaite vous interpellé sur un risque de sécurité à terme si les mesures ne sont pas prises à bonne hauteur au niveau du département.

M. MORVAN – Nous avons eu, le 5 septembre dernier, une séance extraordinaire de CSSCT suite à un énième incident avec le PCC qui autorise la pose de couverture et des agents à descendre sur la voie en leur disant qu'il n'y a plus de circulation de

trains, et ils ont malheureusement encore vu passer un train. Lors de cette séance extraordinaire, nous avons fait venir le responsable des PCC du RER, M. BONAN. Je ne sais pas s'il a été convaincant, mais il nous a fait part des regrets des agents du PCC suite à leurs erreurs, et ceci est le cas à chaque fois. A la suite de la séance, l'équipe PRPS et M. BONAN sont restés dans la salle et ont commencé à travailler sur un plan d'actions pour trouver des solutions. Nous avons demandé un retour à la prochaine séance pour savoir quelles sont les décisions qui ont été prises, et il se reproduit cinq jours après un nouvel incident avec un train. Il s'agissait d'un train de travaux qui entrait sur un chantier, mais nous avons bien le sentiment qu'il se pose de gros problèmes de communication en début de chantier et en fin de chantier. Pouvons-nous aller sur les voies en toute sécurité?

Ces situations sont des situations à risque parce que, s'il se produit un heurt, nous savons qui va gagner entre le train et l'agent et il n'y a pas de miracle dans ce cas. Nous espérons que le plan d'actions tiendra la route et sera mené à terme parce que nous avons mené des enquêtes sur ces incidents avec le PCC, le PCC RER signait les CERFA, mais il ne se passait rien derrière. Cela fait 6 ans ou 7 ans, voire même plus, que le département travaille conjointement sur un projet de phraséologie avec le PCC pour que nous nous comprenions parce que nous ne devons pas parler la même langue. Je crois que ce projet a été validé au mois de juin ou juillet par le RER. Un délai de 8 ans pour savoir quels termes employer pour communiquer au téléphone me semble très long et laisse beaucoup de place aux incidents. J'espère que la direction du département va bien appuyer pour que ce plan d'actions trouve des solutions afin que nous n'ayons plus ce genre de problématique.

M. PAROT – Cet incident a eu lieu le 10 septembre et la CSSCT a été prévenu le 18 septembre. Je ne sais pas où est passée l'information, mais un délai de 8 jours pour que nous soyons prévenus fait beaucoup. Les agents ont peur au quotidien lorsqu'ils vont poser ou retirer les couvertures en se disant qu'ils risquent de se faire heurter ou percuter par un train une fois sur deux. Il faut que le département RER trouve des solutions conjointes avec les nôtres pour que nous puissions travailler en toute sécurité.

M. MORVAN – Nous avons eu un presque accident la semaine dernière à Villette au niveau de l'ouverture d'une trémie à ballast sur les fosses à ballast. Nous avons bien évidemment demandé une enquête sur la situation. Nous étions, deux jours avant l'incident, en visite avec l'Inspectrice du Travail sur le site de Villette concernant les problématiques de conformité des machines-outils dans l'atelier et l'Inspectrice du Travail nous a parlé d'un souci sur une partie de ces trémies qui ont été remises ou qui sont en cours de remise en état. Nous ne le savons pas. Si j'ai bien compris, la problématique en cause est la vétusté des trémies. Est-ce qu'ils continuent à les utiliser ou faut-il mettre une procédure en place pour n'avoir jamais personne sous les trémies? Nous avons, à cet endroit, un accès à une salle de formation et à des locaux techniques. Il va peut-être falloir interdire la circulation ou du moins la présence de salariés sous les trémies jusqu'à la réalisation de l'enquête. Nous n'avons pas encore fait cette demande, mais nous la faisons auprès de vous en séance de CSE pour faire remonter l'information après de la direction de Villette. Les trains passent en-dessous s'agissant d'un accès pour aller sur le réseau.

