



ETABLISSEMENT RATP INFRASTRUCTURES

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

SEANCE ORDINAIRE DU 17 FEVRIER 2022

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

SONT PRESENTS :

MEMBRES TITULAIRES OU SUPPLEANTS :

LISTE CGT

ERIC TURBAN (SECRETAIRE) (T)
LAURENT RENAUDIN (T)
CAROLE HENRION (T)
VALENTIN LERENDU (T)
CHRISTIAN PAROT (T)
FREDERIC CAPON (T)
BENJAMIN BROUCHET (T)
TARRIS-LAWSON ANDET ASSANA (T)
PASCAL LAMBERT (T)
CHRISTOPHE HARDY (T)
JEAN-RENE MORVAN (T)
MAXIME DE AGUIAR (T)

RUDY ROMERO (S)
LAURA RUIZ GONZALEZ (S)
CHRISTOPHE HARDY (S)
STEPHANE BONNENFANT (S)

LISTE SANS ETIQUETTE

SYLVAIN ROUSSEL (T)

LISTE CFE-CGC

FREDERIC GRANDO (T)
ANGEL RUZA (T)
IMED BARKALLAH (S)
DIDIER LEFORESTIER (S)

LISTE UNSA

HALIM BENGUEDDOUDJ (T)
LAETITIA DEVRIENDT (T)
ROMAIN DESTRIEZ (S)

REPRESENTANTS SYNDICAUX :

CGT
UNSA
CFE-CGC

YVES BOILEAU
KLEMENT RAINER
NTALAJA MUSENGESHI
TSHIMANGA

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DU PROCES-VERBAL	5
Approbation des procès-verbaux du 8 et du 16 décembre 2021.	
II - INFORMATIONS DU PRESIDENT	6
III – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
01. Information sur l'Impact de l'arrivée des nouveaux systèmes à ESMC-M	7
02. Information et consultation sur le Programme GALAXIE socle commun	29
03. Information et consultation sur l'Intervention sur des câbles signalisation présents en caniveau équipés d'intercalaires amiantés, sur la plateforme des voies	31
04. Information sur le déploiement Quick/Cut	52
05. Situation trimestrielle des effectifs à RATP Infrastructures – 4 ^{ème} trimestre 2021	57
06. Dénonciation des indicateurs facultatifs du bilan social	61
IV – REPONSES AUX AVIS ET RESOLUTIONS	
✓ Réponse à l'avis « Projet de réorganisation des activités d'évaluation de la sécurité du contrôle commande signalisation (« 2 nd regard sécurité ») au sein de l'entité de Qualification des Systèmes.	
V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE	
- Calendrier du CSE/GDI	63
VI – QUESTIONS DIVERSES	68
VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE	68

La séance est ouverte à 8 h 40 sous la présidence de M. Jean-Louis HOUPERT.

M. LE SECRETAIRE – Je vous propose de faire une minute de silence à la mémoire M. Julien DAUCHY et de M. Aurélien CHAUMETTE qui sont décédés subitement à quinze jours d'intervalle.

Une minute de silence est respectée à la mémoire de M. Julien DAUCHY et de M. Aurélien CHAUMETTE.

M. LE PRESIDENT – Y a-t-il des déclarations ?

M. LEFORESTIER – Lecture d'une déclaration CFE-CGC....

Dans un contexte où l'incertitude et le manque de considération n'ont jamais été aussi forts, dénonciation de la RDCE, NAO 2022, démantèlement de l'EPIC, allongement des carrières et menaces sur le système de retraites, la défense des intérêts de toutes et de tous est en jeu.

Avec une inflation généralisée à 2,8 % selon l'INSEE et à 3,5 % pour la banque de France, laquelle intègre que partiellement les coûts de l'énergie, la direction du groupe RATP, elle, utilise son propre calcul et fixe l'inflation à 1,6 % en 2021, faisant fi des chiffres officiels de l'INSEE.

Le gouvernement et la direction considèrent que les salariés de la RATP bénéficient déjà d'accords et de déroulements de carrières suffisamment généreux pour ne pas accorder d'augmentation de la valeur du point.

Mais quelles sont les propositions concrètes de la direction du groupe RATP :

- ✓ Le versement d'une prime « bas salaires » de 150 € défiscalisée aux salariés percevant une rémunération inférieure à 1 872 €, qui ne concerne que 280 agents de maîtrise sur 7000,
- ✓ La majoration de 5 € par dimanche et jour férié travaillé du 1^{er} au 7^{ème} jour !
- ✓ L'Augmentation exceptionnelle des enveloppes de primes de résultat de 5 %, augmentation de l'enveloppe, pas du montant des primes décidé par le management et surtout non reconductible,
- ✓ La reconduction du dispositif d'indemnité de maintien du pouvoir d'achat, qui ne devrait concerner en moyenne que 30 ou 50 personnes chaque année.
- ✓ L'augmentation de cinquante centimes d'euros de l'indemnité de télétravail, qui passerait à 2,80 €. Pour ce dernier point, faut-il considérer dorénavant comme une augmentation de salaire le remboursement très minimaliste des frais engendrés par le Télétravail ?

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, c'est non !

Notons que la dernière augmentation de la valeur du point, soit 0,7 % remonte à 2017 ! Aucune revalorisation du point de base n'est intervenue depuis cette date.

La direction fixe pour 2022 une enveloppe de 0,4 % de la masse salariale à dépenser dans des mesures sociales.

Il ne s'agit plus de progresser pour améliorer son niveau de vie, mais de progresser pour ne pas s'appauvrir.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, ces « propositions » sont une provocation de trop, dans une période où l'encadrement n'a jamais été autant sollicité.

Ces « mesurette », pour la plupart non pérennes, sont loin du compte. Où est le partage équilibré des richesses produites par l'entreprise ? La direction doit prendre des engagements forts pour les encadrants et les salariés de l'entreprise.

C'est en ce sens, que la CFE-CGC Groupe RATP, soutient le mouvement social du 18 février prochain.

M. BOILEAU – Lecture d'une déclaration CGT...

Nous pouvons compter sur les doigts d'une main les fois où l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et dans les CSE s'entendent sur un communiqué et une action commune. Il faut dire que la provocation a de quoi faire bondir. Pas de revalorisation significative de la valeur du point mais une mesure salariale de 0,4 % saupoudrée en diverses mesures sociales. En clair, il y en a très peu et pas pour tout le monde !

Les salaires vont, une nouvelle fois, stagner quand les bas salaires se contenteront d'une primette. Les mesures sociales se résument à des revalorisations aussi légères qu'une feuille de papier à cigarette sur des primes à l'acte. La transformation d'une prime en points, revendication chère à la CGT, n'est pas une mesure salariale puisque la feuille de paie ne tremble pas en bas à droite. Cette transformation est bonne pour les cotisations retraites, celles que nous avons défendues il y a deux ans devant une culpabilisante PDG spectatrice qui mettait en doute notre professionnalisme mais ne répond pas à l'urgence du pouvoir d'achat.

Quant à notre professionnalisme et notre sens du service public, ils sont maintenant encensés par la même personne. Elle se félicite de la continuité des transports tout au long des 2 années de pandémie. Parce qu'il y a une évidence, les agents se sont levés tous les jours malgré les doutes, les risques d'infections, le manque de protections parfois. Tous les jours, les transports ont fonctionné, tous les jours les agents ont participé à ce que la RATP puisse faire des résultats malgré le contexte d'un ralentissement économique.

En 2020, je le rappelle, après un mois de grève pour la défense de nos retraites, le remboursement du pass navigo, 3 mois de confinement, le paiement de 2 mois de salaire sur fonds propres quand IDFM faisait « banqueroute » durant l'été, avec 60 % d'usagers en moins à la rentrée, un prêt de 100 millions d'€ à RATP DEV pour éviter une nouvelle fois son effondrement, la RATP grâce au travail des agents sort avec 14 millions de résultat...

En 2021, ce ne sont pas moins de 200 millions qui vont être annoncés.

Quel mépris envers les agents et leur travail avec une proposition à 0,4 % quand l'inflation en fait presque dix fois plus !

Cette fameuse inflation. Trop d'inflation ? Ce n'est pas le moment d'augmenter les salaires nous dit-on, cela serait contre-productif. Mais alors quand augmente t'on les salaires ? Ce n'est jamais le bon moment selon les fossoyeurs du tissu social. C'est bien parce qu'il y a ce tissu social que l'économie et les salariés ont pu traverser la crise entre parenthèses.

Mais quand une entreprise dégage 200 millions de résultat ne serait-ce pas le bon moment ? La CGT-RATP revendique – entre autres – 3 % d'augmentation de la valeur du point chaque année pendant 3 ans à titre de rattrapage. Cette mesure se chiffre à 83 millions d'€, ce qui n'effacera pas les résultats.

Les propositions de l'entreprise sont donc inacceptables, elles viennent d'un autre monde. Un monde détaché de ce que subissent les agents tous les jours au niveau de leur pouvoir d'achat.

Nous appelons donc les agents à se mobiliser et à se rassembler à VAFO le vendredi 18 février à partir de 10 h à l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires.

Cette provocation salariale de l'entreprise n'est pas la seule provocation malheureusement ce ce mois-ci. En matière de provocation, le gouvernement avec son Président comme expert, arrive à l'ignominie.

Il y a 60 ans, le 8 février 1962, lors d'une manifestation pacifique que les horreurs de la guerre en Algérie et les attentats perpétrés par l'OAS, le préfet Maurice Papon réprime dans le sang les participants. C'est au moment de la dispersion à l'heure prévue (19 h 30) qu'un détachement d'une trentaine de policiers charge sauvagement la foule. Ils sont armés de longues matraques de bois et cognent. Ils s'acharnent sur les manifestants qui refluent vers les bouches du métro. Pris de panique, les gens trébuchent, tombent les uns sur les autres et s'entassent, formant un monticule compact dans l'escalier. Durant dix à vingt minutes, les policiers frappent sur ces corps entassés en tournant autour des balustrades, brisent les crânes et les membres, fracassent leurs matraques et jettent sur les corps les grilles en fonte arrachées aux arbres, ainsi que des guéridons de bistrot.

Plus de 60 ans plus tard, pas de coupables désignés, pas de condamnation devant un tribunal...

Comment ne pas faire le lien avec le sort des manifestants dit « gilets jaunes » qui ont été mutilés et défigurés alors qu'ils réclamaient plus de pouvoir d'achat pour une vie meilleure ? Cette répression aveugle avec une police à qui tout est pardonné, a coûté la vie à une femme qui effrayée par la manifestation a été touchée par un LBD alors qu'elle fermait ses volets. Une police qui a retrouvé des motards, matraque à la main, dignes des voltigeurs assassins, des cagoules comme des vulgaires voyous. Pas une condamnation, tout est pardonné par le préfet parisien qui de ses propres mots « n'est pas du même camp », celui des travailleurs.

Comment ne pas vivre comme une provocation, une ignominie quand ce même préfet est diligenté pour déposer une gerbe au Père Lachaise sur la sépulture collective des victimes, celui-là même qui a couvert voire ordonné des actes de barbarie sur des manifestants ?

Dans quelle société vivons-nous ? Une société qui dévalorise le travail et qui réprime les voix divergentes.

Rien ne fera taire la CGT-RATP, nous nous mobiliserons toujours pour conquérir de nouvelles mesures sociales pour un monde plus juste.

Cela commence par une lutte acharnée contre la privatisation rampante de la RATP et plus largement des services publics. L'eau, les énergies, les moyens de communication et les transports doivent sortir des marchés financiers. Le modèle libéral a fait date.

On nous compare toujours à ce qui se fait en dehors de nos frontières avec une discrétion quand les politiques libérales font volte-face. L'Allemagne, l'Angleterre (qui ne sont pas les moins libéraux pourtant), la Suède ont repris la main, parfois partiellement, sur les entreprises de transports. Ils renationalisent après l'échec cuisant des entreprises privées. Pourquoi alors cet entêtement à vouloir casser notre belle entreprise ? Cela ressemble à un dogme stupide et aberrant. Pour que cette stupidité ne s'étale pas comme de la confiture sur une tartine, la

CGT appelle l'ensemble des transports à se mobiliser le 17 mars 2022 pour une journée sans transport.

I – APPROBATION DES PROCES-VERBAUX

- **Procès-verbal de la séance ordinaire du 8 décembre 2021**

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 17

Contre : 0

Abstention : 7

Le procès-verbal de la séance ordinaire du 8 décembre 2021 est adopté à la majorité des présents.

- **Procès-verbal de la séance supplémentaire du 8 décembre 2021**

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 4

Le procès-verbal de la séance supplémentaire du 8 décembre 2021 est adopté à la majorité des présents.

- **Procès-verbal de la séance de mise en place du 16 décembre 2021**

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 24

Contre : 0

Abstention : 0

Le procès-verbal de la séance de mise en place du 16 décembre 2021 est adopté à l'unanimité des présents.

II – INFORMATIONS DU PRESIDENT

Mme SICSIK – Je souhaite partager deux informations avec vous :

- **L'évolution des modalités pratiques de gestion des relèves au sein de RATP INFRA** : nous avons travaillé sur un processus de simplification de la gestion des relèves et un premier atelier de partage aura lieu avec les organisations syndicales le 24 février. Si tous les points sont traités, nous verrons avec les organisations syndicales et le CSE comment partager ces nouvelles modalités.
- **Le projet d'évolution de la BU Tramway** augmentée de la maintenance qui a vocation à préparer la BU Tramway au périmètre des futurs appels d'offres. A ce jour, l'activité de gestionnaire d'infrastructures est portée par la BU TRAM, mais les activités de maintenance courante et patrimoniale ont principalement été confiées à RATP INFRA, MRF, M2E ou à des industriels. Ce projet d'évolution a fait l'objet

d'une plurisyndicale transversale au niveau de l'entreprise le 14 février dernier. Le processus de dialogue social va se poursuivre au sein de RATP Infrastructures. Une plurisyndicale d'information sera organisée en mars. Puis, sous réserve de l'inscription à l'ordre du jour en accord avec le Secrétaire, une information sera faite au sein de notre CSE. Un processus de dialogue social propre à RATP Infrastructures pour traiter les impacts de ce projet pour notre périmètre sera organisé plus tard dans l'année.

M. BOILEAU – Sur la mise en place de la BU TRAM qui impactera les activités de RATP INFRA, j'ai assisté à la multisyndicale de lundi dernier et M. DUMONTET, le Directeur de la BU TRAM, nous évince complètement des activités liées au TRAM. Il s'agit réellement d'un choix de la direction d'évincer RATP INFRA de la maintenance liée au TRAM. Il n'est pas un choix économique et il n'a pas été fait en benchmarking. Je ne sais pas quelle est votre position, M. Le Directeur, mais vous devez certainement avoir une attention particulière à conserver nos activités, voire à les développer, mais pas à les voir s'envoler juste sur des considérations d'ouverture à la concurrence en 2030 puisque l'ouverture à la concurrence du Tramway sera effective en 2030. On nous écarte complètement de la maintenance des infrastructures du Tramway. Il n'y a pas de considérations économiques, mais juste une position qui écarte complètement RATP INFRA. Je ne devine pas laquelle et je ne sais pas, mais je voudrais avoir votre avis sur le sujet, M. Le Directeur.

M. LE PRESIDENT – Une hypothèse de référence a été prise pour la constitution de cette BU TRAM et nous en prenons acte. Cela ne veut pas dire que nous ne déclenchons pas des réflexions sur la façon de pouvoir continuer à opérer sur ce périmètre puisque nous pourrions tout à fait imaginer revenir sur cette activité par d'autres biais, l'autre biais étant le suivant : puisque l'on décide, dans l'hypothèse de référence, de faire un bail de cette activité, nous pourrions peut-être essayer, au travers de la mise en place d'une filiale, d'être parmi ceux que l'on pourrait consulter pour cette activité. Je vous fais part de cette idée pour vous donner l'exemple que nous ne sommes pas les bras ballants et nous avons beaucoup d'idées pour revenir au contact de cette activité. Elles sont à l'état de projet et nous vous en reparlerons évidemment si elles se consolident et si elles s'avèrent pertinentes.

Mme NOUZAREDE – Une ouverture à la concurrence en 2029 veut dire des appels d'offres en 2027. IDFM décidera de l'allotissement et de la manière de procéder. Néanmoins, quand nous regardons ce qui se fait partout en France et les premières orientations d'IDFM, il est bien mis en place un lot exploitation/maintenance par ligne. L'objectif du Groupe et de la BU TRAM est de remporter des appels d'offres en s'étant adaptés à la fois en termes de performance et au niveau organisationnel pour être en capacité d'y répondre. Il est absolument normal que RDS pilote l'ensemble de l'activité exploitation/maintenance du Tramway. Une hypothèse de référence, qui est tout à fait raisonnable et qui représente déjà un travail important pour nous, est de sous-traiter une partie de l'activité. Il ne s'agit pas de toute l'activité, mais de celle qui est au contact direct avec l'exploitation, en l'occurrence la Voie et la Caténaire. Par ailleurs, je rappelle que le sujet de la sous-traitance sur le Tramway n'est pas nouveau puisque nous réalisons déjà toute la signalisation par sous-traitance et ce marché de sous-traitance a été transféré en pilotage il y a deux ans à RDS. L'apparition de la sous-traitance dans le Tramway n'est pas vraiment nouvelle.

M. BENGUEDDOUDJ – Nous avons quelques petites questions sur la BU TRAM. 60 personnes sont impactées dans ce projet sans compter les fonctions supports et 15 agents de la Voie qui sont la priorité de l'UNSA. Nous demandons d'avoir des garanties sur ce sujet. Nous voulons surtout des garanties écrites et non pas des paroles en l'air sur le reclassement dans leur département d'origine pour ceux qui le désirent, un accompagnement sérieux au cas par cas et individuellement et le début des appels d'offres en 2023-2027. Nous ne savons pas trop. On nous parle de 2027 et ils peuvent être accélérés avec Mme PECRESSE qui aime bien accélérer les choses. Avez-vous fait une étude d'impact par rapport à tout cela ? Il faudrait peut-être en avoir une. Il faudrait également une bonne réunion sur le sujet avec uniquement INFRA parce que des personnes qui travaillent sur le TRAM, sont d'INFRA et qui ne sont pas ni de RDS, ni d'ailleurs. Pour les agents de RDS, il est complètement logique que RDS contrôle et dirige, mais pour les agents de l'INFRA, je pense que ce sont des personnes d'INFRA qui doivent décider de leur sort. Nous aimerions bien avoir des précisions rapidement sur le sujet.

M. LE PRESIDENT – Nous lançons le dialogue social sur la BU TRAM avec une plurisyndicale fin mars qui sera dédiée à RATP INFRA dans le périmètre que vous appelez de vos vœux. Je pense que nous aurons toutes les occasions de s'en parler en long, en large et en travers. Nous nous donnons rendez-vous fin mars.

Nous réinstaurerons dans les CSE une rubrique sur les incidents marquants et nous le ferons de façon un peu différente. Nous avons renforcé l'unité CSC à plusieurs étages et notre nouveau patron de l'Inspection, Mathieu RECHIGNAC, nous fait un point sur les incidents marquants tous les mardis en comité de direction pour provoquer une réaction et valider les plans d'actions. J'ai demandé à Mathieu RECHIGNAC de se connecter pour nous faire une présentation qui ressemble à celle faite tous les mardis dans notre comité de direction et vous donner un panorama des incidents récents que nous avons vécus sur la sécurité ferroviaire.

M. LE SECRETAIRE – J'aurais souhaité être informé de la venue de Monsieur RECHIGNAC et du principe de présentation parce que je le découvre en séance. Je souhaiterais à l'avenir être informé des personnes présentes autour de cette table. Nous avons reçu le document, mais nous ne savions pas trop de quoi il retournait.

M. LE PRESIDENT – Nous faisons un test. Pour l'exhaustivité de l'information, autant appeler l'homme de l'art et celui qui pilote, mais si cela ne vous va pas, nous ferons autrement.

M. RECHIGNAC – Je suis responsable de l'Inspection et de l'Audit de RATP INFRA. Je vous propose de faire un tour d'horizon et d'actualité sur la sécurité ferroviaire pour l'année 2022 au travers du tableau de bord projeté. Ce tableau de bord, que nous partageons au sein des CODIR RATP, nous permet à la fois de suivre l'évolution des incidents de sécurité ferroviaire et de prendre les différentes actions au niveau des différents comités de direction. Pour l'année 2022, nous avons 4 incidents de sécurité ferroviaire sur le Métro et le RER et vous avez la partie Tramway à droite du tableau. Nous avons une attention particulière sur les activités Tramway parce que nous maintenons, à la fois sur les activités de sécurité ferroviaire et également sur la qualité de service. Nous prenons parfois certains REX du Tramway pour les mettre sur le

réseau Métro-RER. Il s'agit d'une activité que nous maintenons fortement au sein de l'Inspection.

Sur les activités Métro et Tramway, nous essayons d'avoir une classification qui nous permet d'avoir une vision un peu plus claire sur les incidents de sécurité ferroviaire. Cette classification se fait en trois parties et nous n'en voyons que deux parce que l'actualité n'a pas fait apparaître le troisième cas. Les trois étapes significatives sont les incidents SF, les accidents et les quasi-accidents. Nous retrouverons dans les accidents l'ensemble des événements redoutés que nous connaissons et qui sont vraiment des accidents de type déraillements. Nous retrouverons dans les quasi-accidents des phénomènes où nous avons eu de la chance : nous allions dérailler, mais nous avons eu de la chance pour des raisons d'environnement, nous n'avons pas eu d'accident et nous le considérons comme un quasi-accident. Nous avons ensuite la catégorie des incidents SF qui nous permet de manager notre sécurité ferroviaire en regardant un peu vers l'arrière : j'ai eu un accident, je prends les actions et je mène ma politique de management de la sécurité ferroviaire pour qu'il ne se reproduise plus.

Nous travaillons également sur les phénomènes précurseurs qui nous permettent de dire qu'il n'y a pas eu d'incident de sécurité ferroviaire à ce moment-là, néanmoins le geste métier et la configuration, sans aller dans des scénarios abracadabrants, auraient pu amener à une situation anti-sécuritaire. Nous la traitons comme si elle était un incident complet de SF, ce qui nous permet de le rentrer dans notre management de la sécurité ferroviaire en accord avec les unités opérationnelles, d'en décliner les plans d'actions et les actions qui permettraient éventuellement qu'elle ne se produise pas.

Vous avez, sur la partie gauche, les différents incidents qui se sont passés dans ce contexte sur l'année 2022. Nous les suivons par symptôme, par ligne, par réseau... Nous avons une multitude d'indicateurs et j'en ai fait une synthèse pour ne pas vous noyer, mais nous pourrions les détailler si le principe vous intéresse. Nous avons eu, depuis le début de l'année, un déraillement, un engagement de gabarit, une perte d'organe sur un matériel roulant et une problématique de travaux sur la ligne 6. Sur l'actualité depuis le début de l'année, j'ai relevé 2 incidents significatifs que nous pouvons détailler un peu plus :

1. L'incident du 18 janvier 2022 sur la ligne 7 avec la chute d'une manille du matériel roulant lors de la rentrée d'un convoi de la ligne 14 vers Porte de la Villette. La manille permet d'accrocher deux wagons entre eux quand on forme un convoi. Dans le contexte de l'incident, nous avons un convoi qui rentre de la ligne 14 via la ligne 6 et la ligne 7 pour revenir aux Ateliers de Villette. Lors de ce parcours, une manille qui se trouve sur un crochet d'attelage repos sort de son attelage et engage le gabarit de l'ensemble des équipements de signalisation qui se trouvent sur la ligne 6 et sur la ligne 7. Arrivé à la station le Pelletier, elle engage le gabarit d'un rail qui était entreposé entrevoie. Cet engagement a fait une rupture d'attelage sur le matériel roulant qui est traitée par les équipes du GMT qui remettent l'attelage en conformité et il repart, sauf que le rail qui avait été bougé par cet engagement de gabarit engage le gabarit de trois trains voyageurs suivants. Cet incident vraiment important a nécessité une intervention technique entre trois départements. MRF porte la cause racine de l'incident qui a aussi des impacts du

côté de RATP Infrastructures avec des actions qui peuvent être menées notamment dans le cadre de la préparation des convois et l'application des préconisations qui nous sont faites par MRF dans le cadre de cet incident qui aurait pu être plus grave, mais il n'a eu fort heureusement que des conséquences matérielles.

2. L'incident du déraillement à Porte de la Villette le 31 janvier 2022. Nous avons un convoi dont le tracteur TMA tombe en panne. L'objectif de la manœuvre est de pouvoir remettre un nouveau TMA et de l'atteler pour l'envoyer en ligne. Une partie du convoi se rend sur la voie de retournement et on fait venir un nouveau tracteur d'une voie de Porte de la Villette vers cette zone de retournement pour atteler le convoi. Dans la première partie du convoi, on talonne l'appareil de voie 718, le GMT attelle l'autre partie du convoi et se retourne sur la voie 25. Lors de cette manœuvre de retournement, le convoi déraile sur l'appareil de voie 718 par enfourchement. Cette situation a nécessité des actions immédiates et une analyse poussée des collègues de DGOA/VOIE pour établir une chronologie des faits qui s'étaient passés. La chronologie retenue aujourd'hui est la suivante : l'appareil de voie était bien entrebâillé parce que le premier boggie du premier tracteur a déraillé. Il était entrebâillé au départ du train, ce qui a occasionné le déraillement par enfourchement. Nous avons de notre côté des actions immédiates, à moyen et à long terme. Parmi les actions à court terme, nous avons identifié un certain nombre d'écarts que nous devons rectifier sur le graissage. Sur les actions à moyen et à long terme, nous avons également identifié la possibilité d'établir une réflexion sur des aides à la décision qui nous permettraient éventuellement d'améliorer ce type de manœuvre. Nous ne parlons pas de signaler Porte de la Villette parce que cela n'est pas l'objet, mais en tout cas d'avoir des équipements techniques. Il est vrai que la construction de Porte de la Villette date de plusieurs dizaines d'années et nous avons une certaine conception de l'installation qui a été faite de telle sorte qu'elle fonctionne d'une certaine façon. Il est vraiment intéressant en 2022 de se requestionner et de voir s'il n'existe pas d'autres équipements en termes ferroviaires qui nous permettraient de sécuriser un peu mieux ce type de manœuvre d'aide à la décision aussi bien pour les collègues du GMT que pour les collègues de la VOIE qui préparent les convois, et d'y réfléchir pour sécuriser toute notre chaîne de production des chantiers de nuit et sécuriser l'ensemble de la production depuis Villette jusqu'à l'arrivée des convois.

M. PAROT – Je suis enchanté que nous puissions avoir une réponse parce que j'ai encore envoyé un mail au Directeur de l'unité VOIE lui demandant si une enquête avait été diligentée suite à ce déraillement et surtout quelles sont les causes et les conséquences de ce déraillement. Je n'ai toujours pas de réponse. Il est bien de l'apprendre en CSE, mais j'aurais préféré qu'il me réponde. Je suis inquiet par le fait que vous ayez parlé d'un entrebâillement d'aiguille. Normalement, quand l'aiguille est entrebâillée de plus de 3mm, nous avons un décontrôle et le train ne peut pas passer. Quelque chose n'a peut-être pas fonctionné. Le décontrôle était-il de plus de 3 mm ou de moins de 3 mm ? Au niveau du graissage, les gammes de maintenance ont-elles bien été respectées ou un manque de personnel avéré au niveau de la Voie ne permet pas de faire cette maintenance de graissage sur les appareils qui servent au quotidien surtout pour sortir du Parc de la Villette ?

M. RECHIGNAC – Sur l'entrebâillement, le scénario retenu est bien que l'aiguille était entrebâillée notamment suite au fait que l'appareil a été talonné d'un autre côté. Nous connaissons ce type d'appareils de voie, des leviers 5V à ressort, et la possibilité qu'ils ne reviennent pas au collage. Pour ces appareils de voie non-signalisés, la question du collage de l'aiguille à 4 mm se pose. Nous nous sommes posé la question de savoir si un conducteur sur un tracteur à x mètres à 3 heures du matin est capable de voir un décollage à 4 mm et nous essayerons de voir dans quelle mesure nous pouvons faire un rejeu de ce type de situations. Au-delà de cela, il a été identifié un manque de graissage sur cet appareil de voie avec un pas de maintenance qui était dépassé, qui a été expliqué par l'unité Voie et rectifié lorsque l'appareil de voie a été changé et repris.

M. PAROT – J'entends votre réponse, mais lorsque je demande quelles sont les causes, on me répond qu'il se pose un problème dans l'aiguille. Après, sur le graissage, j'aurais aimé savoir pourquoi les gammes de maintenance n'ont pas été respectées. Est-ce dû à un manque de personnel ? Il est important de le savoir pour pouvoir faire le nécessaire dans les solutions à mettre en place. Un manque de graissage sur un appareil stratégique pour sortir des ateliers de Villette ne fait pas plaisir à entendre et il se pose un problème. Il est dommage de n'avoir personne de l'unité Voie pour nous répondre. Je ne sais pas s'ils ont assez de personnel, mais il faut en tout cas gratter pour savoir d'où vient le problème.

M. LE PRESIDENT – Les plans d'actions et les 5 pourquoi ne sont pas terminés. L'idée est de vous informer sur les événements qui se sont produits entre aujourd'hui et le dernier CSE. Nous voudrions entrer dans cette tradition et vous informer des plans d'actions en sachant que, lorsque Mathieu RECHIGNAC prend la parole aujourd'hui, tous les plans d'actions et tous les 5 pourquoi n'ont pas été menés. L'incident est assez récent puisqu'il a 15 jours.

M. PAROT – Je m'inquiète en tant que mainteneur. Les collègues qui étaient sur ce train du GMT n'ont heureusement pas été blessés, mais si l'incident s'était produit en pleine voie et en exploitation, cela aurait été la même chose et des voyageurs auraient peut-être pu se trouver dedans. Le fait de ne pas respecter les gammes de maintenance n'est pas entendable.

M. KLEMENT – Quand il s'agit d'un contrôle d'appareil, nous travaillons bien souvent avec CT et le système PAULVE, mais le système PAULVE décontrôle à 5 mm et nous estimons à la Voie qu'il faut le faire à 3 mm. Nous avons déjà un écart à ce niveau. En tant que mainteneurs Voie, nous ne serons pas avertis quand nous aurons une ouverture de 3 mm en coin et nous ne serons pas avertis d'un décontrôle puisque le système PAULVE ne déclenchera qu'à partir de 5 mm. Il s'agit déjà d'une piste.

M. RECHIGNAC – Nous sommes vraiment sur les Ateliers de Villette avec des appareils de voie totalement non-signalisés et il n'y a pas de système PAULVE.

M. KLEMENT – Je suis bien d'accord, mais je voulais juste souligner le fait qu'il n'existe pas de décontrôle à 3 mm. En tant que mainteneur faisant partie de République jour, dès que nous nous retrouvons sur les Ateliers de Villette, nous avons malheureusement une complexité de maintenance au niveau de ces appareils parce que nous n'arrivons pas à les avoir en maintenance. Nous arrivons parfois à les avoir

et il faut rendre l'appareil au bout d'un quart d'heure parce qu'un convoi doit passer. Il faudra faire un retour d'expérience pour savoir comment maintenir ces appareils de voie et rendre pérenne cette maintenance qui est faite aujourd'hui, mais avec des aléas en étant obligés de rendre l'appareil, de le reprendre pendant 5 minutes, puis de le rendre 10 minutes... A un moment donné, nous pouvons passer à côté de quelque chose.

M. MUSENGESHI – J'ai des collègues qui travaillent à la Vilette concernant le déraillement dont nous parlons. J'aimerais simplement savoir combien de déraillements nous avons subi sur ces cinq dernières années ? Ils me disent que ces problèmes arrivent souvent.

Mme NOUZAREDE – Nous avons eu en moyenne à la RATP, tous réseaux confondus, toutes causes confondues, en voie principale et en voie secondaire, 70 déraillements en 4 ans. Il n'est donc pas un événement si rare. Il faut ensuite distinguer par réseau, par voie principale et par voie secondaire. Les deux tiers des déraillements sont des déraillements en voie secondaire. Les quatre déraillements qui ont eu lieu en 2021 et attribués à des causes Infrastructures ont été des déraillements en voie secondaire. Ce sujet est très important et nous le traitons de façon prioritaire. Il est un sujet sur lequel nous voulons avoir une approche en vision globale et en recherche de causes racines. Je partage complètement les propos de M. PAROT et le témoignage de M. KLEMENT pour remonter aux causes racines et traiter durablement tous les points que nous pouvons traiter.

M. BENGUEDDOUDJ – Je suis complètement en accord avec M. PAROT parce qu'il a raison. Il a dû se poser un problème au niveau de la maintenance de l'équipement. Comme nous avons des équipements vétustes sur les parcs, nous n'avons pas les équipements pour les changer comme sur le RER. Je pense que le problème doit venir de là et cet incident aurait pu être beaucoup plus grave.

M. PAROT – Si l'appareil n'est pas équipé du système PAULVE, nous pouvons en déduire qu'il est un talonnable renversable équipé des tringles « Salbi ». Après, le problème se pose au niveau des ressorts. Cet appareil stratégique étant utilisé tous les jours, il faut peut-être un pas de maintenance plus adéquat et avoir une vigilance particulière par rapport à cet appareil. Vous avez parlé d'un second déraillement sur Vilette qui était dû à un transport de rails qui venait de la SNCF et qui a déraillé.

Mme NOUZAREDE – Cet incident a eu lieu l'année dernière.

M. PAROT – Nous avons des déraillements régulièrement. Un plan d'action de renouvellement a été fait au niveau de la Voie parce que les traverses n'étaient pas vraiment maintenues et ne maintenaient vraiment pas le rail parce qu'elles étaient complètement pourries. Il est vrai que ce déraillement était dû à l'état du rail et non pas à l'entretien des voies. Par contre, le déraillement sur l'appareil est plus embêtant parce qu'il est dû à un manque de maintenance et cela n'est pas tolérable.

M. LE PRESIDENT – Nous avons défini clairement, sous l'impulsion de Mathilde MAHAUT et de Mathieu RECHIGNAC, nos trois combats prioritaires sur la sécurité ferroviaire :

1. Les déraillements, je ne répète pas les chiffres et vous les avez en tête.
2. Les engagements de gabarit qui sont la première cause des incidents de sécurité ferroviaire attribuables à RATP INFRA.
3. La gestion des situations d'installations provisoires en exploitation dans le cadre de travaux. Sur les 6 quasi-accidents de 2021, 4 se sont produits dans le cadre de travaux de modernisation ou patrimoniaux (2 découvertures, une chute de mur, un défaut de géométrie de la voie).

Ces trois combats seront trois thèmes que nous travaillerons très fortement avec tous les métiers sous l'impulsion de CSC et je pense que nous en parlerons régulièrement dans ces points.

M. PAROT – Je souhaiterais revenir sur les problèmes d'engagement du gabarit. Les rails doivent normalement être fixés en voie de part et d'autre avec des cales... Il est dit qu'il s'agit de la Voie, mais nos collègues de la Voie changent de moins en moins de rails et les entreprises changent les trois-quarts des rails. Quand ils terminent leur chantier, je pense qu'un minima est d'installer ce qu'il faut. Ces cales doivent être mises en fonction des rails entreposés et il existe plusieurs dimensions de cales.

Nous avons aussi un souci au niveau du ramassage des rails parce que l'on n'arrive pas à donner suffisamment de trains pour pouvoir ramasser ces rails, d'où l'importance de bien les fixer. Il est intéressant de se dire, avant de commencer un chantier, que l'on met tous les moyens qui peuvent être mis en œuvre pour que les rails soient sur le chantier. Même s'il faut un train, la nuit ne sera pas perdue parce que nous pouvons voir l'impact sur la sécurité ferroviaire. Il pourrait arriver qu'un rail se détache et engage le gabarit. On ne commence pas un chantier tant que la zone n'est pas nettoyée complètement à fond. Quand on fait cela, on enlève les rails, on les nettoie et on nettoie les niches en même temps.

M. LE PRESIDENT – Vous ne croyez pas si bien dire !

M. BENGUEDDOUDJ – Lorsque j'entends parler des entreprises, je suis obligé d'intervenir. Du côté du RER, nous faisons de moins en moins de rails et ils sont forcément faits par les entreprises. Sur l'engagement de gabarit avec du matériel, il s'agit souvent du matériel de l'entreprise puisque nous faisons de moins en moins de rails. Comme le disait M. PAROT, si le rail reste à chaque fois comme cela, si l'entreprise ne récupère pas le rail ou si nous n'avons pas de train pour enlever les rails, cela crée des possibilités d'engagement de gabarit. Au niveau du RER, je suis quasiment certain que les engagements de gabarit venaient de l'entreprise. Les agents RATP sont en surveillance des entreprises et nous nous retrouvons à un, voire à deux. Pour une barre longue de 188 mètres, vous n'avez généralement qu'un seul agent avec eux. Il n'y avait par exemple qu'un seul agent RATP avant-hier soir. Ils faisaient deux 36 mètres, 1 JIC et il est très compliqué pour l'agent de tout vérifier. Il est vrai qu'ils sont souvent amenés à oublier du matériel sur la voie.

M. LE PRESIDENT – Je vous remercie pour vos interventions. Nous prendrons ce sujet à bras-le-corps en particulier sur les trois thèmes évoqués. Si vous en êtes d'accord, nous entendrons Mathieu RECHIGNAC tous les mois faire des petits zooms

soit sur des plans d'action, soit sur des événements en espérant que nous en ayons le moins possible.

III – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. Information et consultation sur le programme GALAXIE socle commun

M. LEVANG – GALAXIE pour le département RATP Infrastructures est un socle de base pour s'imposer comme un gestionnaire d'infrastructures de référence puisque notre défi opérationnel est de réussir à maîtriser un référentiel d'actifs commun et partagé sur l'ensemble des métiers du département RATP Infrastructures. Vous avez pu voir dans le dossier, lorsque nous parlons de gestion économique des stocks, de gestion de référentiels, d'ingénierie de maintenance, que nous partageons tous ce même référentiel d'actifs qui sera mis en commun à partir du moment où nous commencerons à déployer GALAXIE dans les quatre unités. GALAXIE est aussi pour nous la possibilité de consolider nos coûts, de justifier notre performance et de définir un pilotage avec cette performance et ces coûts. Il est également, par la mise en place de la gestion économique des stocks, un axe de performance sur la réduction de la valeur et la couverture des stocks.

GALAXIE est surtout un programme de transformation orienté au niveau de cinq socles : un socle de processus industriels et unifiés qui seront déployés sur l'ensemble des unités DGOA y compris le GIGP. Cette base d'actifs est notre capacité à valoriser nos coûts, à les calculer et à réaliser notre performance.

GALAXIE est un programme et 3 projets :

- Un projet SI avec la mise en œuvre d'un outil de GMAO sur PC classique et également sur tablette mobile où les mainteneurs retrouveront toutes les fonctionnalités. Il est un outil de GMAO moderne sur les PC fixes, les tablettes mobiles à disposition de tous les utilisateurs et de tous les rôles, de la supply chain au manager.
- Une mise en commun de notre référentiel de données avec l'ouverture d'un nouveau rôle qui s'appelle gestionnaire de référentiels. L'objectif de cette mission, qui sera une mission pérenne, sera de faire en sorte que notre référentiel se professionnalise, se consolide et que toutes les données que nous manipulons au sein de RATP INFRA et qui concernent la maintenance soient partagées entre tous les utilisateurs qui y contribuent sur ce modèle et utilisent ce modèle dans la performance au quotidien, c'est-à-dire réaliser leurs actions d'ingénierie de maintenance, approvisionner des pièces, trouver des nouveaux fournisseurs, fournir ces pièces au juste moment et au juste besoin. Il s'agit d'un enjeu commun de qualité de la donnée et de sa fiabilité.
- Un projet de transformation qui vise demain à être bien meilleurs sur le bon du premier coup en processant nos pratiques de maintenance, en faisant en sorte de mettre un peu plus la phase de préparation et de qualification des interventions en amont. Il s'agit d'un accompagnement avant le déploiement et pendant le déploiement de ces nouveaux processus et de leur adoption dans chaque unité de DGOA.

Tout le socle industriel est particulièrement concerné par la partie maintenance, les processus et règles et les différents rôles que porte GALAXIE. Nous avons expliqué tout au long des audiences que ces rôles ne sont pas forcément des postes et une personne peut avoir plusieurs rôles. En fonction des unités, les responsables d'équipe auront un certain rôle et, pour d'autres unités, l'organisation propre de l'unité fera en sorte que le mapping des rôles dans GALAXIE sera différent d'une unité à l'autre, ce qui permet de faire en sorte que GALAXIE s'adapte.

Du côté des processus unifiés, nous avons fonctionné par spot métier. Nous avons cinq domaines métiers qui ont particulièrement œuvré pour simplifier et définir les règles, à savoir la maintenance, la finance, la supply chain, le référentiel et le pointage :

- La maintenance a surtout concentré ses efforts sur la clarification des processus de maintenance et le fonctionnement de ces processus avec GALAXIE,
- La finance s'est préoccupée de faire en sorte que les règles financières soient mises en œuvre pour que nous puissions rattacher tous nos coûts à une famille d'équipements et piloter ces coûts unitaires de maintenance,
- La partie supply chain est le début de la professionnalisation du métier par le traitement de la gestion économique des stocks sur GALAXIE,
- La question du référentiel consiste à faire en sorte que le référentiel qui s'ouvre avec GALAXIE soit piloté et que nous n'ayons plus de divergence entre ce qui est présent sur le terrain et ce qui est présent dans les bases.
- La partie pilotage a consisté à définir les indicateurs de performance qui seront mis à disposition de façon uniforme et unifiée pour les quatre unités de DGOA.

J'ai déjà parlé de la base d'actifs et je n'y reviens pas. Le pilotage des coûts et de la performance industrielle à l'interaction entre les coûts, l'ingénierie de maintenance, le parc possédé et le parc à venir feront partie des axes de performance de GALAXIE.

Sur les dates clés de GALAXIE, le programme a commencé en 2014. Il n'est pas un programme très jeune, mais il est suffisamment mûre maintenant pour se déployer. Nous commencerons par un déploiement à l'unité ESO au mois d'avril 2022, puis à TDE en octobre 2022 et à la VOIE et CT en février 2023 et en mai 2023. Il sera fait, en amont de chaque déploiement dans les unités, une présentation avec vous autour de la façon dont l'unité s'intègre dans GALAXIE et la façon dont nous prévoyons le déploiement pour chaque unité, un retour d'expérience sur les formations qui seront lancées unité par unité et toute la phase d'évaluation RPS en amont de la communication et du basculement unité par unité. Vous retrouvez tous ces engagements dans le dossier et dans le protocole.

Mme IMBERT-LETEY – Sur l'accompagnement des transformations, nous avons fait une analyse d'impact pour ajuster le dispositif par rapport à l'impact de chaque population. Nous avons présenté dans le dossier quatre niveaux d'impact depuis les personnes qui sont juste concernées par GALAXIE et nous mettrons à chaque fois un dispositif d'accompagnement adapté :

- Pour les personnes concernées par GALAXIE, le dispositif sera de la communication simple.
- Au niveau 2, pour les personnes qui seront impactées par l'utilisation de GALAXIE sans que leur métier soit modifié, nous aurons une appropriation de l'outil et une appropriation des nouveaux processus.
- Au niveau 3, nous avons mis les personnes clés sur lesquelles nous souhaitons nous appuyer pour réussir la transformation, notamment les managers avec l'application des nouveaux processus, un renforcement des métiers dans l'ingénierie de maintenance.
- Au niveau 4, nous trouvons certaines populations qui sont plus particulièrement impactées et qui voient leur organisation métier changer ou une transformation de leur métier : l'équipe gestion économique des stocks, l'équipe gestion des référentiels et l'équipe administration fonctionnelle de la GMAO GALAXIE qui feront l'objet d'un protocole d'accord qui a été signé.

M. LEVANG – Pour conclure, les points importants à retenir sont :

- GALAXIE est un outil de transformation qui déploie des processus métiers sur l'ensemble de nos unités.
- Une base d'actifs qui va s'ouvrir et dont nous aurons la responsabilité de la rendre de plus en plus fiable et de la piloter avec cette nouvelle mission de gestion de référentiels qui sera en interface forcément avec la maintenance, mais également avec les projets.
- Un socle commun GALAXIE qui se déploiera sur les unités.
- Une transformation des métiers.
- Du côté du dialogue social, nous avons pris un certain nombre d'engagements pour réussir cette transformation. Nous avons cherché, notamment sur les référentiels, à réussir la transformation avant de penser à un retour à zéro en termes d'effectifs. Nous avons une volonté assez forte de réussir cette transformation. Le projet GALAXIE date de 2014 et nous avons, derrière GALAXIE, toute la transformation du département.
- Une valorisation de l'implication des équipes par l'accord collectif que nous avons partagé tous ensemble.
- Un cycle de présentation à cette instance qui est cadré et qui sera respecté en amont des bascules de chaque unité.
- Un autre dossier dont nous avons parlé sera la présentation de l'utilisation des tablettes pour l'unité CT.

M. LE SECRETAIRE – Nous vous remercions pour cette présentation synthétique. Je pense que nous avons eu un dialogue social assez fourni sur ce dossier. Il est peut-être un exemple qui pourrait se matérialiser pour d'autres dossiers. Je vais simplement reprendre un certain nombre de sujets que vous avez mis en avant. Nous pensons fortement qu'il est peut-être le dossier majeur de RATP Infrastructures en parallèle de SCORE. Il modifiera à terme la vision et l'approche de la maintenance de demain sur le département. Nous n'avons pas encore la vision complète de ses conséquences, mais nous sentons bien l'approche un peu plus dématérialisée de la maintenance avec GALAXIE.

Nous avons un budget aux alentours de 25 M€ sur ce projet en 2014 et nous arrivons à 37,5 M€ aujourd'hui. Il est l'un des rares projets dont le coût évolue de 48 %. Si les salaires évoluaient au même rythme, nous nous dirions que cela vaudrait le coup d'attendre, mais cela n'est a priori pas le cas ! Notre inquiétude est la suivante : aurons-nous 48 % de coupes sombres dans les effectifs pour pouvoir financer ce projet ? Le pourcentage ne sera peut-être pas à cette hauteur, mais nous avons une grosse inquiétude parce qu'il ne nous a pas été caché lors des discussions qu'il sera fait des coupes sombres dans les effectifs à terme pour pouvoir financer le projet que vous avez mis sur la table. Cela n'augure rien de bon au niveau des effectifs.

Ce projet changera la maintenance de demain et nous avons du mal à en apercevoir les conséquences. Il se fait en deux phases :

- La phase GES (gestion économique des stocks) qui est une centralisation des gestionnaires,
- La deuxième phase plus inquiétante concerne les logisticiens et la logistique de terrain qui pourraient subir les coupes sombres au niveau des effectifs pour déployer votre projet. Nous en reparlerons puisqu'il est prévu une deuxième étape de présentation, de discussion et de négociation avec les organisations syndicales.

Il est donc prévu deux lots et un déploiement en priorité sur l'unité ESO. Je ne sais pas s'il sera le plus simple à faire, mais il est sûr que le terrain était préparé puisqu'il nous a été présenté un dossier il n'y a pas longtemps avec une coupe sombre dans les effectifs puisque les humains seront remplacés par des machines. On a préparé le terrain et il ne restait plus qu'à mettre la partie économique en place, ce qui va être fait. Il s'agira peut-être après du modèle pour les autres unités. Nous avons une grosse inquiétude sur l'avenir de certains métiers pour cette raison.

Sur le déploiement des tablettes, vous avez évoqué l'unité CT. Le déploiement des tablettes concerne GALAXIE et l'unité CT, mais le déploiement des tablettes à l'unité CT ne concerne pas que GALAXIE. Nous ne voulons pas que le projet GALAXIE présente seul le déploiement des tablettes sur l'unité CT, mais que l'unité CT présente ce qu'elle veut faire de ses tablettes, avec qui, comment et quels sont les éléments qui figureront dans ces tablettes. Toutes ces questions avaient été posées à l'époque et étaient restées sans réponse. Nous avons bien conscience que l'unité CT ne pourra pas rester à part, mais les tablettes ne sont pas non plus une fin en soi. Il aurait peut-être été plus simple de se diriger vers des smartphones qui sont de qualité aussi importante que les tablettes et qui sont plus faciles à transporter, mais il s'agit d'un autre sujet.

Le fait que 4 GMAO deviennent une seule GMAO qui sera GALAXIE avec des profils nous interpelle. Vous avez évoqué un certain nombre de profils et nous avons quelques inquiétudes parce que nous avons l'impression que nous risquons là aussi d'avoir des dérives. Nous avons été rassurés du côté de l'unité ESO puisqu'ils nous ont dit qu'ils recalquaient l'existant au déploiement de GALAXIE. Pour autant, s'il suffira demain de mettre une croix sur une tablette pour donner une responsabilité supplémentaire à un agent. La direction de l'entreprise ne se gênera pas pour faire bouger les curseurs et nous nous inquiétons du rôle et des responsabilités de chacun demain sur ces sujets-là. Nous voyons bien que vous essayez de tirer vers le bas ce genre de pratiques pour qu'elles aient un coût moindre pour vous. Nous avons une inquiétude sur ces curseurs qui pourraient bouger demain au fil du déploiement de GALAXIE.

Les gestionnaires de stocks seront à terme une équipe de 8 agents. Nous avons compris que le projet sera à reprendre avec trois prestataires qui sont arrivés ou qui devraient arriver incessamment sous peu. Ce projet est un peu particulier puisque nous avons une mise en place au fur et à mesure de l'arrivée des unités. Je pense que le côté accompagnement et formation aura toute son importance. Il l'a déjà et nous verrons dans un futur dossier que nous examinerons aujourd'hui qu'il aura un rôle important. Il faudra en dire plus sur ce cadre pour ne pas faire porter tout cet accompagnement simplement sur une ou deux personnes, mais pour que le renfort des trois prestataires serve à cela et permette aux autres gestionnaires de stocks d'être à 100 % sur leur activité.

Un autre élément, qui est un peu annexe et dont on parle moins, porte sur les fiches de poste qui sont créées du côté des administrateurs fonctionnels. Un métier qui aura toute son importance et qui sera un peu plus fédérateur est le gestionnaire de référentiels articles et actifs. Il est aussi le cadre et la réussite de ce projet. Il s'agit d'un changement de métier et d'approche. Il faudra que nous ayons un suivi puisque l'on maintient un certain nombre de postes qui disparaîtront à termes pour certains une fois que tout le monde sera arrivé dans les étoiles.

Au niveau de la formation, il faudra en avoir un suivi sur le PDC 2022 avec des zooms sur les formations qui seront mises dans ce périmètre GALAXIE.

Un sujet que nous avons moins évoqué, mais qui a son importance puisque beaucoup de dossiers viennent se percuter, est celui des locaux. Le but d'un gestionnaire économique de stocks est d'avoir une équipe centrale. Il est prévu qu'ils soient dès maintenant sur le bâtiment Jorasses et ils seront réunis à terme avec l'ensemble des personnels à VB+. Il faudra que nous échangions sur le sujet parce que les dossiers viennent se percuter et nous voyons bien qu'avec toutes les réorganisations qui arrivent, des mouvements sont en train de se faire. Nous n'avons peut-être pas des dérives, mais des glissements entre le projet présenté et celui qui est en train d'être mis en place. Le projet VB+ n'est pas encore en rythme de croisière que nous avons déjà des changements et des propositions de mouvements.