M. KELLER – Nous formons aussi les trains à cet endroit.

M. MORVAN – Nous ne sommes pas passés loin d'un accident grave. Je voulais vous interpellé sur ces deux problématiques.

M. LE SECRETAIRE – Je passe maintenant la parole à David LECLER qui va évoquer une problématique de mise en place de protocole un peu en avance de phase.

M. LECLER – Nous avons eu un retour disant que la direction avait pris les devants sur le protocole de déroulement de carrière des opérateurs qui prendra effet au 1^{er} janvier 2020. Elle l'a anticipé et ne souhaite plus nommer les agents qui font valoir leurs droits à la retraite avant le 1^{er} janvier 2020 en leur refusant systématiquement l'échelle supplémentaire. Je voulais savoir s'il s'agissait d'une consigne de l'entreprise et si vous étiez au courant.

Mme PRALONG-RICHY – L'application du protocole se fera le 1^{er} janvier 2020. Les salariés qui sortent de l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2020 se voient appliquer les dispositions de l'ancien protocole et notamment des mesures spécifiques. En revanche, les agents qui partiront après le 1^{er} janvier 2020 ne se verront pas appliquer ce bénéfice.

M. LECLER – Où est-ce écrit ? Si son départ est prévu le 1^{er} février, l'agent est nommé six mois avant et vous anticipez les choses au niveau du protocole. Vous prenez ce qui est bon pour vous des deux côtés.

Mme PRALONG-RICHY – Il s'agit de l'application stricte d'un texte qui prévoit la date de son entrée en vigueur. Ces dispositions s'appliqueront à partir de la date d'entrée en vigueur, en l'occurrence le 1^{er} janvier 2020. Je vous propose que vous me fassiez part des cas particuliers. Nous les regarderons et nous en discuterons.

M. LECLER – Dans certains départements, le ou la RHD a pris les devants et a interpellé les élus pour leur faire part de cette situation afin qu'ils puissent prévenir leurs collègues. Nous n'avons pas eu cette information au département GDI. J'ai deux cas à ma connaissance pour l'instant qui se retrouvent coincés. Pour l'un, cela est pratiquement sûr puisqu'il a l'intention de partir au début de l'année prochaine. Cette façon de faire est cavalière et nous prendrons les mesures que nous jugerons nécessaires au niveau syndical. Au-delà de cela, vous êtes au courant depuis le mois d'août du côté de la direction et vous n'avez pas jugé bon de nous interpellé sur la situation. Il s'agit d'un deuxième problème. Je m'interroge surtout si le problème se pose pour deux ou trois cas dans le département. Plus rien ne m'étonne dans cette entreprise quand je vois dans quelle orientation nous partons ! Si l'on commence à refuser l'échelle de fin de carrière à des agents qui ont fait 30 ans d'entreprise, cela me pose question. Je veux bien traiter les cas particuliers, mais je m'interroge si l'on commence à anticiper sur des protocoles qui ne sont pas encore mis en place. La demande doit être faite 6 mois avant. Pour l'agent qui voulait partir en mars, la décision tombe comme un couperet. Le protocole a été signé fin juin ou début juillet. De facto, les agents qui voulaient partir ne pouvaient pas l'anticiper puisque la décision est tombée après. S'ils veulent anticiper leur départ, ils ne peuvent plus le faire. Tous les agents qui souhaitent partir l'année prochaine ne peuvent même pas revenir en arrière à part un agent qui devait partir en février et qui a avancé son départ au mois de janvier. Nous avons un sérieux problème d'attitude de la direction vis-à-vis des salariés et une telle façon de faire est inadmissible. Je regrette en tant qu'élu que vous ne nous

avez pas interpellés sur la situation en tant que RHD comme cela s'est fait dans d'autres départements de maintenance. C'est petit, d'une grande bassesse et la communication que nous allons faire ne va pas vous servir ! Je suis vraiment en colère parce qu'une telle décision est pitoyable.

M. LE PRESIDENT – Nous avons entendu votre colère.

M. BAZIN – Cela en dit long sur le dialogue social.

M. BROUCHET – Les agents qui déclarent leur départ à la retraite jusqu'à mai se retrouvent sous le coup de l'ancien protocole. Vu l'effet rétroactif de six mois, la nomination se fait au mois de décembre 2019. Je ne comprends donc pas votre réponse à M. LECLER. L'agent qui dépose sa demande de départ en retraite pour le 1^{er} mai génère les six mois de crédit avec effet rétroactif et sera nommé au 1^{er} décembre 2019, donc sous le coup de l'ancien protocole. Je ne vois pas en quoi le nouveau protocole annule l'ancien protocole si nous sommes encore en 2019. Le nouveau protocole sera mis en application le 1^{er} janvier 2020.

Mme PRALONG-RICHY – Je regarderai la question.

M. BROUCHET – Je connais des agents concernés. Il leur est demandé de partir fin décembre pour pouvoir bénéficier du protocole alors qu'ils avaient prévu une date de départ plus tard.

M. LECLER – Les opérateurs représentent tout de même la moitié de la population du département GDI et cela n'est pas rien. Ce protocole, que nous n'avons pas signé, était une demande des départements de maintenance et non pas des élus. Les règles ne changent pas dès que le protocole est signé, mais au 1^{er} janvier. Pour tous les protocoles de maintenance mis en place depuis quelques années, nous avons toujours une période de transition qui était intéressante pour certains et moins intéressante pour d'autres. En l'occurrence, la mise en place de ce protocole n'est intéressante que pour la direction. Nous avons dénoncé la mesure de fin de carrière. Nous n'avons pas eu satisfaction sur ce point s'agissant d'une négociation et elle s'est terminée de cette façon. Si vous anticipez sur les dispositions à venir, vous n'avez plus qu'à anticiper sur le système de retraite à points tout de suite !

Mme PRALONG-RICHY – Ce protocole a été signé par des organisations syndicales.

M. LECLER – Il a été signé par une organisation syndicale.

M. LE SECRETAIRE – Il y a nécessité de regarder les situations au cas par cas pour voir quelles sont les mesures qui peuvent être prises et comment les effets rétroactifs peuvent être traités. Je pense que la direction sait le faire et j'ai cru comprendre que d'autres directions de département savaient le faire.

M. LECLER – Nous avons posé la question l'an dernier dans toutes les commissions de classement et il nous a bien été dit qu'il n'y aurait pas de changement d'ici le 31 décembre. Ceci a bien été dit par la direction et nous ne l'inventons pas. Vous pourrez relire les procès-verbaux des commissions de classement. La direction s'est engagée et cela a été dit de cette façon lors des audiences. Est-ce une note, une interprétation

des départements de maintenance ou une consigne de l'entreprise ? Nous ne comprenons pas.

M. LE SECRETAIRE - Je passe maintenant la parole à la RS de la CGT pour évoquer l'ouverture du réseau la nuit qui interpelle un certain nombre d'entre nous.

Mme CASSOU - Nous n'avons pas eu d'informations même au niveau des organisations syndicales sur les dates, sur ce qui va se passer... Des audiences ont été faites dans d'autres départements et les organisations syndicales ont été reçues.

M. LE PRESIDENT - Nous n'avons pas eu de modifications. Le programme des 6 nuits est une demande de la Région à laquelle nous avons accédé. Nous avons, pendant 6 samedis, une expérimentation avec l'ouverture complète du métro la nuit sur un certain nombre de lignes, mais pas de toutes les stations pour limiter les problèmes de canalisation. Cette expérimentation se fait avec des volontaires des départements MTS et SEM. Sur la nuit de samedi dernier, 400 volontaires ont été mobilisés et nous avons mesuré, entre 19 h et 6 h du matin, 30000 voyageurs en plus sur le réseau. Ce nombre paraît assez faible, mais cette nuit était aussi la première nuit qui suivait le jour de grève. Ce dispositif est mis en place sur la base du volontariat sans réarrangement du temps de travail du côté de l'exploitant.