Vous avez évoqué, et nous y serons attentifs, une information en CSE et peut-être aussi auprès des organisations syndicales. Il serait bien, à chaque fois que les unités basculeront en GALAXIE, de connaître les conséquences sur les ETP, l'activité, les déménagements.... Il est important d'avoir ce suivi en CSE et d'avoir au moins en

amont une présentation en CSSCT et peut-être auprès des organisations syndicales. Ce projet comporte un volet social qui existe et qui peut être mis en avant avec des primes one shot qui sont versées en une fois pour certains personnels et une deuxième prime qui est versée un an après pour les agents les plus concernés par le projet (l'équipe GES et l'équipe référentiels qui auront été centralisées). Tous ces éléments sont indiqués dans un accord qui a été signé par les organisations syndicales.

Je réinsiste sur cette réorganisation GALAXIE qui peut paraître assez mineure, mais qui est l'enjeu majeur du département et qui embarque tout le monde de l'opérateur à l'encadrement. Elle est un sujet vaste et il faudra que nous soyons tous attentifs aux enjeux et aux évolutions qui auront lieu demain. Il nous manque encore beaucoup de cadre sur ces sujets pour savoir à quel moment ils seront étudiés. Nous avons aussi les inquiétudes des logisticiens sur l'avenir de leur métier demain. Nous en reparlerons, mais nous avons un vrai sujet là-dessus et, malgré que nous n'en parlions pas immédiatement, ils sont aussi embarqués dans ce projet. Nous vous remercions pour cette présentation synthétique et je tiens à pointer ces échanges et toute la partie sociale menée sur le dossier avec un certain nombre d'itérations sur le sujet.

M. PAROT – Je rebondis sur les propos de M. TURBAN notamment sur la courbe des effectifs. Nous avons vu, lors du précédent sujet, que nous avons du mal à respecter nos gammes de maintenance et nous avons pu en voir les conséquences sur le déraillement d'un ADV. J'espère que nous n'arriverons pas à une situation catastrophique comme à Londres et que nous ne laisserons nos installations dépérir petit à petit en ne pouvant plus respecter nos gammes de maintenance avec ces coupes dans les effectifs. J'espère franchement que cela ne sera pas le cas.

Si je prends la note de sécurité PRPS NS P1 003 version 3 du 27 mai 2021 sur l'utilisation des tablettes et des téléphones portables, elle est assez restrictive. Il est indiqué en fin de note qu'avant d'utiliser un téléphone portable, un smartphone ou une tablette, les agents doivent impérativement s'assurer que leur utilisation ne risque pas d'engager leur sécurité ou celle des autres. Elle sera un peu compliquée en exploitation. Même s'ils vont dans les niches ou hors gabarit, il est bien indiqué que les équipements devront être impérativement éteints lors de l'exécution de travaux ou de circulation dans les zones à risques d'explosion. Ils devront donc les allumer, les éteindre, les rallumer... Il faudra bien étudier la façon dont ils devront les utiliser.

M. ROUSSEL – Je voudrais rebondir sur les propos de Christian PAROT. Nous n'allons pas refaire les échanges que nous avons pu avoir et qui étaient très riches en CSSCT. Je veux juste attirer l'attention sur le fait que nous avons bien mis en évidence que GALAXIE peut servir à faire de l'optimisation de gammes de maintenance. L'optimisation de gammes de maintenance ne pose pas de problème dans certains corps de métier. Par contre, je rappelle que, sur certaines unités, l'optimisation de gammes de maintenance doit être bien étudiée parce que les répercussions ne se feront pas avant deux ou trois ans.

Il faudra faire un REX et surtout une analyse des risques par corps de métier comment vient de le dire M. PAROT. Pour prendre un exemple concret, si la tablette doit être utilisée pour faire un parcours de voie, l'utilisation d'une tablette en voie entraîne un risque d'accident de personne. Nous n'avons pas des niches tous les cinq mètres. Il faudra bien entendu prendre en compte le premier REX qui sera fait à l'unité ESO

notamment à Barbès sur l'utilisation des tablettes et voir les contraintes qu'ils ont rencontrées. TDE sera la deuxième unité concernée et il faudra prendre en considération toutes les conséquences ou les risques qui auront été identifiés et déterminer éventuellement d'autres risques suivant l'utilisation des tablettes. Je ne veux pas refaire le débat de la CSSCT, mais la tablette peut être considérée comme un outil dangereux en travaillant.

M. LAMBERT – Sur les formations, j'ai sous les yeux le PDC 2022 pour l'unité ESO qui prévoit 715 heures pour la formation des agents à GALAXIE et 139 stagiaires, soit environ 5 heures de formation par agent. J'aimerais que nous ne soyons pas à la ramasse sur les formations, qu'il soit dispensé de la formation à ceux qui en ont besoin et que nous en ayons peut-être un peu plus. Je pense notamment au module de gestion des stocks. Nous savons tous que le Plan de Développement des Compétences vit. Je pense qu'il n'y aura pas de problème à ce niveau-là et si les agents ont besoin de formation, il faudra la leur donner.

Mme SICSIK – Dans le plan de formation 2022 que nous vous avons présenté, nous n'avons pas encore évalué la formation GALAXIE et nous avons dit qu'elle viendrait en complément.

M. LAMBERT – Elle a tout de même été prévue.

Mme SICSIK – Elle a été prévue, mais les chiffres seront affinés.

Mme NOUZAREDE – Je vous remercie pour vos interventions. Je retiens et je partage que GALAXIE est la maintenance de demain. Il est à la fois très banal et il peut être vu comme une GMAO ou un nouvel outil, mais il n'est pas que cela et il nous permettra de faire beaucoup de choses et de faire tout le travail derrière de processus et d'industrialisation. En revanche, je ne suis pas d'accord avec le terme de coupes sombres dans les effectifs et nous ne ferons surtout pas de coupes sombres par rapport au coût du projet. Cela ne marche pas de cette façon. Par contre, nous n'engageons pas un tel programme pour ne pas aller chercher de la performance. Cela est parfaitement clair et je ne vous l'ai pas caché. Ces travaux ont une ambition de performance et d'efficacité opérationnelle sur toute la chaîne globale de la maintenance y compris avec les référentiels et la logistique. Nous irons chercher de la performance et nous ne le ferons pas n'importe comment. Nous aurons des données plus riches que celles dont nous disposons aujourd'hui pour faire des optimisations de gammes de maintenance. Nous aurons un système avec beaucoup moins de trous qu'aujourd'hui et nous pourrons faire certaines choses que nous ne faisons pas aujourd'hui ou nous les ferons différemment. L'objectif est bien la performance de l'activité et de réaliser la maintenance nécessaire pour garantir la sécurité ferroviaire, la disponibilité et la pérennité des actifs dans le temps.

J'ai entendu l'inquiétude globale sur la logistique. Je rappelle que, dans ce dossier, nous constituons le socle avec la gestion économique des stocks et le socle est aussi tout le sujet du référentiel. Une pièce peut avoir aujourd'hui des références différentes, chacun commande selon les quantités minimums du fournisseur... Tout cela s'additionne et donne un gloubi-boulga sur lequel nous avons d'énormes marges de progrès. La première étape sera de partager le référentiel et la gestion économique des stocks pour pouvoir travailler avec la vision d'ensemble sur le sujet.

Il se pose derrière la question de la gestion physique des stocks. Sur ce sujet comme sur tous les autres, je rappelle l'engagement qui est écrit dans le dossier. Aujourd'hui, notre ambition en termes de formation, d'accompagnement, d'information ou de mobilisation du management n'est pas une mince affaire. Nous irons vers la performance, nous l'étudierons et nous vous présenterons le résultat de nos réflexions.

M. PAROT – Il est très bien que vous parliez de formation. Nous avons eu, en séance de CSSCT, un retour des personnels qui ont pu se rendre à cette formation qui s'est déroulée dans des conditions lamentables.

M. LEVANG – Elle n'était pas une formation.

M. PAROT – On a fait venir ces personnes qui se sont retrouvées toutes seules dans une salle et cela n'est pas digne d'une formation ou d'une information sur le sujet. En attendant, ces personnes auraient dû être reçues dans des conditions acceptables alors que cela n'était pas le cas. Nous vous avons demandé pour cette raison l'autre jour en séance CSSCT que les formations se fassent dans des locaux adéquats et que les personnes ne se retrouvent pas toutes seules parce que cela n'est pas normal.

M. LEVANG – J'ai noté aussi les propos de M. TURBAN qui nous a dit que la situation s'était améliorée depuis votre intervention et je pense qu'elle s'est encore améliorée puisque nous avons complètement retravaillé la physique de la salle de façon encore plus pertinente. Actuellement, les agents de l'unité ESO sont en formation test depuis trois jours et nous avons vu une forte amélioration du ressenti sur la qualité de la formation.

M. MARCHAISSE – D'après les retours que nous en avons, les formations sont très adaptées. Elles suivent un parcours qui n'est pas trop rapide et qui permet d'appréhender l'outil en toute quiétude. Nous sommes actuellement sur des formations managers et nous entamerons les formations tests des opérateurs à partir de lundi en sachant que le management accompagnera aussi les agents lors de ces formations pour ne pas avoir des questionnements d'organisation qui interfèrent avec l'outil en lui-même et les possibilités de l'outil et notamment pour répondre aux questions de rôle et de fonctions dans la chaîne.

M. LE SECRETAIRE – L'entreprise met généralement moins d'effectifs en face de la performance. Nous n'utilisons peut-être pas les mêmes termes, mais le résultat de la performance est en général celui-là. Nous aurons, avant le déploiement à TDE, le REX ESO sur lequel nous nous sommes entendus lors de nos échanges.

Mme NOUZAREDE – Nous sommes d'accord. Il faut un accompagnement en continu et un apprentissage qui concernera 1500 ou 2000 personnes.

M. LE SECRETAIRE – Je vais vous donner lecture de l'avis sur le projet de mise en œuvre de GALAXIE sur le département RATP Infrastructures..... (lecture de l'avis).

Sûrement un des projets majeurs de l'année 2022, mais qui va aussi être le « canevas » de ce que sera la maintenance de demain. Peut-être l'outil le plus long à être déployé.

En effet, une peu avant 2017, il était évoqué le besoin d'avoir un meilleur suivi des coûts de maintenance, des indicateurs de pilotage, une logistique à optimiser, diminuer les coûts de

mise à jour des référentiels et avoir une fonction SI centralisée, un projet d'industrialisation avec un budget de 25 818 K€. Cinq ans plus tard, la gestation arrive à son terme avec les mêmes enjeux mais avec une enveloppe coût de 48 % plus chère qu'au début. Il est rare que l'entreprise s'autorise autant de largesse financière. Cet outil devra donc le rendre au quintuple.

Cet outil va remplacer à terme les 4 GMAO utilisées par les 4 unités opérationnelles qui sont CT, TDE, Voie et ESO mais aussi il va servir au GP, même si les outils seront indépendants, la base sera identique. Le champ d'approche est vaste, simplifier, homogénéiser, repenser, accompagner. Rien que ça.

Le nombre d'agents concernés représente l'ensemble des collègues qui travaillent dans les 4 unités avec des impacts plus ou moins importants sur le collectif de travail et les activités. Le déploiement est prévu en 2 lots. Le premier lot est de créer une cellule centralisée des gestionnaires de stocks, d'utiliser Maximo qui est l'interface de galaxie et d'équiper de tablettes individuelles l'ensemble des opérationnels. Le deuxième lot ajustera et permettra de créer des liens avec d'autres systèmes utilisés par les unités. Enfin, Galaxie 2 viendra interroger la chaîne logistique en y intégrant les métiers et les process, en transformant la gestion physique des stocks (GPS). Cette 2^{ème} partie ne fait pas partie du dossier consulté ce jour. Galaxie va donc avoir un impact sur la maintenance, plus particulièrement sur l'anticipation avec l'objectif d'améliorer la programmation, de saisir pour les mainteneurs leur compte-rendu d'intervention quasiment directement sur le terrain via les tablettes, reste tout de même à définir les endroits où cette saisie est à proscrire, précisons aussi votre engagement à présenter le déploiement des tablettes sur l'unité CT comme indiqué sur l'avis du 20 juin 2019. Cette application GALAXIE est un marqueur fort pour revisiter la chaîne logistique, cette 1^{ère} étape consiste à réorganiser la Gestion économique des stocks.

Le but est donc d'homogénéiser les pratiques et doit aussi permettre de clarifier le rôle de chacun. Suivant les étapes du process, un profil dédié y sera positionné avec des droits d'accès spécifiques suivant les compétences et les formations dispensées. Comme l'outil prévoit qu'une même fonction pourra porter plusieurs rôles, nous « sentons » venir la dérive où à court terme peu de personnes porteront les responsabilités.

La première unité concernée et qui va basculer son process vers galaxie est l'unité ESO. Pour y arriver, de nombreux ateliers ont été réalisés ainsi que des cas d'usage afin de s'assurer que le déroulement des différentes étapes ne ralentit pas le process ni ne le remet en cause.

En même temps que le déploiement de Galaxie, il est prévu de regrouper les Gestionnaires de stocks. L'équipe type sera constituée des 8 agents issus des unités opérationnelles concernées. L'unité ESO sera donc la 1^{ère} à contribuer à cette centralisation, suivront au fur et à mesure les autres postes identifiés. Le projet a prévu le renfort de 3 prestataires pour faciliter cette mise en place. Dans le calendrier, l'unité CT arrivant presque un an plus tard, il est prévu de les intégrer dans les échanges, réunions, formations, bien avant leur intégration dans la cellule.

Autres enjeux, la qualité et la disponibilité du référentiel, avec pour commencer le positionnement de chaque pièce ou matériel en article ou actif ainsi que son positionnement sur le terrain. Pour ce faire, il est décidé de créer de nouveaux métiers, Gestionnaires de référentiel article et Gestionnaire de référentiel actifs qui seront rattachés au pôle DTI. Pour autant, la gestion des actifs restera à la main des unités. Les postes créés sont pourvus en priorité par les administrateurs fonctionnels actuels.

Ce chamboulement a des impacts sur certains métiers qui sont appelés à évoluer voire à disparaître. Un fort volume d'heures d'accompagnement au changement est prévu et devra être suivi et identifié dans le PDC 2022.

Les locaux sont aussi à prendre en compte, la genèse du dossier étant la centralisation des salariés identifiés GES. Pour ce faire et avant la transhumance vers VB+ au plus tard en juillet 2022, l'équipe GES sera rassemblée au 5^{ème} étage de Jorasses.

Il a été aussi acté une information auprès des élus du CSE avant chaque intégration d'une unité en identifiant les écarts entre l'attendu et le fonctionnement actuel, les ETP concernés ainsi que les outils sans oublier de faire un REX avant le basculement.

Cette mise en place de galaxie sur plusieurs mois s'accompagne d'un volet social sous forme de prime, la 1^{ère} est à hauteur de 150 € pour les salariés les plus impactés par la réorganisation puis la 2^{ème} à un an de fonctionnement pour les agents constituant l'équipe GES et les salariés qui auront rejoint l'équipe référentiel centralisée.

Comme évoqué plus haut, cette réorganisation est le premier pas vers une restructuration d'ampleur de la logistique magasin et une approche plus high tech de la maintenance. Pourtant, quelles que soient vos intentions, rien ne pourra se faire sans l'humain, il est donc primordial qu'il soit au centre de toutes vos décisions.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte du projet de mise en œuvre de Galaxie socle commun sur le département RATP I.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 24
Contre : 0
Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur la mise en œuvre du projet GALAXIE est approuvé à l'unanimité des présents.

2. Information et consultation sur l'intervention sur des câbles de signalisation présents en caniveau équipé d'intercalaires amiantés sur la plateforme des voies

Mme FERRIE – Pour ceux qui ne me connaissent pas, je suis Johanna FERRIE, responsable PRPS pour l'unité CT. J'interviens aujourd'hui pour vous parler des modes opératoires SS4 sur le Métro en cas d'intervention sur des câbles en caniveau qui comporte des intercalaires amiantés.

M. LE SECRETAIRE – Concernant ces interventions sur des câbles en caniveau comportant des intercalaires amiantés. Il faut un mode opératoire SS4 pour pouvoir intervenir d'où une obligation de passage devant l'instance CSE pour émettre un avis et nous émettrons deux avis puisque nous avons deux modalités pour pouvoir le faire. S'il y a des questions, il faut profiter de la présence de Mme FERRIE pour y répondre. S'il n'y a pas de questions, je propose que nous passions directement aux avis puisque tous ces éléments ont déjà été vus en séance CSSCT.

M. MORVAN – Même si nous étions dans le cadre d'une urgence, je rappelle que les avis sur ce type de modes opératoires se font avant la réalisation de l'activité et non pas après. Je vous invite à revoir sur le réseau quelles sont les activités qui pourraient nécessiter un mode opératoire amiante afin qu'elles soient toutes réalisées et que nous ne nous retrouvions pas une nouvelle fois dans cette situation où des agents, qui ont fait les formations en sous-section 4 il y a déjà de nombreuses années pour

certains, sont amenés à intervenir sur des activités où ils se retrouveront potentiellement en présence de fibres d'amiante. Je fais juste un petit rappel pour ne pas l'oublier. Nous remercions Mme FERRIE de nous avoir envoyé le dossier en amont de la séance afin que nous puissions amener quelques petites corrections qui sont très importantes de notre point de vue notamment par rapport aux agents qui sont porteurs d'une pilosité accrue ou même très faible sur le visage et qui ne peuvent pas travailler avec un demi-masque. Nous avons pour cette raison deux modes opératoires. Nous le rappelons quasiment systématiquement parce que ce point est oublié dans le logiciel de fonctionnement : les agents dotés d'une barbe ne peuvent pas travailler avec un demi-masque sur ce genre d'activité.

- **Avis sur le mode opératoire Prévention du risque Amiante muni d'un demi-masque pour l'intervention sur des câbles de signalisation présents en caniveau équipé d'intercalaires amiantés sur la plateforme des voies.**

M. CAPON – Lecture de l'avis....

Ce mode opératoire est une obligation dès lors que les salariés doivent intervenir en sous-section 4.

Ce mode opératoire décrit l'intervention sur des câbles de signalisation en caniveau équipés d'intercalaires amiantés, sur la plateforme des Voies. Il porte sur un niveau de risque de 1^{er} niveau, soit un empoussièrément en dessous des 100 fibres/litres. En effet, suite à une panne à Châtillon sur la ligne 13, voie secondaire, les équipes de maintenance de l'unité CT doivent intervenir sur un défaut de câble.

Cette intervention peut s'effectuer avec kit amiante et un demi-masque.

Le mode opératoire rappelle le déroulement de la procédure pour s'équiper mais aussi pour se déshabiller une fois l'intervention effectuée ainsi que la durée du temps de travail lors d'une vacation.

La gestion des déchets amiantés, une fois l'activité terminée, doit être méticuleusement réalisée. En effet, les déchets doivent être rapatriés sur l'attacheur via le véhicule de service. Une zone doit être identifiée à l'attacheur pour stocker ce poison le temps qu'il soit enlevé par une entreprise spécialisée.

Pour faciliter l'appropriation de toutes les manipulations nécessaires pour se protéger et protéger les autres, nous suggérons d'intégrer dans le kit amiante une « check list » retraçant dans l'ordre les étapes à effectuer avant d'intervenir.

Nous vous rappelons que seuls les agents formés, sensibilisés et volontaires pourront intervenir au plus proche des intercalaires de caniveaux. D'ailleurs, nous proposons de maintenir le savoir « intervenir en sous-section 4 » en organisant régulièrement des moments prévention sur ce thème.

Enfin, nous vous rappelons que ce matériau est interdit depuis 1997 et que celui-ci n'a pas de seuil pour être nocif.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte du mode opératoire permettant l'intervention exceptionnelle sur des câbles signalisation présents en caniveau équipés d'intercalaires amiantés.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 24

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le mode opératoire Prévention du risque Amiante muni d'un demi-masque pour l'intervention sur les câbles de signalisation en caniveau équipé d'intercalaires amiantés sur la plateforme des voies est approuvé à l'unanimité des présents.

- **Avis sur le mode opératoire Prévention du risque Amiante muni d'une assistance respiratoire pour l'intervention sur des câbles de signalisation présents en caniveau équipé d'intercalaires amiantés sur la plateforme des voies**

M. ROUSSEL – Lecture de l'avis....

Ce mode opératoire est une obligation dès lors que les salariés doivent intervenir en sous-section 4.

Ce mode opératoire décrit l'intervention sur des câbles de signalisation en caniveau équipés d'intercalaires amiantées, sur la plateforme des Voies. Il porte sur un niveau de risque de 1^{er} niveau, soit un empoussièrément en dessous des 100 fibres/litres. En effet, suite à une panne à Châtillon sur la ligne 13, voie secondaire, les équipes de maintenance de l'unité CT doivent intervenir sur un défaut de câble.

Cette intervention peut s'effectuer avec kit amiante et une assistance respiratoire.

Ce mode opératoire doit être privilégié pour ce genre d'intervention.

Le mode opératoire rappelle le déroulement de la procédure pour s'équiper mais aussi pour se déshabiller une fois l'intervention effectuée ainsi que la durée du temps de travail lors d'une vacation.

La gestion des déchets amiantés, une fois l'activité terminée, doit être méticuleusement réalisée. En effet, les déchets doivent être rapatriés sur l'attache ment via le véhicule de service. Une zone doit être identifiée à l'attache ment pour stocker ce poison le temps qu'il soit enlevé par une entreprise spécialisée.

Pour faciliter l'appropriation de toutes les manipulations nécessaires pour se protéger et protéger les autres, nous suggérons d'intégrer dans le kit amiante une « check list » retraçant dans l'ordre les étapes à effectuer avant d'intervenir.

Nous vous rappelons que seuls les agents formés, sensibilisés et volontaires pourront intervenir au plus proche des intercalaires de caniveaux. D'ailleurs, nous proposons de maintenir le savoir « intervenir en sous-section 4 » en organisant régulièrement des moments prévention sur ce thème.

Enfin, nous vous rappelons que ce matériau est interdit depuis 1997 et que celui-ci n'a pas de seuil pour être nocif.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte du mode opératoire permettant l'intervention exceptionnelle sur des câbles signalisation présents en caniveau équipés d'intercalaires amiantées.

M. LAMBERT – Je suis responsable de la gestion des déchets et j'ai été énervé de voir, lorsque je suis arrivé un matin, que l'amiante était dans un bidon et n'était pas identifié. Je demande un peu plus de vigilance à ce niveau. Lorsque j'ai ouvert le bidon, il y avait bien le double ensachage, mais il aurait été bien de l'identifier sur le bidon.

M. PAROT – Il aurait été bien qu'une communication montante et descendante soit faite sur le sujet vis-à-vis des personnels de l'attachement pour les informer de la présence de déchets amiantés.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 24

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le mode opératoire Prévention du risque Amiante muni d'une assistance respiratoire pour l'intervention sur des câbles de signalisation présents en caniveau équipé d'intercalaires amiantés sur la plateforme des voies est approuvé à l'unanimité des présents.

3. Information sur l'impact de l'arrivée des nouveaux systèmes à ESMC-M

M. BARRAILLER – Nous sommes venus vous présenter le dossier de reprise en maintenance des nouveaux systèmes qui sont mis en œuvre dans le cadre du prolongement de la ligne 14 à MSO, de l'automatisation de la ligne 4 et de son prolongement à Bagneux, et de la modernisation de la ligne 6. Nous avons dans le périmètre de ces reprises en maintenance :

- La reprise en maintenance des façades de quai et des équipements du SAET pour le prolongement de la ligne 14 à MSO,
- La reprise en maintenance des façades de quai et des équipements du SAET pour l'automatisation de la ligne 4 et son prolongement à Bagneux,
- La reprise en maintenance des équipements de l'étape VTPA (Version Tapis PA) pour la modernisation de la Ligne 6,
- Le périmètre concerne également les équipements de signalisation qui sont posés dans les deux prolongements, à savoir Mairie-Saint-Ouen Ligne 14 et Bagneux ligne 4.

Ces reprises en maintenance induisent une augmentation d'effectifs au sein de l'entité ESMC-M de Bourdon. Ce dossier a donné lieu à deux plurisyndicales, à une présentation en CSSCT le 4 février dernier et à un échange en commission économique le 8 février dernier. Franck SAMYN va maintenant vous faire une présentation plus détaillée de ce dossier.

M. SAMYN – Pour rappel, nous parlons dans le dossier de l'organisation des équipes de l'entité ESMC-M. Les deux équipes qui sont principalement impactées par ces reprises sont les équipes Mode de Conduite et l'équipe Signalisation :

- Pour les équipes Mode de Conduite, le périmètre de maintenance est la maintenance des équipements, des façades de quai, de l'ancien pilotage automatique et de certains équipements des systèmes d'aide à la conduite, c'est-à-dire Octys, Ouragan et SAET. Au niveau de l'organisation, les équipes MC sont composées d'équipes de jour et d'équipes de nuit.
- L'équipe de Signalisation a la responsabilité de la maintenance des lignes 1, 4, 5, 6, 9, 13 et 14 du réseau Métro. Le périmètre dont nous parlons concerne les lignes 4, 6 et 14 d'où un impact sur cette équipe, le reste étant sous-traité à HITACHI. L'équipe SIG est composée d'une équipe jour et d'une équipe nuit avec un roulement en 3x8 et des roulements permanent de nuit et permanent de nuit de week-end.

Le périmètre de reprise en maintenance

- **LIGNE 14** : nous reprenons le prolongement à Mairie de Saint-Ouen avec 4 stations plus le SMR des Docks de Saint-Ouen, soit des façades de quai principalement, une extension du système SAET et les postes de signalisation du prolongement. Pour vous donner un ordre de grandeur, nous avons 24 portes palières motorisées par quai, soit 192 portes palières à reprendre en maintenance sur le prolongement. Les reprises en maintenance de la signalisation et du prolongement du système ont été réalisées l'an dernier. La reprise en maintenance des façades de quai est à venir et elle sera effective normalement le 21 février 2022.
- **LIGNE 4** : le périmètre concerne le prolongement et l'automatisation de la ligne. Nous reprenons en maintenance du côté ESMC-M le système SAET. Nous devons reprendre également l'ensemble des façades de quai des 29 stations et les postes de signalisation du prolongement à Bagneux. Pour donner un ordre de grandeur, nous avons 18 portes palières motorisées par quai qui représentent à peu près 1000 portes palières motorisées sur la ligne, soit l'ordre de grandeur de la ligne 1 en termes de façades de quai.