Nous avons donné notre avis sur les impacts sur le travail du matin. Nous utilisons en particulier les nuits du samedi pour faire des visites de ligne à pneu. Nous faisons aussi des opérations pendant la nuit sur les lignes du tramway. Nous avons souligné pour l'instant les difficultés à venir et nous n'avons rien fait d'autre. Nous attendons le REX de ces 6 nuits pour regarder plus finement les impacts même si nous pensons que ce service coûte très cher pour accompagner très peu de voyageurs au-delà de la prolongation d'une heure puisque l'exploitant dit qu'il n'y avait personne entre 3 h et 6 h du matin. Nous sommes en train d'instruire le dossier pour regarder plus finement les impacts sur la maintenance.

Mme CASSOU - Sera-t-il fait une information ?

M. LE PRESIDENT - Il sera fait une information à l'issue du REX. Avec 6 nuits, nous nous débrouillons pour replacer les visites de nuit.

M. BAZIN - La maintenance n'est pas simplement le tramway. Il faut entretenir les installations et le matériel. Si une maintenance est programmée, elle est déprogrammée et nous ne faisons pas les entretiens sur les lignes. Il s'agit en l'occurrence des PEF et des PR.

M. LE PRESIDENT - La nuit du samedi au dimanche n'est pas celle où nous faisons le plus de maintenance.

M. BAZIN - Nous travaillons la nuit à TDE/EMHT.

M. AMOUNI - Il y a surtout des activités que nous ne pouvons faire que le week-end. Par exemple, nous ne pouvons pratiquer les parcours de voie sur les lignes pneu que le week-end.

M. LE PRESIDENT – On nous a demandé notre avis et nous avons dit que cette ouverture la nuit était une mauvaise idée. Mais, comme elle est tout de même faite, il faut que nous le regardions. Il se pose par ailleurs plein de questions et il sera fait un REX. Si cette ouverture la nuit le week-end devient un mécanisme pérenne, l'exploitant ne pourra plus travailler avec des volontaires.

M. AMOUNI – L'expérimentation est-elle faite pendant un mois ou six mois ?

M. LE PRESIDENT – 6 samedis sont prévus pendant 6 mois, soit un samedi par mois. Je pourrai vous communiquer les dates. Si ce dispositif devait être prolongé, le volontariat ne pourrait plus tenir du côté de l'exploitant parce que les mêmes personnes font également les nuits festives... Il ne pourrait pas travailler avec un système de volontaires et il faudrait mettre en place une organisation avec les roulements adéquats et des recrutements. Nous nous disons peut-être à tort que la mise en place d'un tel dispositif prendra un peu de temps. Il coûtera très cher et il n'est pas certain qu'il se fasse. Nous nous mettons en ligne pour trouver des solutions. Nous ne les avons pas vraiment étudiées aujourd'hui, mais nous allons le faire.

M. BAZIN – Je voudrais faire une interpellation, à notre RRH de département. Lors de la dernière commission de classement, un certain nombre de choses ont été dites et on a souvent reproché aux organisations syndicales de faire de l'affichage sur le résultat des commissions de classement. Cette année, je n'ai vu nulle part affichés les résultats des commissions de classement concernant TDE, qui était nommé et à quel moment. J'aimerais savoir s'il s'agit d'un défaut ou d'un oubli pour qu'il ne se reproduise pas parce qu'il est assez pénible. Beaucoup de personnes sont en attente et se demandent quand il va y avoir quelque chose. A TDE, rien n'a été fait.

Mme PRALONG-RICHY – Nous en avons déjà parlé lors du dernier CSE.