La reprise en maintenance des façades de quai se fait en trois lots : un premier lot de 9 stations, un deuxième lot de 9 stations et un troisième lot de 9 stations de quai plus le prolongement avec 2 stations. La date du premier lot était le 7 février 2022. Nous n'avons pas encore de vision pour le lot 2, le lot 3 et le prolongement à venir.

La signalisation est déjà reprise puisque cela se fait, conformément à nos processus de reprise en maintenance en signalisation, dès la mise en service. Pour le SAET, la reprise en maintenance se fait 6 mois après l'étape VRN Pro. Avec la visu que nous avons du projet aujourd'hui, la reprise en maintenance des équipements du SAET ne se fera pas avant fin 2022.

- **LIGNE 6 et VTPA** : la reprise en maintenance correspond à une baie par quai à reprendre. Elle se fera au mieux en T1 2023 vu l'avancée du projet aujourd'hui.

Synthèse des charges des reprises en maintenance

- Pour les équipes MC, nous avons 10,2 agents en jour et 11,07 agents en nuit. Un relevé de décisions suite à la deuxième plurisyndicale modifie un peu les chiffres puisque nous n'avons plus 6 opérateurs qualifiés en jour, mais 5 opérateurs qualifiés, et nous n'avons plus 5 techniciens en jour, mais 6 techniciens. Nous avons transformé un opérateur qualifié de jour en technicien en jour et de même sur la nuit puisque nous n'avons plus 7 opérateurs qualifiés en nuit, mais 6 opérateurs qualifiés et nous n'avons plus 4 techniciens en nuit, mais 5 techniciens en nuit. Pour accompagner la reprise en maintenance et la montée en charge, 1 poste de technicien supérieur est ajouté en nuit et 1 poste de maîtrise est également ajouté par rapport aux effectifs avant la reprise en maintenance. Ceci représente 24 effectifs.
- Pour la signalisation, la charge représente 0,45 agent en jour et 0,52 agent en nuit. Ceci se traduit par l'ajout d'un agent en nuit dans l'effectif.

Nous expliquons ensuite à quel moment nous aurons besoin de ces effectifs. Dans les équipes de jour MC, nous avons aujourd'hui 3 roulements : 2 roulements un peu historiques et un roulement suite à la réorganisation de 2014. Nous expliquons que les agents recrutés en jour arriveront sur le roulement de référence qui est décrit en annexe 5.

Annexe 1 : Relevé de décision de la réunion plurisyndicale du 12 janvier 2022

- Pour accompagner ces reprises en maintenance, il a été décidé de proposer une enveloppe complémentaire de gratifications exceptionnelles pour les opérateurs qualifiés et les techniciens. Cette enveloppe complémentaire est de 2500 € sur 2022 et de 2500 € sur 2023. Elle sera distribuée pour les agents opérateurs qualifiés et techniciens qui contribueront à la montée en compétence des agents qui arriveront dans les équipes MC.
- Il a été également décidé que les primes d'efficacité collective des équipes MC, SIG et LOG seront maintenues au maximum pour le versement de l'année 2022.

Annexe 6 : Astreinte temporaire MC week-end encadrants

Pour accompagner la reprise en maintenance, il est prévu une astreinte technicien supérieur et agent de maîtrise dans l'équipe MC. Cette astreinte est limitée sur trois mois. Elle est une astreinte de week-end qui a plusieurs objectifs :

- Avoir une possibilité d'appel à l'encadrement local pour décision pendant cette période un peu délicate,
- Avoir un accompagnement technique pour la reprise en maintenance des façades de quai ligne 4 pour répondre à des problèmes techniques,
- Avoir un accompagnement logistique dans cette première phase puisqu'une bonne partie des façades de quai sont stockées à Alfortville, ce qui ajoute une contrainte dans un premier temps. De façon à organiser le rapatriement des stocks quand il

est nécessaire, l'astreinte technicien supérieur et agent de maîtrise assurera la coordination avec les équipes d'Alfortville pour que cela se passe le mieux possible.

- Avoir un accompagnement documentaire parce qu'il faut être capable en temps réel d'apporter une aide aux agents sur place permettant trouver les bonnes documentations techniques pour les interventions.
- Cette astreinte pourra se rendre sur place pour apporter une aide complémentaire.

M. LE SECRETAIRE – Je vous remercie pour la présentation. Ce dossier, qui est positif en termes d'activité puisque nous reprenons de l'activité, et ceci est plutôt bon signe, a pourtant été mal engagé. J'en veux pour preuve une alarme sociale, qui a conclu sur un constat d'accord, déposée par la CGT en juillet 2021 sur les prolongements parce que nous n'avions pas ou nous avons peu d'informations à l'époque avec des reprises annoncées. Certaines unités ont même fait l'impasse de présenter un dossier malgré la reprise d'activité. Nous trouvons cela dommage parce que nous ne voyions pas avant de telles choses dans le département et tout le monde présentait son périmètre alors que cela n'est a priori pas le cas.

Pour rappeler le contexte, le dossier a été initié par le projet CT qui existe depuis des années et qui a pris une dimension un peu différente en 2014 avec le regroupement de deux équipes puisque les anciens du PA et l'équipe du SAET ont été regroupés sur Bourdon.

Vous présentez aujourd'hui un dossier d'une ampleur stratégique pour l'entreprise puisqu'il concerne la ligne 14 qui est stratégique pour le Grand Paris et l'automatisation de la ligne 4 avec un point de vigilance de l'entreprise et d'IDFM sur l'avenir sur cette ligne qui est regardée par tous, comme la ligne 1 en son temps et la ligne 14 il y a quelques années.

Il avait été évoqué à l'époque la reprise de la ligne 4 en 3 lots. La reprise de la ligne 1 s'était faite d'un seul bloc et il avait été évoqué des problématiques de charges, de formation et d'autres sujets techniques. Ces sujets avaient été mis sur la table pour dire qu'il serait peut-être mieux de reprendre la prochaine ligne automatique en plusieurs lots permettant à chacun de s'approprier les nouvelles technologies avec du temps. Force est de constater que les lots sont toujours existants, mais ils sont très proches les uns des autres.

Le périmètre d'intervention est tout de même assez large et il faudra regarder ce sujet à un moment ou à un autre. Nous avons aujourd'hui des équipes qui interviennent sur les portes palières, l'automatisme, tous les équipements qui accompagnent l'automatisme (DOF, DIL, PA...). Je ne sais pas si nous avons des équipes multi-compétentes, mais les agents nous disent qu'ils ne peuvent pas être bons sur tout. On leur envoie aujourd'hui un certain nombre d'activités. Ils ne mettent pas le holà, mais ils disent stop à un moment donné parce qu'ils ne sont plus en capacité d'absorber toutes ces activités. On a beau dire que la ligne 14 est une ligne automatique, que la ligne 4 sera demain une ligne automatique, les systèmes évoluent et la ligne 14 a plus de 20 ans. Il intervient à un moment une saturation de toutes ces activités qui s'additionnent, qui s'empilent et que les agents ont de plus en plus de mal à absorber.

Au niveau des effectifs, je ne rappelle pas les éléments qui figurent dans le dossier. Un certain nombre d'effectifs, sur la ligne 14 ou sur la ligne 4, alimentent soit les équipes de jour, soit les équipes de nuit. Les grands oubliés dans cette affaire sont les agents de la Signalisation. Même si elles n'ont pas la même portée, ces activités sont aussi des activités supplémentaires et ils ne partagent pas votre vision d'approche disant qu'elles changent très peu de choses pour eux. Ils ont une vision beaucoup plus de terrain et ils disent qu'ils ont une activité beaucoup plus soutenue. Il faut y ajouter un effectif en tension particulièrement à la SIG. Nous avons même plus qu'une tension parce qu'il manque des effectifs à la SIG et ils ont en plus des activités supplémentaires. Elles sont peut-être à la marge pour vous, mais la situation devient compliquée. Que ne feront-ils pas pour avoir les camemberts au vert sur la ligne 4 ?

Nous avons un autre point d'interrogation sur lequel les agents ont une vision décalée. Vous dites que le passage d'une technologie à une autre ne change pas grand-chose, à savoir de la ligne 1 à la ligne 4, mais les agents estiment que vous ne connaissez pas assez leur activité puisque la ligne 4 représente un saut technologique non-négligeable pour eux. Nous en voulons d'ailleurs pour preuve que vous remettez une maquette à Duhesme et le même process que vous aviez mis en place pour la ligne 1. Nous l'appelons un saut technologique. Il y a en tout cas une évolution technologique non-négligeable et les agents ont encore des choses à apprendre. Il existe là aussi une incompréhension et un écart entre ce que la direction imagine et les difficultés que rencontrent les agents. Nous en voulons pour preuve, -et ce sujet fait débat depuis quelques jours-, cette fameuse astreinte que vous mettez en place au niveau de l'encadrement. S'il n'y a pas d'enjeu technologique, pourquoi mettre en place une astreinte ? Nous voyons une inquiétude du côté de la direction se disant que, si elle ne met pas en place cette astreinte, les agents pourraient être en difficulté parce qu'ils n'ont pas encore la maîtrise des systèmes. Nous avons d'un côté un discours disant que cela ne change pas grand-chose et nous avons d'un autre côté la mise en place de choses pour suppléer en cas de problèmes qui peuvent se comprendre. Nous voyons bien un besoin de se rassurer et je fais toujours le lien : le volet social n'est pas, pour nous, à la hauteur des enjeux que vous y mettez. Vous vous assurez que l'organisation fonctionne le mieux possible dans les mois qui viennent, mais les agents auraient bien voulu une reconnaissance et non pas seulement un saupoudrage que vous ferez avec ce volet social. Nous avons tout de même ce problème de ne pas connaître les critères de reversement de cette enveloppe exceptionnelle que vous avez largement gonflée et nous ne pouvons pas le nier, mais elle reste une enveloppe de primes. De plus, nous ne savons pas comment cet argent va être redistribué. Nous entendons parler de ceux qui accompagneront les nouveaux, mais nous imaginons que tout le monde participera plus ou moins à cet accompagnement. Les critères de choix un peu aléatoires créeront encore des tensions entre opérateurs ou entre opérateurs et encadrement.

La configuration de Bourdon est compliquée et devient un vrai problème et un vrai enjeu au niveau des pièces de la logistique. Nous découvrons qu'une grande partie des pièces seront stockées à Alfortville avec des délais de rapatriement soit sur la station, soit sur le centre de Bourdon. Même si nous avons des délais contractualisés avec la plateforme d'Alfortville, elles mettront plus de temps à arriver que si elles étaient déjà à l'attachement. On nous oppose souvent, dans les dossiers, les vœux les plus chers des exploitants pour que les trains roulent au plus vite. Nous avons

quelques doutes sur la réactivité même si elle est là et sur le fait de maintenir correctement et dans les temps cette ligne 4.

Nous engloberons la partie vestiaires dans tout ce qui se passe sur Bourdon. Ce centre de Bourdon est plus que saturé et il y en a partout. Nous pouvons même avoir jusqu'à des casiers sous les escaliers. Nous sommes à la frontière. Si RRE l'accepte, j'imagine que nous restons toujours dans les règles et que cela ne se fait pas hors réglementation. Pour autant, cette situation ne pourra pas durer parce qu'il y a non seulement le côté matériel, mais également le côté véhicules avec un peu l'anarchie à l'extérieur sur le boulevard. Nous avons aussi le côté QVT. On va encore y intégrer 11 effectifs pour arriver à la cible, soit 11 personnes en plus. Toutes ces personnes vont devoir vivre ensemble. Je sais que tout le monde n'est pas présent en même temps, pour autant le nombre de personnes augmente au mètre carré. Cela crée obligatoirement plus de proximité et plus de tension. Je pense qu'il y a vraiment un sujet urgent à traiter sur Bourdon. Nous sommes favorables à une reprise des nouvelles technologies, mais il faut aussi y mettre des moyens en face. Nous espérons fortement que le projet de garage MRB qui se trouve à côté ne sera pas dédié simplement à une partie du département qui est la VOIE, mais que CT pourra également en profiter parce qu'il faut vraiment donner de l'espace à ces agents. Ils vivent les uns sur les autres depuis trop longtemps et la situation devient très compliquée. Des échanges auront encore lieu avec la CSSCT sur le sujet, mais on va jusqu'à diminuer les vestiaires des agents de maîtrise et des encadrants pour pouvoir faire entrer les vestiaires des opérateurs. Il faudrait regarder s'il n'y a pas une autre solution. En tout cas, nous voyons bien que le centre est saturé. J'interpelle le Directeur de département sur le sujet parce qu'il y a urgence à prendre ce problème à bras-le-corps. Il ne peut pas continuer. Le bâtiment n'est pas prévu pour contenir autant de personnes en peu de temps.

Au niveau des effectifs, nous avons des difficultés pour recruter. Il est repris malgré tout quelques activités supplémentaires sur la ligne 14. Ce sujet est à regarder parce qu'il crée aussi des problèmes de tension. Nous le verrons le mois prochain avec l'expertise qui sera présentée.

Sur l'équipe MC et la reprise en trois lots, le premier lot est repris à effectifs constants puisque des recrutements ont déjà été faits et nous sommes dans le périmètre du nombre d'effectifs pour pouvoir reprendre ce premier lot. Cette situation est à regarder parce qu'elle se dégradera rapidement si les prochains recrutements ne se font pas dans un temps court puisque les lots se succéderont très vite derrière. Nous ne sommes pas encore à M2E où l'on appelle les agents chez eux ou à l'endroit où ils se trouvent pour qu'ils partent. Nous avons aussi des règles de sécurité, des doubles contrôles... Il y a tout un tas de choses qu'il ne faut pas oublier. Il est d'ailleurs indiqué dans le relevé de décision qu'il existe une note sur les priorités. Une consultation étant prévue en mars, il nous faut ces éléments parce qu'ils sont aussi des éléments d'inquiétude auprès des agents en disant que la ligne 4 est importante, mais les lignes 1 et 14 sont aussi importantes et il ne faut pas non plus laisser tomber les autres lignes. Nous avons tout cet enjeu de recrutements à faire qui n'est pas une mince affaire, la question étant la suivante : si nous n'avons pas les effectifs à date pour le premier lot et les lots suivants, que faisons-nous ? Nous pourrions effectivement prioriser, mais je ne suis pas sûr que l'exploitant soit en capacité d'accepter des retards. A contrario, il ne faudrait pas que l'on vienne nous dire après, comme nous ne sommes pas en

capacité de maintenir, que l'on va peut-être redonner des lignes au privé. Je rappelle que ces lignes étaient maintenues par le privé il y a quelques années. Nous tenons au fait qu'elles restent à la RATP, voire nous voulons en prendre plus. Pour autant, il faut aussi avoir les effectifs qui vont bien. Nous ne voudrions pas avoir ce chantage en disant que ces lignes sont redonnées au privé comme nous ne sommes pas en capacité de recruter.

Ce dossier est intéressant, par contre il a été mal engagé. L'information sur la reprise de la maintenance est faite aujourd'hui avec un décalage sur la consultation. Nous avons compris que le Projet poussait à la roue pour que CT reprenne ces installations. Nous sommes généralement favorables à ces reprises, pour autant nous avons un décalage par rapport à la consultation qui sera faite en CSE au mois de mars. Cette façon de faire n'est pas à reproduire et elle ne sera plus dans le domaine du possible à l'avenir. Nous savons qu'un énième dossier d'ampleur arrive sur CT avec une restructuration encore plus complète et un regroupement de deux entités. Ce dossier a été mal engagé et je rappelle cette alarme sociale qui n'est pas anodine parce qu'il n'était pas prévu au départ une information ou même une consultation des instances qui n'aurait pas été faite s'il n'y avait pas eu cette alarme sociale qui a un peu cadré les choses. Il reste donc encore des éléments de vigilance.

Je fais également part d'un mécontentement des équipes et des opérateurs qui ont le sentiment de ne pas être reconnus à leur juste valeur. Ils voulaient une augmentation pérenne de leur prime qualification pénibilité. La prime s'appelle de cette façon et elle englobe beaucoup de choses puisqu'un certain nombre de primes avaient été regroupées à l'époque. Nous portons ce message : cette reprise de la ligne 4 qui est emblématique le méritait et il est dommage que l'unité n'ait pas répondu présente pour valoriser cette reprise vis-à-vis des agents. Il n'est jamais trop tard. Il s'agit vraiment d'un point dur pour les agents qui ne le comprennent pas du tout vu l'enjeu et les formations qu'ils suivent. Elles font effectivement partie de l'activité, mais elles font aussi partie de l'intégration des agents dans ces nouvelles technologies. Nous pourrions en discuter, mais les agents ont l'impression d'être un peu en retrait sur ces enjeux. Je trouve cela dommage parce que j'avais compris que le département souhaitait plutôt que les agents soient moteurs dans cette affaire et aient envie d'y aller. Il faut savoir aussi donner de la tenue à ce genre de dossier qui s'accompagnait avant de cette façon.

M. LAMBERT – Je vais reprendre les propos de M. TURBAN plutôt avec mes mots. Je suis assez étonné que nous ayons repris une activité de cette façon alors que ce dossier n'est pas encore passé pour avis au CSE. Il n'est pas efficace de passer un dossier en avis après avoir repris l'activité. M. SAMYN a parlé de l'impact sur les équipes MC et SIG, mais il ne faut pas oublier la logistique qui est importante aussi dans cette reprise en maintenance. Si nous calculons globalement la charge de travail par rapport aux lignes historiques, et je parle de la ligne 1, de la ligne 13 et de la ligne 14, cela revient à peu près à l'équivalent en termes d'effectifs et je n'ai rien à dire sur le sujet. J'interviens aussi concernant la signalisation parce que la signalisation correspond à 6 locaux techniques supplémentaires, 127 CDV, 115 signaux et 37 appareils de voie et 1 agent n'est pas suffisant. Je tiens à attirer votre attention sur le fait que M. AGULHON ne donne pas les mêmes chiffres que vous en termes de signaux et de charges de travail. Il existe un petit delta et je n'en connais pas la raison.

J'ai trouvé que le dossier présenté comportait beaucoup de choses nouvelles et notamment cette astreinte qui est plutôt assez mal perçue par les agents et mal comprise. En fait, deux choses ne vont pas dans cette astreinte. Pour les agents, elle est perçue comme une prime one shot que l'on pourrait donner aux agents de maîtrise et on leur refuse une augmentation de la QP alors qu'ils apportent un support technique. Il y a malversation et ils ne le comprennent pas.

Un nouvel élément qui figure dans ce dossier est la réorganisation de la logistique. Sur une ligne aussi importante que la ligne 4, nous ne comprenons pas que nous n'ayons pas les pièces détachées à la logistique de Bourdon puisqu'elles sont à Alfortville...

Sur la formation des nouveaux agents qui arrivent de RDS et qui sont les bienvenus, ils n'ont pas spécialement la fibre maintenance même s'ils vont sûrement l'acquérir. Il est un peu compliqué pour les agents de toujours former. J'en veux pour preuve que l'on est toujours en train de dire qu'il faut professionnaliser la logistique et nous recevons un nouvel agent qui a été validé par la filière HAL, qui n'a jamais vu un magasin de sa vie et qui faisait l'information voyageur sur le Noctilien. Cela nous étonne un peu. Le climat social est également hyper tendu sur Bourdon avec l'arrivée de ces personnes.

M. PAROT – Des personnes supplémentaires vont arriver sur Bourdon et nous voyons bien que ce centre commence à être plein à craquer. Il est urgent de trouver une solution rapide afin que nos collègues puissent travailler dans les meilleures conditions possibles et soient reçus dans des locaux adéquats. Pour l'instant, la situation est de pire en pire. Quant aux portes palières, nous voyons bien que l'on stocke jusqu'à stocker devant une issue de secours. Nous l'avons rappelé et on nous a dit qu'elles avaient été évacuées. Il est bien que ces portes soient évacuées et rien ne doit être stocké devant les issues de secours. Je fais un rappel en CSE parce que M. BARRAILLER est présent et j'espère qu'il fera le nécessaire pour que le problème ne se reproduise plus définitivement. Nous avons envoyé une photo montrant qu'il est possible de faire une signalétique avec du jaune et des bandes zébrées de façon à bien signaler que cette porte est une issue de secours et à ne pas avoir d'incident parce que, s'il devait y avoir un incident suite à un stockage à cet endroit par manque de place, cela serait tout de même compliqué. Je vous demande de faire le nécessaire par rapport à ce problème et d'essayer de trouver rapidement des solutions pour les vestiaires et les douches par rapport aux personnes supplémentaires et des nouveaux locaux.

M. LE SECRETAIRE – Nous savons tous ce qui se passe du côté de RDS et certains agents de RDS souhaitent faire une mobilité. Il faut y être attentif. Ces agents sont les bienvenus, mais le fait de les accompagner et de les former ne veut pas dire qu'ils sont au top immédiatement. Ils sont sur un poste un pour un, pour autant ils n'ont pas la maîtrise du spectre des activités que vous demandez sur la maintenance. Nous n'allons pas ouvrir le débat, mais il faut toujours avoir ce sujet à l'esprit. Nous sommes aussi favorables aux apprentis, mais ils deviennent presque des agents lambda et vous savez que nous avons un sujet là-dessus. En fait, les agents disent qu'ils veulent bien aider, mais qu'ont-ils en contrepartie ? Le côté social n'y est pas. Il avait été évoqué depuis longtemps une cellule formation et nous avons eu une fin de non-recevoir de tout temps. Il faudra peut-être se poser la question à un moment donné parce que nous ne sommes pas loin d'une dizaine de compétences à acquérir.

Sur le fait de demander à l'IDM, elle croule sous l'eau sur ce sujet, non pas qu'elle ait des difficultés, mais elle n'a pas non plus la connaissance. D'ailleurs, une demande des nuiteux, qui avait été acceptée, était que l'industriel se déplace en nuit et de ne pas passer simplement par le relais de l'IDM parce qu'ils avaient besoin aussi d'avoir cette connaissance des technologies. Nous voyons bien que ce besoin existe et l'IDM ne fait que passer des messages. Elle fait ce qu'elle peut avec les moyens qu'elle a. Il y a un vrai sujet sur la formation à englober dans ces équipes. Cela a été fait à la SIG. Elle a aussi ses difficultés, mais elle a au moins le mérite d'exister. Nous soutenons cette demande et nous continuerons à la porter parce que nous pensons qu'elle a toute sa place. Il s'agit en l'occurrence de la ligne 4 et il s'agira peut-être demain de la ligne 13. Nous aurons encore des nouvelles technologies qui arriveront et il faut cadrer tout cela à un moment donné. Nous avons l'impression d'avoir un millefeuille où l'on entasse et il faut que les agents absorbent tout cela. Ils ne peuvent pas l'absorber et nous le voyons bien.

Il y a trois roulements dans cette équipe MC. Ceux qui maîtrisent le SAET sont restés sur le SAET, ceux qui maîtrisent le PA et un peu plus restent sur ce domaine, et le sujet était déjà évoqué dans l'avis en 2014. Le troisième roulement est le roulement direction de référence. Dont acte, mais sur le fait de demander à une personne qui vient de Bus de maîtriser toutes ces compétences, je ne sais même pas si cela existe quelque part ailleurs même dans l'entreprise. Nous voyons bien que nous avons un sujet de maîtrise des activités parce qu'il n'y a rien de plus compliqué pour un mainteneur que de se présenter devant l'exploitant et que l'exploitant en sache parfois plus que le mainteneur parce que cette situation arrive aussi. Tous ces sujets ne sont pas réglés aujourd'hui et je ne sais pas si la future réorganisation y amènera des réponses. Comme les agents ne voient pas évoluer tous ces sujets qu'ils mettent sur la table depuis la mise en place de MC, cela crée des tensions qui n'arrivent pas à se résorber et on en amène d'autres avec d'autres activités qui arrivent. Il faut bien l'avoir à l'esprit. Nous avons tout de même une responsabilité d'intervenir en toute sécurité et il nous faut des agents qui soient formés au bon niveau. On peut ensuite se dire que l'on mettra un ancien avec un nouveau, mais ce raisonnement est théorique et la pratique est beaucoup plus compliquée. Il intervient aussi des périodes d'absence qu'il faut aussi résorber et qui deviennent de plus en plus compliquées à gérer.

M. ROUSSEL – Sur les conditions d'accès au niveau des faces internes des portes palières, nous ne nous posons pas trop la question actuellement parce que l'entreprise maintient ces portes palières dans le cadre du projet. Nous ne savons pas comment ils interviennent, mais il faut que nous trouvions le matériel adapté pour travailler en hauteur depuis la voie. Ce point est à soulever s'agissant des conditions de travail et de sécurité. Il ne faudrait pas qu'ils interviennent à l'échelle sur les façades internes côté voie. Nous avons déjà soulevé la problématique de reprendre les portes palières sans avoir anticipé le recrutement. Ces sujets sont tout de même importants. Comment ferons-nous si nous n'avons pas l'effectif complet pour reprendre la maintenance des portes palières ? Il faut attribuer le matériel adapté pour intervenir en toute sécurité, l'objectif étant la sécurité du personnel.

M. BONNENFANT – Je suis directement concerné puisque je travaille dans l'équipe MC nuit. Il y a un mécontentement des agents puisque, pour la reprise en maintenance de la ligne 4, la technologie est apparemment similaire à celle de la ligne 14, mais cela

est complètement faux. Les portes palières ne sont pas du tout les mêmes. La seule pièce en commun est la vis. Toute la partie électrique, électronique, l'automate, l'architecture... ne sont pas les mêmes. Des compétences et des qualifications sont à acquérir en plus. Il est plutôt légitime que les agents demandent une augmentation de la prime qualification pénibilité et il nous paraît normal de la demander. Les réponses qui nous ont été données lors des audiences n'étaient pas satisfaisantes et nous en étions même à nous demander si les gens connaissent le travail que nous faisons.