M. BAZIN – Je n'y étais pas. Je suis concerné par la problématique de cet affichage et je voudrais avoir une réponse.

Mme PRALONG-RICHY – La réponse a été donnée lors du dernier CSE. Il faut vous rapprocher de vos collègues.

Mme CASSOU – Je souhaiterais revenir sur la note d'information concernant l'organigramme avec les préfigurateurs et j'ai en fait deux questions. Ma première question concerne la notion de pôle qui n'est pas courante. Le gestionnaire de pôle ou le responsable de pôle aura-t-il un lien hiérarchique ou pas avec les directeurs d'unité ?

M. LE PRESIDENT – Oui.

Mme CASSOU – La ligne hiérarchique comporte déjà pas mal de niveaux.

M. LE PRESIDENT – Si vous voulez mesurer la distance par rapport au soleil, le soleil étant la Présidente, cela ne change rien et nous ne rajoutons pas de crans.

Mme CASSOU – Ma deuxième question concerne une note qui est parue pour une CTO. Est-ce une mission ou un poste ?

M. LE PRESIDENT – Il s'agit d'une mission. Nous avons aujourd'hui, dans le cadre du projet de conduite de la transformation des ingénieries, une cheffe de projet qui est Caroline NOUZAREDE, qui mène le projet et qui est destinée à être responsable du pôle Gestion des Actifs. J'ai estimé, à l'occasion de la mise en place du projet de la transformation des ingénieries, que nous avons un certain nombre de sujets culturels que nous traînons depuis longtemps et que nous avons besoin d'avoir une animation de la conduite du changement et de l'accompagnement des organisations qui ne s'arrête pas juste à la date de mise en place de l'organisation et qui permette de regarder dans la durée comment nous pouvons faire en sorte que toute cette organisation fonctionne avec de la souplesse. Je pensais dans un premier temps que cela pourrait marcher en mettant simplement les responsables, mais j'ai changé d'avis. Chacun étant pris par le quotidien dans son métier, il faut que nous trouvions une façon de faire avancer ces sujets, cette façon n'étant pas complètement déterminée, mais un certain nombre de choses sont à mettre en œuvre. Mme Mireille MAJERCZYK a fait une partie de sa carrière à l'extérieur de l'entreprise. Elle a travaillé à l'époque à la Direction du Patrimoine, puis elle a été directrice de la ligne 12 et directrice de la ligne 14. Elle revient de Doha où elle était en charge du projet gagné par RATP DEV et KEOLIS sur les premières lignes. Je pense qu'elle a une personnalité, une connaissance et une habitude des choses pour nous aider à poursuivre ce projet de transformation, lui donner une continuité et mener les projets au bout.

Cette mission est une mission de longue durée et elle nous aidera à le faire dans une phase différente du projet. Une première phase consistait à définir le projet et à mener les discussions et nous en sommes maintenant à la phase d'implémentation. Les préfigurateurs sont en charge de mettre en place des processus parce que je suis bien conscient que le fait d'avoir défini les boîtes ne règle pas les problèmes. Si nous voulons que cela change, il y a un certain nombre de choses que nous n'arrivons pas à faire. Je le regrette, mais je n'arrive pas à les faire. J'aimerais bien que nous ayons des dispositifs de recueil des données qui viennent de la base et que toute cette organisation soit plus souple. Quitte à créer RATP Infrastructures, j'ai encore l'ambition, malgré mon vieil âge, de réussir à faire des actions de ce côté-là pour changer un peu, mais de façon significative, quelques façons de travailler, et il serait idiot de rater cette occasion. Cela est vrai à l'intérieur des pôles, à l'intérieur des départements et en transverse. Le sujet est compliqué, mais Mme MAJERCZYK sera en charge de l'animer et de garantir que nos actions avancent bien sur ces thèmes-là.