Sur le sujet de la formation, je prône depuis que je suis là, à la commission formation et même maintenant, le fait d'avoir une cellule formation. Le spectre est tellement large qu'une formation de compagnonnage ne suffit pas à acquérir une compétence pour pouvoir intervenir sereinement. Sur les formations dispensées par les IDM, nous voyons bien que cela n'est pas leur travail et cela se voit. Il a fallu aller au clash pour obtenir une formation de l'industriel alors qu'elle était contractualisée. Nous avons eu un déroulé de Powerpoint sur les portes de la part de personnes que nous n'avons jamais vues avec nous. Cela n'était pas sérieux et, quand nous avons eu la formation de l'industriel, nous étions à un autre niveau de formation. Elle était bien plus riche et bien plus adéquate.

Pour revenir sur l'outillage, nous avons fait un point outillage il y a plus d'un an avec les agents qui avaient fait les accompagnements avec EIFFAGE qui assure la maintenance aujourd'hui après la pose. Rien n'a bougé aujourd'hui. Le point outillage est fait depuis le début. J'ai participé aux accompagnements avec EIFFAGE. Nous avons remonté les outils spécifiques qu'il fallait. Par exemple, le PC sera un outil indispensable. Des maintenances préventives seront à faire dans les 29 stations et le PC est indispensable. Je ne suis pas certain que nous aurons le nombre suffisant de PC. Ces choses nous paraissent évidentes, mais elles ne paraissent pas évidentes pour tout le monde apparemment. Je pense que nous aurons les tablettes de Galaxie avant d'avoir ces outils. C'est une véritable galère aujourd'hui pour avoir un tournevis parce que nous avons cassé un tournevis et il faut 15 justificatifs. Les agents sont mécontents non pas parce qu'ils ont trop de travail, mais parce qu'ils n'ont pas les outils pour faire le travail. En face, on ne nous répond pas, on ne bouge pas et il ne se passe rien. On prône l'excellence opérationnelle, mais nous avons l'impression que nous sommes gérés comme une épicerie et cela est fatigant. Nous bricolons tout le temps, nous compensons tout le temps, mais les agents ne compenseront plus à un moment donné, ils ne feront plus d'efforts, cela se verra et la situation bougera peut-être à ce moment-là. Il serait dommage d'en arriver là.

M. BARRAILLER – J'ai entendu l'ensemble de vos observations. Nous avons déjà bien échangé sur ces différents sujets lors des précédentes réunions et échanges en CSSCT, en commission économique ou même en plurisyndicale. Beaucoup de sujets ont été abordés et je vais en reprendre quelques-uns. Sur le sujet des effectifs, comme vous avez pu le voir dans le dossier, nous avons bien prévu un effectif adapté à la charge représentée par la reprise en maintenance de ces façades de quai. 24 agents supplémentaires sont prévus. Nous n'avons pas aujourd'hui l'effectif complet. Je ne le nie pas, nous en sommes bien conscients et nous avons bien partagé sur cet aspect. Vous n'êtes pas sans savoir que beaucoup d'actions sont menées dans ce domaine même si nous rencontrons indéniablement des difficultés et nous faisons le maximum pour y parvenir le plus rapidement possible. Il faut aussi avoir en tête que nous avons un découpage en trois lots pour ces façades de quai sur la ligne 4. Les +24 agents

correspondent à l'activité complètement nominale sur l'ensemble de ces façades de quai des lignes 4 et 14. Nous reprendrons en maintenance les trois lots en 2022. Nous faisons tout pour y parvenir, mais il n'est pas dit que nous aurons l'effectif complet pour ce périmètre. Il faut bien considérer que l'effectif a été déterminé en tenant compte de l'ensemble des activités liées à ces façades de quai dont la maintenance préventive arrivera plus tard en 2023 et 2024. Nous avons essayé de le traduire dans le dossier en montrant la montée en charge que nous aurons au cours des semestres à venir. Nous ne serons pas à pleine charge sur ces façades de quai en 2022. Nous continuons bien entendu à travailler sur le recrutement et, si nous pouvons recruter, avoir l'effectif total le plus tôt possible et même avant que nous ayons la pleine charge liée à l'activité préventive, nous le ferons. Nous avons notamment essayé d'anticiper le recrutement. Ce point est vraiment très important et nous y travaillons depuis un moment.

Sur la SIG, nous avons aujourd'hui des problèmes d'effectifs. Nous essayons de faire au mieux. Nous pouvons avoir recours à de l'intérim et nous le ferons en 2022 s'il le faut. Je n'ai pas de souci là-dessus, l'objectif étant de ne pas se mettre en difficulté et de faire en sorte que nous sachions remplir nos besoins le mieux possible sans mettre les agents en difficulté. Nous y travaillons, nous faisons au mieux, et même si nous n'avons pas l'effectif sur la partie MC en 2022, la pleine charge n'arrivera pas tout de suite, mais un peu plus tard.

Sur la formation, j'entends vos remarques, mais un effort assez important est porté sur la formation. Je pense que l'on ne peut pas forcément comparer le domaine de la signalisation et le domaine des modes de conduite. Nous avons des spécificités qui sont liées à nos modes opératoires que nous ne retrouvons pas forcément sur les modes de conduite et elles requièrent vraiment de la formation avec cette cellule dédiée. Sur les modes de conduite, je ne doute pas que la formation soit importante et je ne le mets pas en question, mais nous avons déployé un certain nombre de moyens. Nous avons cette maquette à Duhesme qui est présente et qui sert. Nous avons les formations industrielles que nous avons poussées au maximum pour former toutes les personnes et nous avons ces deux compléments très importants :

- Le complément qui est assuré par les agents d'IDM qui ont été formés à cela et qui ont suivi aussi tout le déroulement du projet. Ils ont pu monter en compétence progressivement au travers du suivi du projet ;
- Le compagnonnage qui est aussi une phase importante de ce dispositif d'apprentissage ou de montée en compétence des agents qui arrivent au sein de l'équipe MC.

Je pense que l'outillage a été anticipé. Il me semble que l'outillage nécessaire est repris dans des documents fournis par l'industriel. Ces outils sont présents et disponibles. Je ne pense pas que des agents soient dépourvus d'outillages aujourd'hui. Il y a effectivement des outillages complémentaires qui vont au-delà de ceux qui sont spécifiés par l'industriel. Ils sont prévus, ils sont en cours d'examen et ils ont été commandés pour un certain nombre d'entre eux. Ils arriveront relativement vite et nous faisons tout pour que les agents puissent travailler dans des conditions optimales avec les moyens adéquats. Nous ne pouvons pas envoyer les agents sur des actes de maintenance s'ils ne sont pas outillés au bon niveau.

M. SAMYN – Il existe peut-être une différence entre l'outillage collectif et l'outillage individuel. Sur l'outillage collectif, des efforts ont été faits même dans la préparation de la maintenance même si cela n'est pas complètement abouti pour l'instant. Nous aurons à terme dans toutes les stations sauf une pour l'instant, de façon à limiter le risque, une PIR par quai qui est une nouveauté. Par contre, nous ne pouvons pas ignorer que nous avons un problème sur la PIR lorry. L'industriel ne nous a pas proposé un produit satisfaisant et nous travaillons sur le sujet pour trouver un équivalent. Sur les outillages individuels, je sais qu'un point est fait en ce moment. Je n'ai pas la visu de tout, mais je ne suis pas conscient de tous les problèmes que vous remontez. J'entends qu'il se pose des problèmes ponctuels et je sais que des compléments liés à la reprise en maintenance sont à faire. Nous sommes en train de les regarder, mais le niveau des compléments à apporter n'était pas hyper important.

M. BONNENFANT – Il n'est pas hyper important en termes de demande, mais des outillages individuels à avoir sont obligatoires. Vu le nombre que nous serons, le problème deviendra vite important. Nous remontions à chaque fin de nuit les outils qu'il nous fallait et si nous avions vu des choses particulières. Cette anticipation était plutôt normale et plutôt bien, mais rien ne bouge et il ne se passe rien. Le problème ne date pas de vous, mais d'avant.

M. SAMYN – Un point outillage individuel est en train d'être fait. Des boîtes à outils sont préparées pour les nouveaux arrivants en avance de phase. Nous regardons en tout cas ce sujet de près.

M. BARRAILLER – Je suis vraiment sensible à ce sujet en tant que Directeur de l'unité. S'ils ont des manques d'outillages, il faut que les agents en fassent part, les remontent auprès de leurs managers et nous les traiterons. Dès lors qu'ils sont vraiment nécessaires et indispensables aux activités de maintenance pour faire un travail correct, il ne se pose pas de problème.

M. LAMBERT – Pour avoir un tournevis, une paire de gants, une clé 11.01..., il faut envoyer un mail. Le système est trop contraignant.

M. MORVAN – Je tiens à rappeler à M. Le Directeur et à M. Le Responsable d'entité que nous faisons en CSSCT des propositions de matériels notamment pour manipuler dans les escaliers, mais j'ai l'impression qu'elles ne remontent nulle part. Je voudrais savoir si vous êtes au courant que nous avons proposé des petits diables à chenillette qui pourraient éviter toutes les manipulations avec les caisses qui sont source de multiples accidents à l'unité CT et notamment à ESMC-M. Avez-vous eu au moins cette information ? J'espère que les propositions faites en séance CSSCT remontent au moins au niveau des responsables d'entité et des directeurs d'unité. Il serait gentil que nous le sachions.

M. BARRAILLER – J'ai bien cette information et j'étais présent quand vous avez évoqué le sujet en mensuelle CSSCT à l'unité CT. J'ai bien entendu cette information au second semestre 2021 et nous l'avons bien en tête. Nous avons eu un certain nombre d'accidents du travail liés à différentes circonstances, à des ports de charges et autres manipulations d'équipements. J'ai décidé pour cette raison avec l'équipe PRPS de déclencher une étude ergonomique à ce sujet. Cette étude ergonomique est en cours et elle devrait nous aider à définir les modes d'intervention et les outillages

complémentaires qui seraient nécessaires pour faire en sorte de faciliter le travail et éviter les accidents. Nous avons voulu, avant de choisir un diable électrique plutôt qu'un autre, se faire aider par des spécialistes et nous faisons appel à des experts dans le domaine pour cette raison.

M. MORVAN – J'avais oublié que nous en avons parlé lors d'une mensuelle, mais cette discussion remonte déjà à un certain temps.

M. BARRAILLER – Je pense que nous aurons l'occasion d'en rediscuter. Quand l'étude ergonomique aura avancé et quand des éléments en sortiront, nous les partagerons avec vous et nous définirons vraiment quels sont les outillages à acquérir. Nous avons bien lancé cette étude dans cette optique.

M. MORVAN – Je vais peut-être me faire le relayeur des agents de terrain parce que cela est tout de même notre rôle : de leur fenêtre, ces laps de temps leur paraissent démesurés par rapport à leur problématique instantanée sur le terrain. Je ne reviens pas sur le cas du chenillard pour les équipes de Joinville, mais le problème est là. Il faut un an, deux ans ou trois ans pour que tout le monde soit équipé et doté des mêmes moyens de manutention. Cela n'est pas acceptable de leur point de vue parce qu'il y a deux traitements envers les entités qui est incompréhensible de la part des agents qui sont confrontés à cette problématique de manutention quasiment tous les jours.

M. BARRAILLER – Nous sommes vraiment mobilisés pour avancer au plus vite sur ces sujets qui sont vraiment importants à mes yeux. Nous faisons vraiment au mieux. Nous avons actuellement plusieurs chenillards, mais s'il faut acquérir un chenillard supplémentaire pour faire ces activités, nous le ferons.

Mme NOUZAREDE – Nous parlons très régulièrement de ces sujets d'aide à la manutention. Nous y travaillons et des actions sont engagées. L'aide à la manutention me paraît très importante. Les deux tiers de nos accidents de travail ont pour origine les déplacements et la manutention. Notre priorité absolue est de trouver des solutions à ce niveau. Après, il faut qu'elles soient pertinentes parce que nous avons déjà fait des grandes campagnes d'équipement en diables électriques par le passé. Nous voulons éviter le risque de faire une grande action, puis qu'elle reste au même endroit. Une des actions phares de 2022 sera le travail sur l'outillage. Nous traiterons également les cheminements et peut-être un peu les niches.

M. MORVAN – Il est regrettable que des moyens de manutention aient été mis à disposition par le passé sans demander l'avis des agents. Ils n'étaient pas du tout adaptés à leur activité, ils étaient beaucoup trop lents pour certains et à risque pour d'autres. Ils sont donc restés croupir au fond des logistiques. De l'argent a été dépensé pour rien puisqu'ils sont sortis de la tête d'une personne qui n'allait pas sur le terrain ou qui n'était plus allée sur le terrain depuis de nombreuses années et qui n'était pas confrontée à la réalité du terrain. Nous disons depuis de nombreuses années, pour les achats de matériels, qu'il faut faire participer les mainteneurs sur les choix techniques à prendre au niveau des moyens de manutention pour qu'ils ne soient pas décidés encore par des cols blancs, sinon nous nous rendons compte très vite qu'ils ne servent pas et les agents ne s'en servent pas.

M. LE PRESIDENT – Dans le plan STOP sur les accidents du travail, nous avons lancé pour l’instant un travail sur la culture. Nous nous sommes donné la date de fin avril 2022 et nous verrons si nous savons la tenir. Dans l’esprit cité par Monsieur MORVAN, il faut absolument que nous ayons, dans tous les attachements, toutes les dotations voulues par les agents pour les mettre dans les meilleures conditions possibles pour exercer leur travail. Vous entendez beaucoup parler des coachings de la culture, mais nous ne ferons pas que cela. Nous investirons massivement sur tous les attachements dans des matériels qui seront reconnus par les agents et qui les aideront. Nous les ferons émerger d’une façon un peu différente des actions qui ont été faites dans le passé, sinon nous aurons des résultats à peu près identiques si nous ne le faisons pas différemment. Cette action fait bien partie du plan STOP. Un gros travail sera mené par Aurélie COTTE sur ce sujet-là et il sera visible en 2022.

Mme NOUZAREDE – Nous avons l’étude ergonomique et chaque unité travaille vraiment spécifiquement sur ces sujets par rapport à des gestes particuliers métiers. Nous sommes tous d’accord sur l’importance de cette action et il ne faut pas penser à la solution avant de savoir le problème que nous voulons traiter.

M. BARRAILLER – Pour cette raison, l’étude ergonomique passe vraiment par des périodes de terrain au niveau de l’ergonome pour se rendre compte des situations et des échanges avec les agents directement en situation. Quand des propositions seront faites, nous serons amenés à en parler et à en discuter avec les agents et avec les membres de la CSSCT pour ne pas se tromper dans les acquisitions qui seront à mener.

M. LAMBERT – Je m’interroge quand je vois que l’on met une poubelle dans une poubelle parce que l’on ne veut pas acheter de sacs poubelles pour faire des économies. Je vous fais part de la réalité du terrain.

M. LE PRESIDENT – Vous savez bien, M. LAMBERT, que nous ne cautionnons pas cela. Nous venons de vous dire que nous lancerons un programme massif d’équipement de tous les attachements sur tous les moyens qui peuvent nous éviter d’être dans des situations inacceptables d’accidents du travail. Nous en parlerons avec les gens compétents. Nous en avons en interne et j’en ai en face de moi. Quand vous donnez une telle information, vous donnez l’impression que nous cautionnons de telles pratiques alors que vous savez très bien que nous ne les cautionnons pas.

M. PAROT – Vous parlez d’une étude ergonomique qui a été lancée depuis un bout de temps. Il se pose un problème parce qu’à chaque fois que quelqu’un se blesse, on nous répond qu’une étude ergonomique est en cours. Je veux bien que cette étude ergonomique soit en cours, mais ne peut-on pas trouver une solution immédiate pour que les agents ne se blessent pas ? Il faudrait peut-être mettre plus de personnel. Pour vous donner un exemple, en montant l’escalier de la station, l’agent portait sa caisse à outils et la caisse des agrès des deux mains. Comment fait-il pour se tenir à la rambarde ? Il ne peut pas se tenir à la rambarde. Il n’y a peut-être pas assez d’effectifs. En attendant de trouver des solutions avec une étude ergonomique et du matériel de manutention mécanique, il faudrait se donner les moyens et se demander si l’on a assez d’effectifs sur un chantier pour que personne ne se blesse. Je peux vous dire que lorsque je vois de telles choses avec des gens qui se bousillent le dos, cela me glace le sang. Ces problèmes se sont posés à l’unité CT et j’en ai parlé en séance de

CSSCT. Je me doute que M. le Directeur de l'unité CT s'est donné tous les moyens avec cette étude ergonomique et je ne le conteste pas, mais s'il existe une potentialité de se blesser sur un chantier parce qu'ils ne sont pas assez d'effectifs, soit on arrête le chantier, soit on met les moyens nécessaires humains pour que les personnes ne se blessent pas.

M. LE PRESIDENT – Je suis complètement d'accord avec vous sur ce point. Il ne s'agit pas de culture et nous en discutons souvent en sécurité ferroviaire. Il s'agit pour moi du même sujet : si on détecte un problème, il y a l'action de contention et l'action à moyen terme. Il faut que nous le déployions aussi sur les accidents du travail.

Mme NOUZAREDE – Il est vrai que nous attendons beaucoup de l'étude ergonomique, mais la réponse n'est pas que cela. Nous regardons chaque accident du travail. Nous avons du travail à faire sur les causes racines et il est déjà fait une analyse des causes racines pour traiter les problèmes. Je ne crois pas non plus que seule la dotation d'outils magiques empêchera les accidents. Il faut travailler sur un ensemble de facteurs : la culture qui est le premier sujet, l'organisation du travail, la préparation, la répartition des rôles, l'outillage... La solution n'est pas nécessairement d'avoir plus de monde. Nous devons travailler sur tous ces facteurs. Nous avons commencé à le faire et il faut remonter aux causes racines.

M. PAROT – J'espère que cette étude permettra de dire s'il faut modifier la façon dont sont faites les formations gestes et postures par rapport à ces activités.

Mme NOUZAREDE – Il ne s'agit pas du sujet de l'étude ergonomique.

M. PAROT – Les solutions proposées permettront peut-être de faire évoluer les formations. Lorsque nous voyons que les formations gestes et postures consistent à soulever une couronne de plomb ou à porter un seau et de marcher avec, des sujets sont peut-être à améliorer au niveau des formations. Je parle non seulement pour l'unité CT, mais également pour les autres unités. Les agents connaissent leur métier et ils ont peut-être des bonnes idées à apporter pour transporter et travailler. Il faut aussi faire des collectifs et les investir dans l'étude.

Mme NOUZAREDE – Ce point a été identifié et nous sommes en phase sur le sujet.

M. CAPON – Je pense qu'il faudrait intégrer la maintenabilité des espaces en amont des études. Il se pose toujours des problèmes pour se rendre en station, pour descendre les chenillards et des problèmes d'ascenseur pour accéder aux espaces. Nous ne pouvons plus stocker dans les tunnels et nous ne pouvons pas non plus stocker en station. Pour éviter d'avoir des charges lourdes, il ne faut pas seulement regarder l'ergonomie, mais aussi les accès en station.

M. MORVAN – Vous disiez, Mme NOUZAREDE, que vous ne ferez pas baisser les accidents du travail en dotant tout le monde de tout et n'importe quoi. C'est de bonne guerre, mais nous entendons ce discours depuis 20 ans et il sert depuis 20 ans aux unités pour ne rien acheter. Nous sommes maintenant dans un nouveau monde. Nous avons une prise de conscience de la part du Directeur qui se questionne pour savoir pourquoi nous avons autant d'accidents dans le département et une prise de décision qui va avec. Je trouve qu'il est contreproductif d'entendre de votre part que vous ne

ne ferez pas baisser les accidents du travail en achetant tout et n'importe quoi. Il faut laisser le temps de mettre des choses en place parce que des gens étaient réfractaires à l'évolution et surtout ceux qui détenaient le porte-monnaie. Vous pouvez continuer à procéder de la sorte, mais les effectifs ont diminué et les agents se retrouvent bien souvent à faire des activités à un ou deux alors qu'ils étaient avant en nombre suffisant pour les faire, et avec des agents qui ont des restrictions parce que les accidents du travail laissent malheureusement des séquelles sur les agents et nous avons beaucoup d'agents en restrictions. Nous avons un esprit de service public dans l'entreprise et nous sommes entrés à la RATP parce que nous avons des valeurs.

M. LE PRESIDENT – Nous vous avons dit que nous mettrions tous les moyens et vite sur les dotations et sur la culture. Vous savez que ces actions sont déjà parties. Il ne faut pas vous méprendre sur un mot malheureux parce que vous savez très bien que cela ne va pas se passer de cette façon et vous nous jugerez de toute façon sur pièces.

M. LE SECRETAIRE – Je rappelle simplement qu'un avis sur ce dossier sera émis au CSE du mois de mars. Ce dossier doit au moins repasser en information au niveau de la CSSCT pour les éléments qui ont été ajoutés avec un suivi de questions qui est intégré et qui permettra après à la CSSCT de s'emparer du dossier et de le suivre sur un plus long terme. Je tiens à alerter fortement sur le lieu de vie de Bourdon parce que nous avons un vrai sujet, et je ne voudrais pas que nous nous retrouvions avec des ennuis entre collègues. Pour la CGT, la porte est toujours ouverte pour un volet social digne de ce nom sur ce dossier. Il s'agit d'une demande forte des agents et non pas d'une lubie d'une personne. Ils veulent un volet fort et il n'est jamais trop tard pour se revoir. La porte est ouverte de notre côté et je voulais passer ce message parce que cette partie n'est encore pas réglée pour nous. Je réinsiste sur ce point parce qu'il fait partie des points négatifs qui sont portés par les agents depuis que le dossier est ouvert. Des analyses pourront être prévues d'ici la consultation du CSE fin mars sur la partie CSSCT, sur le bâtiment au niveau des vestiaires, mais pas seulement, et sur l'intervention dans les stations au moins pour le premier lot qui a été repris où il peut y avoir des difficultés d'intervention.

M. BARRAILLER – Nous reverrons ces sujets en CSSCT et les analyses de risques seront menées.

M. LE PRESIDENT – Pour conclure, je ressens quatre points autour de ce dossier :

- L'erreur de timing sur le dialogue social. Il n'y a pas de discussion là-dessus et nous vous avons montré que nous savions faire des bons timings et des bons dossiers comme pour le sujet Galaxie. Nous nous appuyerons dessus pour que la méthode soit généralisée à tous nos dossiers.
- Ce dossier parle du site Bourdon qui me préoccupe. J'aurai une réunion de crise avec la Direction de l'Immobilier dans les jours qui viennent. Je rappelle que nous courons sur Bourdon après deux objectifs :
 - Relocaliser l'attachement de République VOIE afin de ne plus les laisser dans cet état,
 - Améliorer la situation des équipes CT qui sont en place.

Il s'agit de notre schéma directeur sur ce site et nous le défendrons bec et ongle au milieu de MTS qui habite sur ce site, de SUR qui va y venir et de tout un tas de gens qui sont très intéressés par cette localisation. Nous défendrons ce principe. Nous avons objectivé ce que voulait dire une amélioration la situation des équipes CT aujourd'hui et nous le défendrons auprès de la Direction de l'Immobilier pour se faire de la place.

Il y a un climat social CT/Bourdon qui me préoccupe et nous en avons parlé pas plus tard que vendredi soir avec Laurent BARRAILLER, Franck SAMYN, Caroline NOUZAREDE et Muriel SICSIC. Des dispositions et un plan managérial sont à mener pour ces équipes.

- Le sujet des conditions de travail et des accidents du travail sur lequel nous sommes très engagés et j'espère que vous verrez des choses,
- La difficulté de recrutement qui mérite une attention et sur laquelle nous sommes très engagés pour trouver des solutions.

J'aimerais retrouver, sur un dossier qui consiste à redonner de la perspective d'activité avec des prolongements de lignes, un bon niveau d'échange entre nous dans un bon climat et cela passe par des prises de décisions et des actions sur un certain nombre des sujets que je viens d'évoquer et non pas seulement sur le dossier particulier du prolongement. Le CSE sera consulté sur ce dossier lors de sa prochaine séance. Il serait bien, entre le CSE d'aujourd'hui et le prochain, que nous soyons en capacité de vous montrer des avancées sur un certain nombre de thèmes. J'aurai eu la réunion sur Bourdon, nous aurons avancé un peu sur STOP et Laurent BARRAILLER aura aussi avancé sur un certain nombre de sujets que vous avez fait remonter. Dans la méthodologie, pour faire accepter les outillages, il faut en partie les faire concevoir par ceux qui les utilisent.

M. PAROT – Nous sommes bien d'accord.

M. BONNENFANT – J'entends bien que le climat social sur CT vous préoccupe, mais il existe des solutions simples. Il suffit de nous donner une QP digne de ce nom et elle calmera déjà un peu tout le monde. Il vous suffit de répondre aux attentes simples des agents sur les dotations de parkas rétro réfléchissantes que nous demandons depuis 7 ans et rien ne bouge. Faites des gestes et vous verrez que le climat s'apaisera rapidement ! Il s'avère que nous faisons des demandes qui ne sont pas aberrantes et nous avons toujours des fins de non-recevoir qui tendent le climat. Vous avez dit tout à l'heure que nous ne reprendrons pas le préventif tout de suite sur la ligne 4 et que nous ne le reprendrons qu'à la fin de la réception du dernier lot ?

M. BARRAILLER – Je n'ai pas dit cela. J'ai parlé de l'exhaustivité du préventif et nous n'aurons pas l'exhaustivité du préventif tout de suite.