Mme CASSOU – Je souhaite aborder un autre point sur les CSE supplémentaires qui représentent beaucoup de personnes à mobiliser. Ne serait-il pas possible de les éviter à l'avenir ? Le CSE supplémentaire qui aura lieu la semaine prochaine réunira tout le monde pendant une heure pour un dossier alors que nous avons des séances qui se terminent à 12 h, 13 h ou 14 h. Une séance de CSE représente une mobilisation importante vu le nombre de personnes.

M. LE PRESIDENT – La réponse est oui. Nous sommes en l'occurrence dans des circonstances particulières avec un certain nombre de mouvements de personnes qui sont annoncés. La date qui est sûre est la nomination de M. SAIZ à l'unité Voie au 1^{er} octobre. Sur les mouvements annoncés, le successeur de M. DUMONTET est trouvé

et il est en cours de validation. Nous avons également un nom pour l'unité CT qui est M. Laurent BARRAILLER de MRF, mais la date n'est pas encore complètement calée.

Mme CASSOU – Il se pose la question des moyens. Si je ne suis pas là, je me fais remplacer par un RS et le RS n'a pas de moyens.

M. LE PRESIDENT – Le point est lié au mouvement du DUO.

M. LE SECRETAIRE – J'ai également quelques informations à vous communiquer. Des visites sur le nouveau bâtiment Val Bâtiment ont eu lieu le mercredi 11 septembre matin et après-midi et des visites auraient dû avoir lieu le jeudi 12 septembre matin et après-midi. Une visite a été annulée a priori pour des raisons professionnelles le 12 septembre matin. Nous demanderons que cette visite soit recalée dans l'agenda pour ne pas léser ceux prévus sur cette visite et peut-être y ajouter ceux qui ne pouvaient peut-être pas faire la visite sur les deux dates. Nous souhaitons qu'une demi-journée de visite soit réintégrée dans l'agenda. Nous demanderons sûrement une nouvelle réunion du groupe de travail Val Bienvenue pour voir toutes les problématiques qui remontent du terrain. Nous ne les avons sûrement pas toutes, mais il serait bien de voir comment nous pouvons les canaliser et quel sont les retours que nous pouvons avoir parce que cela va un peu dans tous les sens. Il y a nécessité d'avoir une communication un peu plus claire de la part de la direction. Si la direction commence à pinailler sur le nombre de cartons (entre 4 et 5 cartons) et à dire aux agents qu'ils devront acheter le cinquième carton s'ils ont trop d'affaires à emmener, il faudra que nous calions les choses parce que je ne sais pas où nous en sommes dans l'entreprise, mais cela devient compliqué.

M. LESPE – Val Bienvenue se trouve encore dans une phase antérieure à l'arrivée des personnes. Il faudrait peut-être régler des petits détails d'ordre fonctionnel dans Val Bienvenue avant pour que nous ne soyons pas obligés de les régler après. Il y a une discrimination quant à la taille et à l'envergure des personnes qui veulent entrer dans les bulles de confidentialité. Par exemple, je n'y entre pas et cette situation est très désagréable. Vous avez aussi des placements de bureaux en bout de ligne, contre le mur où les personnes ne verront jamais la lumière. Il faudrait peut-être faire l'analyse de risques avant de se retrouver dans des situations où nous serions obligés d'intervenir.

M. PAROT – Nous avons fait beaucoup de remarques quand nous avons visité les locaux notamment sur la proximité entre la tisanerie et les bureaux. Si des gens sont dans leurs bureaux pendant que d'autres sont en train de déjeuner, ils ne pourront pas travailler. Nous avons également noté la taille du frigidaire. Je ne sais pas si les agents qui amèneront leur repas pourront le mettre dans le frigidaire.

M. LE SECRETAIRE – La commission Formation se réunira le 7 octobre et une commission économique se réunira le 10 octobre pour une séance ordinaire le 17 octobre. Une séance supplémentaire est programmée le 25 septembre matin. Elle fait suite au dossier TDE reporté compte tenu de l'indisponibilité du Directeur de l'unité TDE.