M. LE SECRETAIRE – Ce sujet devra également être suivi en IP pour que tout le monde puisse avoir les informations.

La séance est interrompue de 12 h 45 à 14 h.

4. Information sur le déploiement de Quick/Cut

M. VERNERET – Je me propose de vous présenter ce projet Quick/Cut :

Le contexte de ce projet

Un constat général a été fait il y a quelques années à RATP Infrastructures : nous avons de plus en plus de chantiers sur l'ensemble de nos réseaux. Un petit focus sur le RER montre que nous avons, par nuit, plus d'une centaine de chantiers sur les deux lignes qui sont sous notre responsabilité avec des temps de chantier qui ne dépassent pas les 2h30 en nuit quand nous essayons d'avoir l'amplitude maximale en nuit.

Nous avons, avec ces premiers constats, monté des groupes de travail avec différents acteurs opérationnels en nuit aussi bien du côté des chantiers chez les mainteneurs ou chez les projeteurs que du côté de la régulation RER, à savoir des chefs de régulation ainsi que des responsables transport et des responsables CC.

Lors de ces premiers ateliers, nous avons également associé le Métro car la première cible était de pouvoir déployer Quick/Cut sur le Métro et le RER. Nous nous focaliserons en l'occurrence sur le RER.

Dans le cadre de ces groupes de travail, il nous a été remonté quelques irritants sur trois temporalités :

- Au moment de la préparation du chantier et, pour donner un ordre d'idée, entre 22 h et minuit, donc en amont du début de chantier,
- Au moment où l'on demande à avoir l'autorisation d'accéder à la plateforme de voie,
- A la fin de la nuit de travaux au moment où l'on souhaite reprendre l'exploitation.

Les différents irritants remontés

En amont pour la préparation

Du point de vue du chef de régulation :

- Un manque de prévision sur les chantiers qui allaient réellement se tenir. Nous avons, sur le nombre de chantiers prévus par rapport au nombre de chantiers réellement honorés, un ratio à peu près de 30 %.
- Des communications qui pouvaient être compliquées du fait de la non-maîtrise de la langue française par le chef de chantier.
- Des appels parfois tardifs.
- Un volume d'appels très conséquent.

Du point de vue du chef de chantier :

- Une difficulté à joindre le chef de régulation qui s'explique par le volume d'appels à traiter. Tout le monde essaye d'appeler en même temps pour avoir des informations et prévenir qu'ils seront présents en nuit.
- Parfois une fin tardive du service voyageur qui génère automatiquement des complications par rapport à l'organisation des chantiers.

Au moment où l'on essaye d'avoir l'autorisation de chantier quand l'exploitation est terminée, quand les différents mouvements de trains (trains de travaux, déplacements de trains sur les zones) sont effectués et quand les prises de consignation sont faites.

Du point de vue du chef de régulation :

- Beaucoup trop d'appels en simultané dont certains appels inutiles.
- Un environnement au niveau du PCC qui peut être bruyant avec les différentes interventions.
- Aucune priorisation concernant l'ordre des différents chantiers qui sont prévus.

Du point de vue du chef de chantier :

- Les personnes sont sur le quai avec leurs personnels, leurs outils, les agrès de sécurité et ils sont juste en train d'attendre pour avoir l'autorisation d'accéder à la plateforme de voie.
- Ils ont parfois l'accord très tardivement.
- Ils renouvellent très souvent les coups de téléphone. Parfois, le PCC demande de rappeler bien après 2 h du matin, et ceci va tout de suite influencer sur le temps de chantier.

Au moment où il faut rendre le chantier :

- Un stress qui est partagé concernant l'heure de rendu. Un principe à l'exploitation est de ne jamais faire partir le premier train en retard. Il est donc mis une pression sur l'heure de rendu des chantiers.
- Du côté des chefs de régulation, si des chantiers sont en retard et pour lesquels ils auront des minutes de retard sur l'exploitation, ils n'ont pas forcément l'information en temps et en heure et, quand ils essayent de joindre ces chefs de chantier, cela n'est pas toujours évident.

Nous avons pris l'ensemble de ces éléments pour essayer de construire un système permettant de répondre au maximum à ces irritants remontés par le terrain.

Les objectifs de Quick/Cut

Le principe est de digitaliser autant que possible certains échanges avec les chefs de régulation en utilisant à la place de chaque appel téléphonique, quand cela est

possible, une digitalisation avec un échange entre l'écran du chef de chantier sur un smartphone ou sur une tablette et l'écran du chef de régulation.

Nous nous étions donné un objectif qui était peut-être ambitieux de 15 minutes de gain par chantier. Quand nous avons travaillé spécifiquement avec le département RER, un des impératifs du département RER était le suivant : conformément à l'ISF 48 et plus particulièrement la rectification 11 de cette ISF, il souhaitait que le collationnement reste systématiquement téléphonique. En fait, une étape des échanges entre le chef de chantier et le CREG ne passe pas par un système digital et restera par appel téléphonique. Il s'agit du moment du collationnement. Il nous force à revoir un peu à la baisse cet objectif.

Nous nous sommes donné comme contrainte de travail de ne pas travailler en conséquence sur les métiers. Le métier du CREG ne change pas. Nous facilitons certains échanges, mais nous ne changeons pas le métier. De la même façon, nous donnons au chef de chantier un moyen plus facile de pouvoir communiquer avec le CREG sans toucher à son métier.

Une cinématique permet d'avoir une présentation très claire sur les différents échanges entre le chef de chantier et le chef de régulation et de bien voir à quel moment on utilise Quick/Cut ou pas :

- La première étape se fait en amont de la nuit vers 22 h ou 23 h où le chef de chantier va confirmer sa venue via Quick/Cut.
- Le chef de chantier va signaler ensuite sa présence au moment où il est prêt à commencer son chantier.
- Du point de vue du chef de régulation, l'autorisation se fait dès qu'il le peut avec un appel du chef de chantier. Nous avons à ce moment-là un échange téléphonique et nous n'avons pas d'utilisation de Quick/Cut.
- Le chantier se déroule dès lors qu'ils ont l'autorisation de début de chantier.
- A la fin du chantier, le chef de chantier va se déclarer dans Quick/Cut. Cela donnera une notification au chef de régulation qui confirmera la fin du chantier et qui autorisera le chef de chantier à quitter les lieux.

Le process du point de vue du CREG :

Quelques maquettes sont prévues pour donner le visuel que nous aurons du côté du chef de régulation. Le chef de régulation aura des indicateurs sur le nombre de chantiers qui sont prévus, le nombre de chantiers qui seront confirmés par les chefs de chantier pour améliorer la prévision des chantiers qui vont réellement se tenir. Je rappelle que nous sommes sur des ratios perfectibles sur le taux de chantiers honorés par rapport au taux de chantiers prévus et ce principe ne concerne pas que RATP INFRA, mais il est global à la RATP pour tous les demandeurs. Il aura aussi des indicateurs sur les chantiers en cours et sur la fin de chantier. Le chef de régulation aura toujours la vision du nombre de chantiers qui sont prévus, du nombre de chantiers qui ont été confirmés et surtout du nombre de chantiers qui sont en cours. Cela lui

permet de sécuriser au maximum pour être certain qu'aucun chantier ne se tient au moment où l'on reprend l'exploitation.

L'un des aspects de Quick/Cut est de ne pas confondre les chantiers éventuellement par un mauvais appel téléphonique ou une mauvaise qualité de réseau et de ne pas confondre un ordre de travaux avec un autre. L'avantage de Quick/Cut est de n'avoir aucun risque de confusion sur le chantier que l'on autorise. De la même façon, le chef de régulation a, chantier par chantier, un rappel de cette cinématique pour savoir si le sms a bien été envoyé au chef de chantier initialement et sur tout ce qui a été confirmé par la suite.

Le process du point de vue du chef de chantier :

La première étape de Quick/Cut, sous la condition que le chef de chantier ait bien activé Quick/Cut dans Pithagore, est la suivante : le chef de chantier va recevoir un sms pour la nuit où il est prévu de travailler sur un chantier. Ce premier sms lui permettra d'activer le processus Quick/Cut. Ce sms est accessible sur tablette ou sur smartphone. En cliquant sur le lien, il accèdera sans le savoir à Pithagore en extranet et il va confirmer les informations qu'il a déjà sur son ordre de travaux. On lui demande de reconfirmer la ligne, son numéro d'ordre de travaux, son nom, son prénom, son entreprise ou son service RATP, ses Pk de couverture de chantier ou ses Pk de chantier dans le cadre d'un chantier sans couverture.

Il lui est demandé de renseigner ces mêmes informations pour sécuriser le fait que le destinataire du sms est bien le titulaire de l'ordre de travaux. La confirmation du chantier, en amont de la nuit vers 23 h quand l'exploitation n'est pas terminée, permettra de donner la confirmation du chantier auprès du CREG. Il saura qu'au lieu d'avoir un taux de 30 % que ce chantier se passe, le taux montera à 95 %. Au moment où le chantier est confirmé, s'il a été fait une erreur, si on a tapé trop rapidement le nom, le prénom, le nom de l'entreprise ou du service ou si les Pk ne sont pas conformes, on aura la possibilité de corriger à nouveau. S'il y a une deuxième erreur, on sort du process Quick/Cut et on demande au chef de chantier d'appeler le chef de régulation par téléphone.

A partir du moment où on a la confirmation que le chantier va bien se tenir, le CREG a les informations sur les chantiers confirmés.

Au moment de la nuit, le chef de chantier est présent sur le quai avec ses équipements, son personnel, ses outils et ses agrès de sécurité. Il reprend son smartphone ou sa tablette, il retourne à l'endroit où il en était et il confirme qu'il est prêt à accéder à la plateforme des voies. Il n'a pas besoin de renseigner les informations et elles sont pré-renseignées par rapport aux éléments qu'il a indiqués auparavant. Il valide sa demande d'accès à la plateforme des voies. Sa demande d'accès envoie une notification pour l'échange collationné. Il a l'information. Le chef de régulation va l'appeler pour réaliser l'échange collationné.

Nous avons une notification visuelle et sonore pour le chef de régulation pour lui dire qu'une entreprise ou un service est prêt à intervenir. Dans ce cas, le chef de régulation prend la main, il sélectionne le chantier et procède au collationnement basique toujours selon la rectif 11 de l'ISF 48. A partir du moment où le chantier sera autorisé, on a

l'heure de début d'autorisation du chantier. On va lancer le chronomètre pour calculer le temps de chantier et le comparer avec l'objectif de gain de temps espéré. Nous avons donc un gain en sécurité et un gain en temps.

Du point de vue du chef de chantier, une fois que la nuit est terminée et qu'il a terminé son activité, il retourne à nouveau sur sa tablette et sur son smartphone, il revient automatiquement à l'endroit du process et il va pouvoir confirmer que son chantier est terminé. Le fait de confirmer que son chantier est terminé enverra une information au chef de régulation pour lui dire qu'ils sont prêts à partir, c'est-à-dire qu'ils ont évacué le matériel et le personnel. Ils ont sorti les agrès de sécurité et ils sont prêts à rendre le chantier. A partir du moment où ils ont déclaré cela, ils demandent la validation de la fin du chantier par le chef de régulation. Cette étape a pour objectif d'éviter toute demande que le CREG pourrait faire en dernière minute auprès du chef de chantier.

Du point de vue du CREG, il apparaît une notification sur le fait que des chantiers sont terminés et on peut autoriser les entreprises ou les services à partir. Nous avons toujours la même action de rendre le chantier telle que nous la connaissons actuellement. Le fait de rendre le chantier notifiera pour le chef de chantier que le chef de régulation a bien validé la fin du chantier et qu'ils peuvent désormais quitter les lieux. Nous retrouvons bien, sur l'écran du chef de régulation, un chantier qui est rendu avec une notification du rendu et une vérification immédiate et rapide que tous les chantiers sont bien rendus pour pouvoir faire une reprise d'exploitation.

Nous avons un historique de toutes les actions qui sont faites dans Pithagore et qui seront exploitables si besoin après les nuits.

Les prochaines étapes

J'ai tout d'abord voulu faire un petit focus sur RATP INFRA, les 4 unités opérationnelles et les 4 unités de DPI pour vous rendre compte du volume de chantiers qui ont été acceptés sur le RER en 2021. Ce volume de chantiers est un volume de chantiers acceptés et non pas forcément un volume de chantiers honorés. Néanmoins, en gagnant quelques minutes de chantier sur quelques-uns d'entre eux, nous arriverions à optimiser beaucoup les temps de chantier en nuit tout en garantissant un niveau de sécurité toujours aussi élevé.

Les étapes

- Une sensibilisation et un accompagnement sur les sites pour les unités opérationnelles auprès des chargés d'affaires et des inspecteurs de chantier côté DPI,
- Une utilisation en nuit pour des chefs de chantier, des agents internes RATP, sur les tablettes s'ils sont équipés,
- Un Quick/Cut pour les entreprises extérieures, c'est-à-dire un accès à Pithagore en extranet,
- Du côté interne, une distribution du travail facilitée pour l'agent de maîtrise de nuit.

Les conditions internes pour les agents RATP

Les conditions de réussite :

- Les agents sont sensibilisés. Nous ne donnerons à aucun moment Quick/Cut à un agent sans qu'il ait été sensibilisé, qu'il ait eu une présentation, qu'il ait eu une plaquette et qu'il ait bien compris le principe.
- Nous avons une nécessité, du côté de l'administration fonctionnelle de Pithagore, de le mettre à jour et de tenir à jour les agents qui sont sensibilisés à Quick/Cut.
- Il faut une dotation technique de smartphones ou de tablettes avec la 4G et le réseau.
- Dans les expressions de besoin Pithagore, indiquer le bon chef de chantier avec le numéro de smartphone ou de la tablette. Nous avons prévu une facilitation pour changer le nom du chef de chantier.

Les conditions externes pour les entreprises en sous-traitance pour la RATP

Les conditions de réussite :

- Un accès à Pithagore en extranet et la possibilité de pouvoir accéder à Pithagore en extranet est réalisée. Cela veut dire pouvoir gérer chacun de ces sous-traitants et leur donner un matricule spécifique pour pouvoir accéder à Pithagore en extranet. A la différence des prestataires, les sous-traitants n'ont pas de matricule RATP. Il est fait une gestion par un annuaire dans Pithagore de ces matricules.
- Les sous-traitants doivent être sensibilisés avec une plaquette ludique à destination de ces sous-traitants.
- Une activation de Quick/Cut par l'administration sur sollicitation du chargé d'affaires pour les sous-traitants.
- Il faut une dotation technique soit de smartphones, soit de tablettes, avec la 4G et le réseau et la possibilité de transférer le sms à un autre chef de chantier de la même entreprise.

Sous réserve de ces conditions de la bonne réalisation technique et d'une harmonisation entre les différents clients, principalement RATP INFRA et également RER et SIT au point de vue technique, nous pouvons prévoir un déploiement pour le mois d'avril 2022. Je suis même référent sur Pithagore et sur Quick/Cut. J'ai un administrateur fonctionnel sur Pithagore qui sera en capacité également de répondre à toutes les questions sur ces éléments.

M. BENGUEDDOUDJ – Nous étions contents à la base de ce système Quick/Cut pour gagner du temps et nous étions complètement d'accord. Il s'avère maintenant, d'après ma première impression, qu'il n'a rien à voir avec les groupes de travail auxquels j'ai participé. Ce système me paraît vraiment compliqué et j'ai quelques questions :

- Quick/Cut est-il une application ? Je n'ai pas vu Quick/Cut dans les tablettes que nous avons actuellement à l'attachement.
- Au final, que font-ils maintenant au PCC puisque les chefs de chantier vont se servir de Quick/Cut pour tout remplir, rappeler... ? Je ne comprends pas le fait qu'il faille appeler parce que nous voulions pallier justement ce problème d'appeler. Il faut à nouveau appeler et remplir des tas de données. Je pense qu'il va falloir des formations pour les chefs de chantier. Je ne comprends pas la complexité du système qui me paraît vraiment complexe.
- Les entreprises extérieures ont Quick/Cut. Quand nous travaillons avec les entreprises extérieures, nous avons un responsable de chantier RATP. Que font maintenant les entreprises ? Je ne le comprends pas.
- Quick/Cut devait pallier les problèmes de mauvaise compréhension entre le PCC et les agents puisque les agents se sont retrouvés face à des trains sur la voie, mais je ne vois pas en quoi il pallie ces problèmes.
- Nous faisons des chantiers avec couverture et nous faisons aussi des chantiers avec protecteur. Le PCC verra-t-il la différence entre le chantier avec couverture et le chantier avec protecteur parce que cela n'est pas pareil ?

M. ROUSSEL – Cet outil améliorera-t-il le risque de facteur humain ? Dans la nuit du 15 au 16 janvier 2022, un salarié de l'entreprise DELCOURT a bien eu la confirmation de la part du CREG de l'autorisation de descendre poser ses couvertures, mais il semble le CREG n'ait pas vu qu'il restait encore une rame en voie. La conductrice a éclaté des pétards et elle s'est arrêtée au niveau de la lampe rouge. Cet outil pourra-t-il pallier ces erreurs humaines ?

Est-ce que le fait d'avoir Quick/Cut en même temps que les appels téléphoniques, puisque nous aurons deux poids deux mesures et tout le monde ne sera pas équipé de cet outil informatique ou de cette application, amènera-t-il un risque de perte de vigilance de la part du CREG ? Les agents qui seront équipés de Quick/Cut par rapport aux agents qui téléphoneront attendront-ils plus longtemps pour avoir la consignation ?

Si j'ai bien compris la présentation en CSSCT, Quick/Cut nécessite une demande de confirmation par téléphone pour aller sur le terrain poser les couvertures. Par contre, Quick/Cut suffit simplement lors de la dépose de couvertures et il n'y a pas de collation par téléphone.

M. PAROT – Avez-vous tenu compte des remarques que nous avons faites en CSSCT, notamment qu'il soit indiqué dans l'application : « veuillez prévenir impérativement si retard constaté sur un chantier » afin de ne pas avoir de souci et d'erreur possible ? Nous avons également demandé un petit encart avec la possibilité pour nos collègues par l'application de demander au CREG si la fin de l'exploitation est bien effective pour ne pas se retrouver dans le cas que nous avons eu dans la nuit du 15 au 16 janvier 2022. Quand nous avons fait ces propositions, vous aviez dit que vous pourriez les intégrer dans Quick/Cut. Est-ce que cela a été fait ? Est-ce que cela sera fait ou pas ?

M. GRANDO – J'ai une question concernant la relation entre Pithagore et Quick/Cut. Nous avons aujourd'hui l'impression que nous sommes sur une double saisie. Nous faisons une première entrée d'un certain nombre d'informations dans Pithagore et nous ressaisissons les mêmes informations dans Quick/Cut. Je souhaitais savoir si cette vision était la bonne vision parce que, d'après les retours que nous avons de la part des agents, on empile les petits logiciels et les petites applications et ils sont souvent redondants. Cela me donne à nouveau l'impression que l'on rajoute une application sur une première et on refait de la saisie qui augmente à nouveau le temps pour les agents.

Mme RUIZ-GONZALEZ - Les entreprises extérieures vont-elles devoir utiliser cette application ? Si oui, comment est gérée la relation contractuelle entre l'entreprise extérieure et la RATP ? J'ai pu constater qu'il y aura des données personnelles au niveau de l'identification. Tous les points concernant les règles RGPD sont-ils déjà vus en amont ?

M. VERNERET – Quick/Cut est-il une application ? Qu'est-ce que Quick/Cut ? Quick/Cut est surtout un principe. Nous partons de Pithagore que vous connaissez déjà. En fait, Pithagore va récupérer automatiquement les informations en nuit. Pour un chantier dont le chef de chantier est activé Quick/Cut, Pithagore envoie automatiquement un sms. A partir du moment où il a le sms, il a un lien qui permet d'accéder à Pithagore en extranet. Quick/Cut n'est pas un nouvel outil spécifique et il est un outil qui est totalement intégré dans Pithagore. Il permet la gestion d'envoi d'un sms au chef de chantier qui lui permet ensuite d'accéder en extranet à Pithagore pour naviguer sur les différents écrans où je vous ai montré des maquettes.

Concernant les appels au PCC, le chef de régulation reçoit toujours les appels téléphoniques. Il aura l'information du chef de chantier en amont de la nuit, il recevra le coup de téléphone pour la demande de couverture et il recevra le coup de téléphone pour demander à rendre le chantier. Le process est un peu inversé. Nous enlevons le coup de téléphone initial, nous enlevons le coup de téléphone en rendu de chantier, mais nous laissons le coup de téléphone pour le collationnement, sauf que le coup de téléphone est à l'initiative du PCC. Nous diminuons la charge cognitive avec moins de coups de téléphone entrants pour le chef de régulation, mais le chef de chantier ne doit pas tenter d'appeler le PCC. Il aura une seule fois un coup de téléphone entrant qui viendra directement du PCC à partir du moment où il pourra commencer à travailler.

Au niveau de la formation, il a été travaillé dans un premier temps, avec les différents préventeurs des unités et différents acteurs, le fait de bien expliquer le principe et la cinématique : on reçoit tout d'abord un sms, puis on se connecte avec le lien sur Pithagore par extranet, on rentre des informations et il s'agit juste d'une rentrée d'informations. Nous avons une nécessité d'aller présenter le processus, le principe et de faire une plaquette pour l'expliquer aux agents. En revanche, nous n'avons pas retenu forcément le terme de formation. Après, s'il s'avère que la formation est nécessaire, nous pourrions toujours le modifier, mais le principe d'échange et de facilitation est prévu plutôt sous la forme d'une sensibilisation avec tout de même une présentation en présentiel directement dans les unités opérationnelles.

Les responsables de chantier des entreprises extérieures peuvent-ils avoir Quick/Cut ? De la même façon que pour un agent interne RATP, Quick/Cut n'est pas donné par défaut à tout le monde. Le principe de recevoir un sms et ensuite de naviguer dans l'application fera forcément suite à une modification dans Pithagore pour chacun des profils qu'il s'agisse d'un profil interne ou d'un profil externe sur l'activation. Quick/Cut sera disponible pour les salariés des entreprises extérieures sur sollicitation du chargé d'affaires même si je serai plutôt proactif au niveau de la première phase de déploiement. A condition uniquement que le chargé d'affaires soit d'accord, que l'entreprise soit d'accord, qu'elle ait été formée et qu'elle ait eu les informations RGPD qui ont été prises en compte dans la construction du projet, nous donnons bien à l'entreprise extérieure les informations sur le fonctionnement et sur la gestion de ces données. A partir du moment où nous savons qu'elle a ces informations, nous lui activons Quick/Cut et il lui sera ensuite accessible.

Mme RUIZ-GONZALEZ – Au niveau contractuel, est-il écrit quelque part dans le marché passé avec l'entreprise qu'elle va devoir utiliser Quick/Cut ?

M. VERNERET – A date, cela n'est pas écrit dans les marchés passés avec les entreprises. En revanche, nous cherchons à terme à tendre au maximum vers l'utilisation de Quick/Cut pour les différents aspects : un premier axe pour optimiser autant que possible la sécurité en nuit et éviter les risques de confusion sur les numéros d'ordres de travaux, et un deuxième axe, qu'il s'agisse des entreprises ou des services internes, pour optimiser la plage travaux en nuit sur la fenêtre disponible pour maintenir et faire nos projets.

Mme RUIZ-GONZALEZ – Il faudra le faire pour les futurs marchés. Quand la mise en service aura eu lieu, il faudra faire des avenants sur les marchés en cours.

M. VERNERET – Nous aurons un déploiement progressif et il faudra que cela soit pris en compte au fur et à mesure dans les marchés. Une question portait sur les incidents avec des trains. Nous avons malheureusement rencontré des incidents avec des trains qui circulaient avec des chantiers. Je n'ai pas forcément tous les détails des arbres des causes qui ont été remontés, mais j'en ai néanmoins un sur un incident de l'an dernier et sur le fait que le numéro d'ordre de travaux qui avait été compris par le chef de régulation n'était pas le bon. L'avantage de Quick/Cut est de pouvoir être sûr d'identifier le bon ordre de travaux, de donner de la visibilité au chef de régulation pour savoir quels sont les chantiers qui sont en cours ou qui ne sont pas en cours et de pouvoir ensuite gérer ces mouvements de trains.

La question suivante portait sur les différents types de chantiers. Des chantiers sont classiquement faits avec une couverture et la pose de pétards et d'autres chantiers se font avec annonceur anciennement protecteur. Nous avons utilisé le terme d'annonceur pour se conformer à SECUFER, mais nous utilisons souvent le terme de protecteur dans le jargon. Nous avons bien ces deux types de chantiers qui sont différents et le process est adapté selon le type de chantier : soit on demande les Pk de couverture, soit on demande les Pk de chantier dans le cadre d'un chantier avec annonceur.

Concernant la sécurité, le risque de facteur humain et l'autorisation qui avait été donnée malgré la présence d'un train, le CREG peut soit mal entendre le 60.106 ou le

60.116 ou renseigner rapidement le numéro d'ordre de travaux et tomber en changeant de caractères sur le mauvais ordre de travaux. Cette erreur sera identifiée immédiatement sur son écran et nous augmentons le risque de bonne prise en compte du bon OT en réduisant ce problème.

Y aura-t-il deux poids deux mesures entre ceux qui seraient équipés de Quick/Cut et ceux qui ne le seraient pas ? La trajectoire sur laquelle nous travaillons avec le RER est d'avoir le maximum de chantiers qui passent par Quick/Cut, l'objectif à terme étant d'avoir le même mode d'autorisation de chantier pour tout le monde. Nous n'aurons évidemment pas deux poids deux mesures. Nous parlons régulièrement de ce sujet avec le RER pour ne pas avoir forcément de favoritisme particulière de l'un par rapport à l'autre, mais cela sera la réalité de chacune des nuits. Il est un peu compliqué de dire exactement quels seront les comportements des chefs de régulation à ce moment-là même si nous les sensibiliserons au début du déploiement.

Est-ce différent pour les consignations ? Aujourd'hui, Quick/Cut ne traite pas la partie consignment. Quick/Cut porte uniquement sur l'autorisation d'accès à la plateforme de voie, donc le collationnement ISF 48.

Quand nous avons construit l'outil avec le RER, le RER a mis comme condition obligatoire d'utilisation le fait que le collationnement reste téléphonique et que le collationnement ne soit pas digital. Nous avons pris en compte cette information. En revanche, le RER a tout à fait dit que le rendu de chantier de façon numérique pouvait se faire sans aucun souci. Ceci explique la raison pour laquelle l'une des parties se fait par téléphone et l'autre partie peut se faire en digital.

Une présentation a été faite à la dernière séance de CSSCT concernant Quick/Cut. Nous avons pris en compte l'information sur la phrase qui a été ajoutée pour prévenir en amont du risque de retard.

L'information sur la fin d'exploitation bien effective est quelque chose que nous ne pourrions pas avoir sur le premier train de livraison. Elle pourra être une évolution à long terme de Quick/Cut, mais sa vocation première n'est pas de vérifier cela. Elle n'est pas prévue dans le cadre du premier déploiement.

Une autre question portait sur la double saisie dans Pithagore et dans Quick/Cut. Deux éléments sont à prendre en compte : Quick/Cut est totalement intégré dans Pithagore. Nous l'appelons Quick/Cut dans le cadre où il est un sujet spécifique qui a été articulé, mais nous ne faisons rien d'autre au final que d'utiliser Pithagore. On accède à l'extranet de Pithagore sur le clic et on met à jour des données dans Pithagore. Une partie de la saisie pour la prévision des chantiers se fait souvent soit par le chargé d'affaires, soit par des demandeurs. Elle se fait en général par des personnes qui sont sur des horaires de journée et qui font de la planification de travaux dans le cadre d'un programme de maintenance ou d'un projet. Cette donnée n'est pas remplie par l'opérationnel en nuit. Nous avons de la donnée qui est renseignée deux fois, mais elle ne l'est pas par les mêmes personnes. Pour le premier sms, nous avons besoin d'une boucle de sécurité que le destinataire du sms est bien une personne qui est titulaire d'un ordre de travaux, donc d'une demande d'intervention sur les voies qui a été validée par tous les process concernés. Cette double saisie permet d'assurer que le destinataire du sms a bien à côté de lui son ordre de travaux qui sera une

documentation opérationnelle obligatoire qu'il doit avoir avec lui pendant le chantier et qu'il a bien les bonnes informations sur les bons noms, les bons chefs de chantier, la bonne entreprise et les bons Pk. La saisie n'est pas redondante parce que les mêmes personnes ne sont pas ciblées.

Sur la relation contractuelle, Quick/Cut n'est pas présent aujourd'hui dans les marchés et je travaillerai spécifiquement pour qu'il soit pris en compte, l'objectif de Quick/Cut étant de verrouiller encore plus la sécurité et d'augmenter le temps de travail en nuit. Augmenter le temps de travail en nuit est nécessaire aussi bien pour l'entreprise extérieure que pour les objectifs ambitieux que nous avons aujourd'hui sur l'entretien de nos installations.

Sur la partie RGPD, nous avons regardé, avec le correspondant RGPD, tous les accès et toutes les notions. Nous aurons de la donnée géographique et nominative pour des entreprises extérieures. Nous avons bien fait cette déclaration avec la cellule concernée et nous redonnerons, au moment où nous fournirons les plaquettes pour les entreprises concernées, l'information RGPD avec les articles qui sont adaptés.

M. MORVAN – J'ai trois interrogations sur le sujet de Quick/Cut :

- Vous mettez Quick/Cut en service en avril alors que toutes les unités de RATP Infrastructures ne seront pas dotées des tablettes. J'ai tout de même une inquiétude par rapport au PCC qui aura deux fonctionnements. Nous savons que les couvertures ont posé de multiples problèmes par le passé et ont failli causer des accidents graves sur le département. Je vous alerte sur le sujet parce que nous risquons d'avoir des soucis avec le PCC qui sera obligé de jongler entre deux méthodes de travail et il ne s'agit peut-être pas de la meilleure solution pour eux.
- J'ai également vu dans le dossier que vous ferez, avant sa mise en service, des sensibilisations et des accompagnements sur site. Faut-il comprendre par-là que vous ferez de tests à blanc ou des tests en réel avec les agents ? Il serait intéressant de le savoir parce que s'il s'agit de faire directement des tests de prise en main en mode nuit effective, cet outil étant fait pour aller plus vite, j'ai peur que le temps d'instruction pour les agents soit un peu restreint.
- Une troisième inquiétude dont nous n'avons pas parlé concerne les zones blanches par rapport à la 4G. Vous savez comme moi qu'il y a des zones où rien ne passe. Nous avons demandé il y a de nombreuses années, mais personne n'y a jamais répondu, de connaître les zones blanches sur le réseau RER. Il serait problématique que des agents soient dans des zones, que le PCC n'arrive pas à les contacter et que nous ayons des chantiers annulés.

M. ROUSSEL – Je me suis mal exprimé dans le cadre des couvertures sur le RER et je ne parle pas de consignation. Je n'ai pas tout à fait de réponse à ma question parce que dans l'incident du 15 au 16 janvier, le salarié de l'entreprise DELCOURT avait bien renseigné son numéro d'OT. La cheffe de régulation avait bien compris le numéro d'OT. Quick/Cut pourra-t-il sécuriser la chose, c'est-à-dire le facteur humain où nous aurions une erreur ? Pourra-t-il anticiper cette erreur parce que la cheffe de régulation avait bien le bon numéro d'OT ?

Mme NOUZAREDE – M. VERNERET a précisé qu'il ne connaissait pas l'incident en question. Je le connais et Quick/Cut ne résoudra pas ce problème. Il peut y avoir des facteurs humains, des problèmes de charge cognitive... Nous sommes vraiment, dans le cadre de ce quasi-accident, sur un non-respect de procédures de base. Le contexte aurait pu nous conduire à le penser, mais cela n'est en l'occurrence pas le cas. Il faut être vigilant et ne pas croire que des outils magiques peuvent nous faire oublier l'environnement ou la responsabilité de respecter les procédures.

M. ROUSSEL – Quick/Cut en prendra une partie puisqu'il est bien expliqué que Quick/Cut prendra le numéro d'OT qui va bien.

M. LE PRESIDENT – Il prendra également la charge cognitive au démarrage avec les appels téléphoniques qui n'arrêtent pas.

Mme NOUZAREDE – Il est un facteur favorable, mais il n'abstient pas de respecter les procédures.

M. PAROT – Nous avons demandé de faire un petit rappel parce qu'il peut aussi aider à ne pas faire d'erreur. J'espère que notre demande sera prise en compte dans l'évolution de cet outil. Les trois quarts des incidents que nous avons lors des chantiers sont des trains qui arrivent alors que le PCC a accordé les voies aux personnes qui doivent y travailler. Quand nous avons eu cette première information avec M. MONVOISIN sur Quick/Cut, cet outil devait aider à pallier ce genre de dysfonctionnement. J'espère qu'il évoluera dans le bon sens.

Mme NOUZAREDE – Nous avons aussi beaucoup d'autres actions précédentes qui ont été faites.

M. PAROT – Cet outil pallie déjà d'autres dysfonctionnements au niveau de la sécurité et c'est tant mieux, mais s'il peut être amélioré un peu plus au fur et à mesure du déroulement, pourquoi pas ?

M. LAMBERT – Il faut vraiment rester sur le fondamental et ne pas se dire que l'on sent en sécurité par rapport aux saisies dans l'outil que l'on aurait pu faire. Il faut revenir à l'essentiel et se dire, quand on est sur les voies, qu'un train peut arriver et l'outil ne nous protège pas.

M. BENGUEDDOUDJ – Nous étions réellement emballés par ce nouvel outil. Il nous faisait gagner du temps au niveau des chantiers. Il était censé nous sécuriser un peu plus et désengorger les collègues du PCC pour qu'ils aient moins le rush. Cela est compréhensible parce que nous sommes allés au PCC, nous avons fait des visites du PCC et le PCC a également fait des visites. Nous avons vu leur métier et ces visites nous ont permis de comprendre. A partir du moment où nous devons rappeler le PCC quoi qu'il arrive, je vois que les chefs de chantier s'occupent de la mise en place du chantier, ils s'occupent de toute la logistique avant le chantier, ils doivent faire une formation sur la tablette pour certains qui sont un peu plus anciens et qui ne sont pas très doués sur les outils informatiques. Au départ, l'utilisation de l'outil sera vraiment compliquée pour eux. Certains ne réussiront pas et seront lancés dans l'arène. Je voudrais également savoir, si le PCC oublie d'autoriser le chantier ou l'autorise trop tard par exemple, ou si le chef de chantier doit finalement rappeler le PCC parce qu'il

est 2 h du matin, le PCC ne lui a pas donné les voies et lui répond qu'il l'a oublié, à qui incombe à ce moment-là la responsabilité de la remise tardive des voies ? J'ai vraiment l'impression, en tant que poseur et personnel de terrain, que l'on a désengorgé la charge de travail des collègues du PCC, ce qui est normal, et on nous a refillé le bébé au final. Je ne le comprends franchement pas. Il n'y a aucun souci pour les jeunes qui sont forts en informatique et l'utilisation de l'outil ne leur posera pas de problème, mais les anciens qui ne sont pas très bons en informatique seront vraiment perdus. Je n'arrive franchement pas à le comprendre et je pense qu'il faut vraiment alléger le système. Le fait de mettre les Pk, d'appeler le PCC, de ne plus l'appeler, de rendre les voies en fin de nuit... sera très compliqué. De plus, mon collègue a tout à fait raison en parlant des zones 4G qui ne sont pas couvertes. Je peux en donner tout de suite un exemple : la zone Gare de Lyon/Châtelet n'est pas couverte par la 4G et je vous garantis que rien ne passe. Quand vous faites un rail là-bas, il est très compliqué d'appeler le PCC.

M. LE PRESIDENT – Vous ne posez pas une question et votre intervention était plutôt une réaction ?

M. BENGUEDDOUDJ – Je réagis. J'avais déjà regardé le dossier quand il nous a été envoyé par mail, mais je vous assure que je ne m'attendais pas du tout à cela. Ce système n'est pas du tout celui que nous avons envisagé quand nous avons fait les groupes de travail. Pour nous, il était à 50/50 et je pense vraiment que l'on a créé un outil qui va apporter une charge de travail en plus pour les chefs de chantier qui sont déjà très surmenés quand ils vont sur un gros chantier. Je ne pense pas que cela pose de problème pour les petits chantiers, mais pour changer un cœur, des 36 ou un demi-aiguillage, cela sera compliqué pour le chef de chantier.

M. VERNERET – En fait, aucun appel ne devra être passé par le chef de chantier. Nous aurons effectivement cette préparation en amont de la nuit, mais le chef de chantier n'aura pas à appeler le PCC. Le PCC l'appellera dès lors que toutes les conditions seront réunies pour autoriser le chantier. On ne demandera pas au chef de chantier d'appeler le CREG dans ce cadre-là.

M. BENGUEDDOUDJ – Il ne va effectivement pas l'appeler. A partir du moment où nous devons appeler le PCC, nous savons que cela sera compliqué quoi qu'il arrive. Nous ne pensions pas à cela et la démarche qui nous a été expliquée n'était pas d'appeler le PCC. Nous faisons tout sur la tablette. Sur l'histoire des P et le fait de remplir toutes les cases dans l'OT, il faut bien comprendre que le chef de chantier, quand il a fait toute sa nuit, rentre à l'attachement. Il fait son compte rendu de travaux, il remet encore tous les Pk et tout le travail qui a été fait. Il s'agit encore d'une charge de travail en plus. Je pense vraiment que cela sera compliqué pour le chef de chantier et nous ne nous attendions pas à cela. Je ne dis pas que les collègues ne seront pas d'accord, mais je pense qu'ils ne seront pas contents et qu'il faudra vraiment simplifier l'outil.

M. LE PRESIDENT – Une partie des craintes se dissoudront probablement au moment de la prise en main du dispositif et des premiers galops d'essai. Il est un peu normal que vous ayez ces craintes à l'orée d'un déploiement qui va changer un peu les habitudes, mais nous en reparlerons quand nous aurons testé et gymnastiqué le sujet entre les chantiers et le PCC. J'ai compris que le dispositif traitait une partie des

frustrations au moment de l'ouverture du chantier, c'est-à-dire l'appel au PCC pour qu'il nous réponde et, du côté du PCC, le tonnerre de coups de téléphone qu'ils ont dans un laps de temps qui est souvent très court. Cette partie me semble déjà bien traitée. J'ai fait moins d'appareils de voie que vous, mais j'ai l'impression que le dispositif se teste et nous ferons un bilan après les tests.

M. BENGUEDDOUDJ – Je suis tout à fait d'accord avec vous. Pour la majorité des agents auxquels l'outil a été présenté, je m'en souviens très bien et j'ai même fait un entretien à l'époque avec le chef du PCC en nuit à Vincennes. Il n'y a pas de souci là-dessus et vous avez tout à fait raison, mais je sens vraiment qu'il s'agit d'une charge de travail en plus au niveau des chefs de chantier, au niveau de la voie, de caténaires, de CT, de tous les agents qui prennent le chantier sur le terrain et une charge de travail en moins de l'autre côté pour les personnes du PCC. Vous avez peut-être raison et je ne peux pas vous donner tort, mais je reste quand même interrogatif. Une solution très simple, dont nous avons parlé en rendez-vous et nous l'avons dit à plusieurs reprises, était tout simplement de rajouter de l'effectif au niveau du PCC au lieu de remettre de la charge de travail sur les agents qui ont déjà beaucoup de travail à faire en nuit. Si je me souviens bien, ils avaient changé les heures de prise de service des agents au niveau du PCC parce qu'ils avaient une amplitude qui était un peu trop longue et ils avaient réduit les heures de travail. S'ils n'arrivent pas à faire le travail à trois dans la nuit, la solution consistant à en mettre quatre ou cinq aurait été plus rapide.

M. VERNERET – Une question portait sur le PCC en nuit et sur le fait d'avoir un fonctionnement hybride avec deux types de fonctionnement. Nous y travaillons de façon très proche avec le département RER, en direct avec le PCC et avec chacun des CREG pour le leur expliquer. La diminution de la charge cognitive globale fait qu'ils sont tout à fait ouverts sur ce passage en hybride et ils sont presque moteurs pour avoir un déploiement le plus rapide possible.

Une question portait sur les tests en réel. Je n'en ai pas parlé dans la présentation, mais nous avons eu, sur le premier semestre 2021, toute une batterie de mises en situation réelle avec accompagnement en nuit sur plusieurs dizaines de chantiers. Nous serons néanmoins très attentifs au début du déploiement sur la façon dont cela est compris et utilisé.

Les zones blanches sont un vrai problème qui est totalement indépendant de Quick/Cut. Pour ne pas pénaliser les tenues de chantier, il existera toujours le mode de fonctionnement avec le téléphone de quai pour contacter le PCC. Quick/Cut n'arrivera pas à résoudre les problèmes de zones blanches, mais nous avons tout de même un mode de secours si Quick/Cut ne fonctionne pas et nous retombons sur le mode de fonctionnement actuel avec l'appel au PCC.

Sur la question par rapport à la fin d'exploitation, je vais essayer de rédiger comment nous pourrions faire évoluer à terme cette information pour pouvoir la transmettre en temps réel au chef de chantier.

M. MORVAN – Sur l'utilisation des téléphones de quai, je n'en ai pas utilisé depuis très longtemps et nous ne les utilisons déjà pas beaucoup à l'époque. Je me rappelle que la qualité sonore n'est pas idéale. Il suffit d'avoir du bruit autour parce qu'il peut potentiellement y avoir des chantiers sur des quais qui ne nécessitent pas de

couverture ou de consignation et qui peuvent faire du bruit aussi. Je vous invite à faire un audit de la qualité sonore des téléphones de quai avant de partir sur cette piste.

M. LE PRESIDENT – Nous avons déjà le problème et il n'a rien à voir avec le déploiement de Quick/Cut. Cette situation n'est pas optimale et elle doit déjà pénaliser le fonctionnement actuel.

M. MORVAN – Au niveau du RER, nous ne nous servons quasiment jamais des téléphones de quai entre ceux qui ne fonctionnent pas et ceux qui fonctionnent très mal avec une qualité sonore catastrophique. Nous avons maintenant des téléphones portables qui sont presque du luxe au niveau du son. Je souhaitais plus faire une alerte qui n'est pas en lien avec la mise en place de Quick/Cut. Je ne sais pas si nous avons des zones blanches avec les Tétrás sur le RER. Nous avons posé la question à l'époque et nous n'avons jamais eu une totale réponse de la part de la direction sur le sujet. Les téléphones Tétrás ont normalement été développés pour qu'ils fonctionnent bien sur le réseau RATP.

M. PAROT – En séance CSSCT, nous avons demandé à M. VERNERET qu'il nous invite pour que nous puissions faire une visite et voir comment cela se passe. Je le rappelle pour qu'il ne l'oublie pas et surtout pour qu'il nous donne des dates. Nos agendas se remplissent assez vite et il serait bien que nous puissions faire une visite avant la mise en place.

M. LE PRESIDENT – Nous remercions Quentin VERNERET pour sa présentation et la complétude de ses réponses.

5. Situation trimestrielle des effectifs à RATP Infrastructures - 4^{ème} trimestre 2021

Mme PEREIRA – Cette situation trimestrielle des effectifs pour le quatrième trimestre 2021 a fait l'objet d'une présentation détaillée lors de la commission économique qui a eu lieu le jeudi 10 février. Etaient présents lors de cette commission la Présidente Céline CASSOU, Valentin LERENDU, Nacim GAID, Eric TURBAN, Sandra BOUAZIZ et moi-même. A l'issue de cette commission économique, des compléments d'information vous ont été adressés.

En synthèse sur ce dossier, nous notons à fin décembre 2021 une situation stable par rapport à fin septembre en moyens cumulés à 2952 et une baisse en utilisés payés.

La situation est stable entre les flux sortants et les flux entrants depuis le début de l'année avec 250 entrées contre 271 sorties. Depuis le 1^{er} janvier 2021, nous constatons que 192 personnes ont rejoint le département. Nous avons eu 95 recrutements et 97 mobilités entrantes. Pour autant, nous savons que le plan de remplacement de 2021 n'a pas pu être réalisé en totalité.

47 démissions sont survenues dans l'année 2021 avec une répartition de 50 % pour un choix de vie et 50 % pour une opportunité professionnelle.

M. LE SECRETAIRE – Je vous remercie pour cette synthèse de la présentation que vous avez faite en commission économique. Lorsque vous dites que la situation est

stable, je rappelle que nous sommes sur les effectifs de 2021. La situation est tellement stable que nous avons toujours des moins là où nous avons des moins. Elle est stable, mais elle ne nous convient pas et nous ne voyons pas d'évolution malgré les actions que vous avez essayé de mettre en place. Nous ne voyons pas la situation évoluer, voire elle se dégrade légèrement. Il est vrai que cela est contrariant et, malgré tout ce que nous pouvons nous dire sur le sujet, vous n'arrivez pas à changer la tendance. Nous nous inquiétons de voir toujours autant, voire même de plus en plus de démissions. Ce sujet nous alerte et la tendance n'ira malheureusement pas à la baisse. Nous alertons, mais la situation se dégrade sur le terrain s'agissant de petites équipes. Ces manques d'effectifs représentent peut-être 1 ou 2 % sur 3000 agents, mais ils représentent parfois près de 50 % à certains endroits. Ils sont toujours gênants et ils peuvent durer dans le temps.

M. LERENDU – Nous avons, sur l'année, 47 démissions avec les catégories cadres et opérateurs qui sont surreprésentées : 18 cadres et 19 opérateurs. Les agents de maîtrise sont à 10 démissions. L'entreprise devenant moins attractive par rapport à des critères dont nous avons parlé lors des précédents CSE et lors des différentes commissions économiques, nous craignons que le nombre de démissions explose et que nous nous retrouvions dès l'année prochaine autour de 60 à 70 démissions.

Nous nous sommes rendu compte, en commission économique, que nous avons de gros manques d'effectifs surtout dans les petites équipes. Nous sommes par exemple, à l'unité Voie, à plus de -11 agents alors qu'ils peuvent faire de la formation en interne dans cette unité et ils n'arrivent pas à recruter. Nous sommes à -9,3 opérateurs.

Pour les unités CT et TDE, le manque d'effectifs est un vieux serpent de mer parce que nous avons déjà ces chiffres qui sont assez alarmants lors du mandat précédent. Au niveau de l'unité CT, nous étions à -15 au troisième trimestre et nous sommes à -13,6 à fin décembre, soit une légère amélioration.

Nous avons discuté lors de la commission économique des 7 agents qui sont détachés de la VOIE à OIT. S'ils sont comptabilisés dans les chiffres d'OIT, ils sont quasiment à -2 avec les 7 agents détachés. Par contre, si ces 7 agents sont encore comptabilisés à la Voie, ils sont à -11 en effectifs moyens cumulés, mais ils sont dans les faits à -18 et cela pose des problèmes réels pour pouvoir faire les chantiers et exercer les missions confiées aux agents de cette unité.

Sur les flux entrants et les flux sortants, comme le disait Mme PEREIRA, la situation est quasiment stable sur l'année avec plutôt -2 au global, soit 261 sorties et 259 entrées. Sur les CDI, la situation est stable et nous restons toujours autour de 10 à 11 % d'agents en CDI.

Sur le GIGP, nous nous retrouvons avec un écart de -2 dans une petite équipe de cadres qui est vouée à grandir. Ils doivent réaliser toutes les activités à 10 au lieu de 12.

Nous avons fait une demande au troisième trimestre sur le gain pour l'entreprise de ce manque d'effectifs et nous ne l'avons pas eu. Nous aimerions bien avoir le gain économique pour l'entreprise en moyenne et nous ne demandons pas un calcul dans le détail. Nous savons grosso modo combien coûtent un opérateur, un agent de maîtrise et un cadre. Nous aimerions qu'il soit fait une moyenne sur la base de ces

éléments pour avoir une idée de ce qu'il représente parce qu'il s'agit de la masse salariale. Même si les enveloppes d'avancement sont amenées à disparaître pour l'encadrement, il est toujours bon de le savoir.

Mme PEREIRA nous ayant dit que la présentation du dossier allait être modifiée, nous aimerions que la direction du département appuie auprès de GIS pour que nous ayons un document qui soit au moins sous la même forme que celui que nous avons aujourd'hui. Quand nous faisons des demandes à Mme PEREIRA lors du dernier mandat et au début de ce dossier, nous avons des choses qui avançaient. Nous avons eu par exemple un détail des fonctions transverses sur la dernière année que nous n'avions pas avant et qui est très éclairant. Nous avons avant les chiffres à grosses mailles et nous entrons maintenant dans le détail des fonctions transverses. Cela nous permet de voir les endroits où nous avons du moins et ceux où nous avons du plus.

Le tableau est assez sombre, mais il n'est pas si noir. Si je prends CT et TDE, sur 40 personnes qui se sont présentées, 13 ou 14 personnes ont été recrutées. Il est vrai que le pourcentage n'est pas élevé puisqu'il est de 33 %, mais ces recrutements sont la preuve que des actions sont mises en place par la direction même si je pense qu'elles ne vont pas assez vite.

Ces manques d'effectifs se font au détriment des petites équipes et amènent des tensions au sein du travail quand il est compliqué de poser des congés. Le fait de toujours devoir pallier les manques d'effectifs crée de la fatigue et peut aussi générer des erreurs. Nous espérons que les actions que vous mettez en place vont fonctionner, mais il aurait été bien que nous soyons entendus il y a quelques mois, voire même il y a quelques années. Nous tirons la sonnette d'alarme depuis des années et on commence seulement à prendre des décisions une fois que l'on se trouve au pied du mur. Je ne sais pas si elles seront suivies des faits et si ces actions dureront dans le temps, mais nous l'espérons.

Pour donner mon avis personnel sur ce qui se passe dans l'entreprise, on y fait entrer beaucoup de cadres et on délaisse un peu tous les métiers visibles du quotidien qui sont utiles. On l'appelle le New Public Management et j'ai peur que l'on poursuive dans cette voie tout en espérant que l'on continue à mettre en place des actions à côté. Je suis un peu partagé sur le sujet.

Mme SICSIC – Je vous remercie beaucoup pour vos commentaires. Je peux vous apporter des éléments de réponse un peu globaux, mais je n'entrerai pas dans le détail des explications qui vous ont été données à la commission économique, le CSE n'étant pas le lieu. Je voudrais partager avec vous quelques chiffres :

- Nous avons fait, en 2021, 192 entrées dans le département. Ce nombre n'est effectivement pas suffisant par rapport au besoin, mais il est tout de même un chiffre très important avec près de 200 nouvelles intégrations dans le département, soit 107 opérateurs et agents de maîtrise et 85 cadres.
- Le plan de remplacement opérateurs 2021 a été réalisé à 86 % et 64 nouveaux opérateurs nous ont rejoints. Il est vrai que nous avons encore des marges de progrès dans certaines unités notamment à CT et TDE, et plus particulièrement à CT. Nous avons eu l'occasion de l'évoquer lors des précédents CSE : nous avons un plan d'action en cours qui va se poursuivre. Il commence à porter ses fruits,

mais cela prend un peu de temps. Nous poursuivons nos dispositifs de partenariat avec Pôle Emploi, nous continuerons l'apprentissage et nous ferons une expérimentation de processus de recrutement allégé pour essayer d'être plus agiles et ne pas perdre de candidats entre le moment où ils ont postulé et le moment où ils ont fini le processus de recrutement. Il est vrai que nous avons un processus de recrutement qui est un peu long et lourd par rapport à nos concurrents et il faut que nous nous améliorions à ce niveau pour capter les jeunes diplômés plus rapidement.