VI – QUESTIONS DIVERSES/CORRESPONDANCES

M. LAMBERT – Quelle est la politique de la direction sur l'achat de matériel ? Des agents demandent du matériel depuis un bon moment et il est très compliqué de l'obtenir.

M. LE PRESIDENT – A quel type de matériel pensez-vous ?

M. LAMBERT – Je pense par exemple à un convoyeur. Des agents sont obligés de transporter des moteurs ou des CI sur une brouette. Un convoyeur se trouve sur Bourdon. On leur demande de le mutualiser, mais cette solution n'est pas tellement pratique. Ils demandent ce matériel depuis des années et ils ne l'ont pas.

M. LE PRESIDENT – J'imagine que vous en parlez en CSSCT, ces convoyeurs faisant partie des outillages mis en place. Vous connaissez mieux la question que moi. Il est établi un programme tous les ans.

M. LAMBERT – Est-ce que vous bloquez cette acquisition ?

M. LE PRESIDENT – Non.

M. MORVAN – Ils se heurtent à des refus des REDT.

M. LE PRESIDENT – Ils n'ont peut-être pas d'endroit pour pouvoir les ranger. Ces refus ne sont pas faits pour enquiquiner les agents.

M. MORVAN – Je ne pense pas qu'ils soient faits pour enquiquiner les agents, mais ils ne sont pas faits pour les aider dans leur activité.

M. LE PRESIDENT – Nous faisons des efforts sur l'outillage pour pouvoir améliorer les conditions de travail. Les efforts sont peut-être insuffisants et nous sommes peut-être lents à démarrer, mais il n'y a pas de blocage fort. Si l'achat paraît pertinent, il n'est pas bloqué par l'argent. Il faut peut-être l'étaler parce qu'ils ne peuvent pas tout acheter d'un coup. Il faut savoir ce que l'on veut, avoir après les moyens pour s'en servir... Je suis désolé de répondre comme le livre, mais je ne connais pas le problème et je le regarderai.

M. BROUCHET – Votre discours va à l'encontre de la réalité sur le terrain.

M. LAMBERT – Le problème se pose à CT/MSR/SMC.

M. LE PRESIDENT – Par ailleurs, ces sujets sont regardés en CSSCT où l'on évoque régulièrement l'outillage. Nous nous faisons de temps en temps rattraper par la patrouille parce que des actions sont un peu lentes à être mises en œuvre, mais je souhaite que nous y arrivions.

M. MORVAN – Le terme « un peu lent » est un euphémisme.

M. PAROT – Vous nous dites qu'il ne se pose pas de problème d'argent, mais les agents se posent la question quand ils voient la réalité du terrain.

M. LE PRESIDENT – Je n'ai pas dit que l'achat de matériel était open bar et que nous pouvions tout faire. Aujourd'hui, à ma connaissance, les investissements en outillage ne sont pas un problème d'argent.

M. PAROT – La question se pose surtout quand ce matériel est fait pour accompagner les agents pour qu'ils ne se blessent pas. Il améliore vraiment les conditions de travail pour tout le monde.

M. LE PRESIDENT – Il faut voir après la capacité à faire. Je sais que beaucoup d'efforts ont été faits à certains endroits.

M. AMOUNI – Un mouvement a eu lieu au mois de juillet sur Villette. Quand il était venu à Villette, M. VANDIER nous avait dit qu'une personne de la direction viendrait une fois par mois.

M. LE PRESIDENT – Vous n'êtes pas sans savoir qu'un changement de DUO est prévu à l'unité Voie. Nous l'organiserons pour tenir les engagements que nous avons pris. Le nouveau DUO arrivera le 1^{er} octobre et il est bien au courant de ces sujets-là.

VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

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

La séance est levée à 12 h 30.

Le Président :

Le Secrétaire :

Olivier DUTHUIT

Eric TURBAN