- Nous avons eu 40 démissions en 2020 et 47 démissions en 2021, soit une augmentation de +7. Nous sommes sur des taux de démission par rapport à ceux observés sur le marché qui restent complètement raisonnables. Pour autant, il ne faut pas rester les bras ballants face à ce phénomène parce que nous ne voyons pas partir des salariés de gaieté de cœur. Il pose aussi la question de notre capacité de fidélisation de nos salariés. Il s'agit d'un point important sur lequel nous voulons travailler et sur lequel l'ensemble des chantiers que nous engageons aussi bien sur STOP, l'empreinte immobilière ou l'engagement, doivent aussi nous permettre d'améliorer notre capacité de rétention des collaborateurs.

Sur la modification de la présentation du dossier des effectifs pour les prochains trimestres, je sais que le sujet a été évoqué en commission économique. Nous essayerons de nous inscrire dans les préconisations et les prescriptions de GIS tout en ayant des données à partager avec vous qui restent intéressantes. Si nous ne sommes que sur des chiffres trop globaux, je comprends bien qu'ils ne vous éclairent pas et qu'ils n'ont pas beaucoup de sens. Nous sommes en train d'y travailler avec Mme PEREIRA pour trouver un moyen terme que nous vous proposerons entre les prescriptions transversales et le besoin de RATP INFRA. Je vous remercie d'avoir souligné que des choses commençaient à évoluer dans le bon sens.

M. HARDY – Sur la dette de temps, on oblige les agents à poser des RTT. Où en est-on exactement ? Il manque du monde, il faut que le travail soit fait et des agents ne doivent pas pouvoir poser les congés qu'ils veulent surtout dans les petites équipes où des congés leur sont refusés. Ces petites équipes ayant généralement de la présence obligatoire, tel agent ne peut pas poser un congé, sinon il n'y a plus personne pour assurer le service. A-t-on en parallèle une vision sur la dette de temps globale du département ? Est-ce que cette dette de temps augmente, stagne ou baisse ?

Mme SICSIK – Je peux vous répondre de façon globale. La dette de temps 2021 pour RATP INFRA est stable par rapport à 2020. Nous sommes à peu près au même nombre de jours moyen par agent. Les encouragements et les relances que nous avons faits pour que les repos flottants et les RTT soient posés régulièrement portent leurs fruits et la dette est stable pour l'année 2021 en dépit d'un calendrier qui n'était pas très favorable puisque 3 jours fériés tombaient des samedis et généraient des jours compensateurs de fériés qui viennent augmenter la dette de temps. Nous n'avons pas vraiment réduit la dette de temps, mais elle reste stable et les soldes de repos flottants sont en légère diminution. Il n'y a donc pas une augmentation de la dette de temps au global.

M. GRANDO – Quand nous regardons le tableau, nous constatons des flux équilibrés entre les salariés qui entrent et qui sortent. Pour autant, il ne faut pas négliger la

tendance au départ volontaire. Il ne s'agit peut-être pas, comme nous l'entendons souvent, que de problèmes de rémunération. Quand nous discutons avec les salariés, agents de maîtrise, cadres et opérateurs, nous nous apercevons qu'il y a une vraie inquiétude et un vrai fatalisme face à ce nombre de réorganisations qui s'opèrent et qui ne sont pas toujours comprises. Des charges de travail peuvent augmenter dans certains secteurs notamment à travers la multiplication des outils informatiques que l'on empile les uns sur les autres. Nous nous rendons compte que nous y passons beaucoup de temps et beaucoup d'énergie qui, certaines fois, ne sont pas accompagnés de formation. Une certaine lassitude est également due aux déménagements successifs et à venir puisqu'ils s'empilent depuis quelque temps. Ces chiffres ne sont évidemment pas une fatalité et ils ne sont que le reflet d'une ambiance générale qui devient pesante face à la déconstruction de cette entreprise. On peut dire que les organisations syndicales ont toujours tendance à dramatiser et à en rajouter. Néanmoins, il ne faut pas négliger ces problèmes de fond. Il y a peut-être aussi une prise de conscience des salariés au niveau de la QVT (la qualité de vie au travail) qui ne s'améliore pas dans le département RATP INFRA. En tout cas, nous ne la mesurons pas pour l'instant.

Concernant les talents, un objectif est de les attirer, mais il faudrait peut-être commencer par les garder aujourd'hui. Il faut garder nos talents et conserver nos compétences parce que je ne vous cache pas qu'actuellement, la tendance est que nous manquons de personnes qualifiées dans tous les secteurs. Il serait bien de ne pas les voir partir à la concurrence. J'attire l'attention de notre direction sur ce problème. Des entreprises viennent démarcher les agents. Nous verrons peut-être une tendance plus prononcée au cours des prochaines années parce que des gens vont partir. J'espère que l'on n'adoptera pas la politique de l'autruche face à cette problématique. Aujourd'hui, on vient démarcher les agents chez nous parce que ces compétences manquent sur le marché. Je répète une fois de plus que la raison du départ n'est pas nécessairement le salaire, mais le cadre de vie. Des agents partent pour avoir un meilleur cadre de vie et une meilleure qualité de vie au travail.

Mme SICSIC – Il est sûr que nous sommes actuellement dans une période de tension sur le marché du travail très importante avec une concurrence entre les entreprises qui recrutent, d'où l'importance d'avoir un processus de recrutement plus agile. Certains de nos agents sont chassés ou sont tentés de regarder à l'extérieur, d'où l'importance, au-delà des aspects de rémunération, d'avoir des sources de fidélisation pour qu'ils n'aient pas envie d'aller ailleurs. Nous en sommes bien conscients et nous y travaillons.

M. LE PRESIDENT – Il est bien que nous partagions les mêmes chiffres, que nous ayons la même façon de les lire ou que nous essayions d'avoir la même façon de les lire. Il se trouve que cette période est celle des bilans et des projections. Il est intéressant de parler avec des données parce que les données nous apprennent des choses sur qui nous sommes et sur ce que nous faisons. Nous disons que nous avons un problème de recrutement, et j'ai été le premier à le dire bercé par un discours que j'entends depuis 10 mois. En 2021, nous avons fait entrer 192 personnes qui correspondent à 83 % de notre plan de recrutement. 86 % du plan de recrutement des opérateurs a été réalisé avec un pourcentage 50/50 entre les mobilités entrantes et les recrutements. 79 % du plan de recrutement des cadres et agents de maîtrise a été réalisé. Le taux de réalisation n'est pas 100 ou 110 %, mais 85 % en moyenne. Je ne

sais pas si j'appellerais cela un problème de recrutement. Nous sommes un peu en retard et nous avons 15 points à aller chercher pour faire 100 % de notre plan de recrutement. Il faut que nous en soyons aussi les premiers ambassadeurs : nous avons un problème d'accidents du travail, mais nous n'avons pas un problème de recrutement. Nous sommes capables, sur une année, d'attirer 192 personnes tous statuts confondus avec 50 % de mobilités entrantes et 50 % de recrutements. Il y a donc une certaine attractivité.

Le phénomène qui est questionnant pour quelqu'un qui vient du privé, et qui est un peu moins questionnant pour quelqu'un qui n'a connu que les sphères publiques, est celui des salariés qui démissionnent. A l'époque, on ne démissionnait pas d'une entreprise publique ou cela se faisait moins. Vous me permettrez de dire qu'un turnover de 47 départs sur une année dans un département de 3000 personnes n'est rien du tout même si un départ dans une équipe peut être une catastrophe ou un drame. Nous avons un turnover qui commence un peu à augmenter. Il comporte plein de facteurs de choix de vie et peut-être de mécontentement d'un certain nombre de sujets vécus dans l'entreprise. Je ne le nie pas.

Nous essayons de recruter et de retenir les gens pour disposer d'une force de frappe et réaliser notre plan de charge. Le chiffre qui me fait le plus halluciner est notre absentéisme. Les gens qui entrent chez nous ont un taux d'absentéisme qui est complètement décalé par rapport au meilleur du marché. Il a plein de raisons. Pour vous donner encore un chiffre, vous savez que notre taux de fréquence des accidents du travail nous coûte 6000 jours hors production et 6000 jours correspondent à peu près à une équipe de 40 ETP. C'est comme si nous avions tous les ans une unité de 40 personnes qui étaient à la maison pour des bonnes et des mauvaises raisons parce que les gens ont le droit d'être malades.

Que veut dire le combat que nous menons sur les accidents du travail ? Pourquoi est-ce que nous le menons ? Nous le menons pour des raisons humaines évidentes, mais ramener les gens au travail est la meilleure action de notre plan de recrutement. Faire en sorte que les ambiances soient au niveau pour que le mauvais absentéisme disparaisse de nos équipes est un combat. Il faut faire attention de ne pas tous s'embourber dans les croyances. Nous n'avons pas de problèmes de recrutement. Nous avons un plan de recrutement qui est un peu en retard. Nous avons un phénomène de démissions qu'il faut surveiller. Il y a des bonnes démissions et des mauvaises démissions. Il faut traquer les mauvaises raisons qui font partir les gens. Je ne sais pas lutter contre une femme qui rejoint son mari ou un homme qui rejoint sa femme. Par contre, nous savons lutter contre des démissions qui sont liées à des ambiances, à de la peur, à des mécontentements sur la reconnaissance qui sont de vrais sujets qui nous questionnent.

Permettez-moi de vous dire que ces 6000 jours hors production liés à nos accidents du travail sont le sujet le plus préoccupant. Ils vous expliquent, entre autres, toute l'énergie que nous mettons sur le sujet. Il est important que nous partagions la situation dans laquelle nous sommes. RATP INFRA est une structure attractive avec 192 entrées dans une année (mobilités entrantes et recrutements). Beaucoup de collègues aimeraient bien le faire. Trouvez-moi des départements, peut-être hors exploitation, qui font un tel score ! On démissionne peut-être un peu plus que dans une tradition

d'entreprise publique et nous devons aller chercher les mauvaises causes. Nous avons un niveau d'absentéisme qui est lunaire.

Je regarde les chiffres de cette façon, l'équipe les regarde de cette façon, et ils dictent STOP et le cadre respectueux. Il faut que vous sachiez que des gens ne reviennent pas au travail parce qu'ils ont peur de ce qui se passe dans les attachements. Nous devons chasser ces mauvaises raisons d'être absent. Le potentiel est des milliers de jours et ces milliers de jours sont des EPT et des forces vives pour réaliser les activités.

Je voulais vous proposer cette façon de réfléchir au sujet qui ne renie pas toutes les actions que nous lancerons pour faire 100, 105 ou 110 % du plan de recrutement, mais je pense qu'il faut arrêter de dire aux amis ou aux collègues, quand nous sortons d'ici, que nous avons un problème de recrutement parce que cela nous dessert RATP INFRA est attractif. 192 entrées et 85 % de réalisation de son plan de recrutement sont un score plus qu'honorable. Il faut faire attention à la façon dont nous en parlons. Je fais la même erreur puisque j'ai dit pendant dix mois que nous avons un problème de recrutement. Il est vrai que nous avons un problème de recrutement, mais nous avons aussi beaucoup d'autres problèmes qui contribuent au fait que nos forces vives ne sont pas là. Je répète encore une fois qu'il y a de bonnes raisons, mais il est important pour notre collectif de chasser et d'éradiquer les mauvaises raisons. Les accidents du travail ridicules qui pleuvent toutes les semaines sont une mauvaise raison. Quand les gens ne viennent pas travailler parce qu'ils ont peur, il s'agit d'une mauvaise raison. Cela pollue nos chiffres et notre ambiance.

M. GRANDO – Je partage ce que vous venez de dire. Nous n'avons visiblement pas de problèmes de recrutement.

M. LE PRESIDENT – Parlez avec des chiffres ! 85 % de notre plan de recrutement est réalisé sur l'ensemble des catégories.

M. GRANDO – Il est aussi vrai que 50 agents sur 3000 ne sont pas grand-chose. J'attire votre attention sur les compétences. Si 50 personnes partent sur des métiers très techniques, les gens que vous embaucherez n'auront pas nécessairement le même niveau de compétence.

M. LE PRESIDENT – Ces démissions sont hors départs naturels et vous avez aussi les départs naturels.

M. GRANDO – Si vous avez 50 personnes importantes qui partent, ceux qui vont arriver n'auront pas nécessairement le même niveau de compétence. Je vous alerte sur le sujet. Je suis d'accord sur le fait que 50 personnes sur 3000 ne sont pas grand-chose. J'ai fait la moitié de ma carrière dans le privé et cela ne me choque pas. Par contre, si les départs se font sur des métiers très importants, que ferons-nous derrière ? Nous ne rattrapons pas toutes ces compétences que nous perdons et ceux qui arrivent mettront un certain temps à être formés. Cela jouera peut-être sur la sécurité et sur notre efficacité. Je vous alerte là-dessus.

M. LE PRESIDENT – Je ne donne des leçons à personne et nous essayons juste de regarder toutes les informations de notre bilan. Réussir un plan de recrutement à 85 % me choque beaucoup moins en tant que manager qu'avoir 6000 jours hors production à cause des accidents du travail. Je ne l'avais jamais vu de ma vie. Il y a

de vrais AT, de bons AT si vous me permettez l'expression, on a le droit d'être en accident du travail, mais il y en a beaucoup de mauvais et tant d'autres choses qui me questionnent beaucoup sur les raisons qui font que les gens ne viennent pas au travail. Le panorama est plus compliqué et plus questionnant que de dire que nous avons un problème de recrutement. Il est important de voir les flux entre les entrées, les sorties et les absents. Que nous donnent comme forces vives les entrées moins les sorties et les absents ? Que sommes-nous capables de faire ? La maintenance est assurée à 89 %. Nous sommes à 11 points en-dessus de notre programme de maintenance. Rééquilibrer notre charge et notre ressource est bien sûr monter à 100 % sur le recrutement, voire à 110 % si nous le pouvons et nous mettons tout en œuvre pour y arriver, traquer managérialement les causes des départs, pourquoi les gens partent, que s'est-il passé, et s'occuper du présentisme. Le présentisme touche l'ambiance, le bon du premier coup, et le sens du travail fait partie du sujet.

Il faut regarder tous ces points et nous essayons de les regarder. Je remercie Monsieur LERENDU et j'ai bien aimé son commentaire. Nous espérons y arriver parce que le plan STOP, la performance des chantiers, le cadre de travail respectueux parlent de ce sujet. Nous essayons de construire un édifice cohérent pour que les gens soient bien dans RATP INFRA et nous avons besoin de vous pour le faire. Nous faisons certainement des erreurs et nous nous améliorerons pour le faire. Être bien dans RATP INFRA veut dire être là, avoir envie d'y venir et ne pas trop avoir envie d'en partir. Je vous parle des causes que nous pouvons traiter parce que nous n'empêcherons pas les regroupements familiaux même en étant la meilleure entreprise du monde.

M. BROUCHET – Sur les 192 entrées au niveau du département et les 85 % de recrutement, il serait intéressant de savoir combien d'agents sont issus de RDS. Nous savons pertinemment qu'avec la politique de l'entreprise, c'est un peu la fuite en avant à RDS. Beaucoup de monde essaye de fuir ce département et de se rapprocher des autres départements. Nous avons beaucoup de personnes de RDS qui arrivent chez nous pour cette raison. Nous aimerions savoir, sur ces 192 entrées combien de personnes arrivent de RDS en mobilité pour fuir l'ouverture à la concurrence de leur futur département.

M. LE PRESIDENT – Voulez-vous dire qu'ils fuient leur département pour rejoindre le monopole confortable ?

M. BROUCHET – Avec la création de la BU TRAM et l'ouverture à la concurrence de RDS, 20000 agents sont concernés. Je sais que les 192 agents ne sont pas tous issus de RDS, mais beaucoup d'agents sur les 20000 cherchent à partir de RDS. Nous en récupérons pas mal dans les services techniques au niveau de RATP INFRA. Nous aimerions avoir les chiffres de ces mobilités et des vraies embauches. Nous pourrions en discuter une fois que nous les aurons.

M. LE PRESIDENT – Nous n'avons pas tout de suite une partie des chiffres et nous les sortirons. Les 192 entrées correspondent à 95 recrutements et 97 mobilités entrantes, soit un pourcentage de 50/50.

M. BROUCHET – Sur ces 85 % d'entrées, nous avons potentiellement 50 % de mobilités dont une partie est issue de RDS et 50 % de vraies embauches.

M. LE PRESIDENT – Sur les 97 mobilités entrantes, nous avons 36 opérateurs, 20 agents de maîtrise et 41 cadres. Parmi ces 36/20/41 mobilités, combien sont en provenance du monde soumis à la concurrence ? En live, Mme PEREIRA me dit que, sur les 97 mobilités entrantes, 7 cadres sur 41, 4 agents de maîtrise sur 20 et 16 opérateurs sur 36 sont en provenance de RDS.

M. BROUCHET – Nous avons déjà, au niveau des chiffres, 25 % de mobilités qui arrivent de RDS. Les trois quarts des mobilités sont des personnes qui viennent d'autres départements et 25 % des mobilités correspondent à des personnes qui fuient RDS. Par rapport à la dette de temps, il serait également intéressant d'avoir un autre chiffre : combien d'agents dans le département mettent leurs 10 jours sur leurs CET pour se les faire monétiser et augmenter un peu leur pouvoir d'achat ? Cette dette de temps correspond à des jours de congés ou à des repos qui sont dus et des agents choisissent de les monétiser pour augmenter leur pouvoir d'achat dans 90 % des cas. Que représentent-ils en termes d'EPT ? Nous pouvons aussi dire que les personnes manquantes se trouvent être comblées par des agents qui travaillent à leur place sur des repos ou qui décalent des repos pour se faire monétiser ces jours.

Un intervenant parlait tout à l'heure de la problématique dans les petites équipes. On presse le citron depuis des années au niveau de l'opérationnel et certaines équipes sont réduites à peau de chagrin. Il y a 15 ou 20 ans, la problématique de pouvoir poser son week-end n'existait pas parce qu'une couverture était assurée. Vous vous retrouvez actuellement, vu la problématique de pose des congés en semaine et les histoires d'effectifs à 50/50 ou même en week-end avec le flux tendu, avec des agents qui ne peuvent plus poser leurs congés. Pour en donner un exemple tout bête que je maîtrise très bien, dans une équipe de 8 personnes où vous faites un week-end sur 4, vous vous retrouvez en binôme à travailler sur un week-end. Le jour où votre collègue est absent pour des raisons diverses et variées, cela pénalise les collègues qui ne peuvent plus poser leurs congés, cela pénalise l'équipe et cela pénalise aussi le centre. Il serait intéressant de savoir combien vous avez de week-ends qui sont en sous-couverture. Combien est-ce que cela génère de dégarnis dans les entités ? Pour faire un parallèle avec la dette de temps, combien est-ce que cela génère d'agents qui viennent travailler sur leur temps de repos pour se le faire monétiser derrière et combler ces trous ? Il serait intéressant d'avoir des chiffres et de les analyser. Ces agents font un sacrifice parce qu'ils viennent travailler sur leurs repos et combler des trous. Nous arrivons à 89 % de réalisation au niveau des chiffres grâce à des agents qui sacrifient leur temps personnel pour venir au travail. D'un autre côté, cela efface un peu les problématiques de recrutement et les chiffres des sous-effectifs. Il ne s'agissait pas d'une question de ma part, mais d'une analyse au plus près du terrain de la situation.

M. LE PRESIDENT – Je vous engage, M. BROUCHET, dans l'équipe des data crunchers. La façon que vous avez de lire ces chiffres est intéressante.

M. BROUCHET – Cela sera compliqué parce que je n'ai déjà pas compris le mot que vous venez de prononcer.

M. LE PRESIDENT – Un data cruncher est un dévoreur de données. J'aime bien votre intervention parce que nous crevons de ne pas assez faire parler les données pour comprendre ce qui nous arrive et dans quelle situation nous sommes.

M. BROUCHET – C'est comme pour les manifestations où vous avez toujours les chiffres selon la police et selon les syndicats !

M. LE PRESIDENT – L'échange que nous avons est intéressant. Quand nous nous posons et quand nous regardons les chiffres, nous avons une lecture de la situation et des endroits où il faut mettre l'accent qui peut être un peu corrigée ou un peu modulée.

M. BROUCHET – Il pourrait être intéressant d'avoir les volumes de dégarnis, d'heures supplémentaires ou de CCF qui peuvent être distribués et les volumes de repos qui sont absorbés soit pour pouvoir être monétisés, soit en anticipation d'un départ en retraite parce qu'ils remplacent in fine des ETP que nous n'avons pas.

M. BENGUEDDOUDJ – Je vais commencer par une phrase type. Nous sommes en période électorale et nous l'entendons tout le temps à la télévision : on peut faire dire aux chiffres ce que l'on veut. Je rejoins mon collègue qui vient de parler juste avant. Parmi toutes les mobilités qui se font en ce moment, je pense que nous en avons beaucoup qui viennent de RDS. J'ai vraiment une interrogation sur les AT et le taux d'absentéisme. J'entends parler pour la première fois de taux d'absentéisme parce que l'on parle habituellement de taux de présentéisme et non pas d'absentéisme. Je veux bien que quelques personnes aient des absences ou des AT ambigus, mais la majorité des gens qui ne viennent pas travailler sont en maladie, ont une pathologie.... Quand bien même vous auriez raison, j'ai l'impression que vous dites qu'il y a beaucoup trop de gens qui préfèrent rester chez eux que de venir travailler pour des raisons qui ne sont pas valables. Je ne le comprends pas s'agissant de mon côté humaniste. Vous n'êtes pas chez ces personnes et vous ne pouvez pas juger. Où est la présomption d'innocence dans ce cas ? J'aimerais avoir un éclaircissement sur le sujet. Je ne dis pas que j'ai été choqué par vos propos parce que nous avons un peu l'habitude, mais je trouve qu'ils sont un peu gros.

M. MORVAN – Je veux bien tout entendre, mais lorsque vous dites que les salaires ne rebutent pas les candidats ou ne font pas partir ceux qui sont déjà dans le département, je me pose des questions. Quand des REDT me disent que des jeunes qui ont été retenus et qui ont même passé des tests leur répondent clairement, lors des entretiens, que travailler la nuit, en 3x8 et des week-ends pour le salaire proposé pendant 42 ans jusqu'à 62 ans, voire peut-être jusqu'à 67 ans si nous continuons à avoir les personnes qui nous dirigent au niveau de la présidence de la France, ne les intéresse pas, je ne suis pas surpris. Les réorganisations ne font pas peur aux jeunes entrants parce qu'ils ne savent pas ce que sont les réorganisations. Je veux bien comprendre que les réorganisations peuvent dégoûter des agents qui sont dans le département, mais les réorganisations n'ont jamais empêché des gens de venir dans l'entreprise. Ils ne savent pas ce que sont les réorganisations et, s'il le savait, nous aurions peut-être encore plus de candidats qui n'accepteraient pas de venir travailler dans certaines conditions.

Nous vous le disons et nous vous le répétons, mais la direction entend ce qu'elle veut et pense que la situation va s'améliorer de cette façon. La BU Tramway étant créée, des agents seront peut-être à reclasser. Ils ont aussi un intérêt pour nous parce que ces agents ont certainement des compétences. Il faudra peut-être aussi que l'unité Voie se rapproche de ces agents et ne pas attendre la fin de l'année 2023 pour leur demander s'ils veulent avoir un avenir dans RATP Infrastructures.

M. LE SECRETAIRE – Je ne sais pas s'il s'agit d'un abus de langage sur les problèmes de recrutement, mais je sais que nous avons des problèmes sur CT et Caténaire. Nous pouvons après tourner en rond, se raconter ce que l'on veut, calculer le pourcentage sur 3000 ou 45000 agents... Nous avons les mêmes discussions au niveau du CRE et on nous dit qu'il ne se pose pas de problème. Il ne se pose peut-être pas de problème sur la totalité des agents, mais il se pose de vrais problèmes dans certaines équipes qui perdurent. Il s'agit peut-être d'un abus de langage sur la totalité des agents. Pour autant je vous invite à aller sur le terrain et je sais que vous y allez.

J'entends ce qui est dit, mais cela interpelle. Quand vous allez voir les agents, vous avez certaines équipes qui sont en effectif réduit depuis des années. Je ne sais pas qui peut leur raconter qu'il ne pose pas de problème de recrutement et je pense qu'ils n'y croient pas. J'entends votre discours, mais il faut aussi le ramener à la maille du département.

Après, il se pose un problème de reconnaissance, un problème salarial et un problème de climat social. Le climat social est dégradé et ces problèmes augmentent. Il existe des sujets de ce type et il faut pouvoir les détecter. Nous avons aussi une volonté de l'entreprise de ne pas augmenter les salaires. Il n'y a effectivement pas que cela, mais ce sujet en fait partie et je crois que l'on ne parle que de cela dans la campagne présidentielle. Il s'agit peut-être d'un abus de langage, mais il faut faire aussi attention à ne pas prendre une maille trop importante et à ne pas oublier ces micro-équipes parce que nous nous retrouvons dans des situations compliquées. Vous me permettez d'avoir quelques doutes sur l'activité qui peut être faite et je pense que des choses passent au travers malgré le discours que nous entendons. Comment peut-on avoir une équipe à 50 % depuis des mois et nous dire que les activités sont faites à 100 % ou à 80 % ? Je pense qu'il y a un vrai sujet et nous l'abordons des fois parce qu'il étonne même les agents. J'entends ce que vous dites, mais j'y mettrai un petit bémol parce qu'il faut revenir à une maille plus fine et faire de la haute couture sur certaines équipes sur le sujet.

M. LE PRESIDENT – Vous entendez ce que je dis, mais il ne faut pas me faire dire ce que je n'ai pas dit. J'ai pris l'exemple de la maille du département parce que nous sommes en CSE N°7 et nous parlons de tout le département. Je vous donne juste un exemple : le fait de se dire qu'aucun métier de RATP I n'arrive à recruter n'adresse pas les mêmes préoccupations et les mêmes plans d'action que de se dire que TDE arrive à faire son plan de recrutement et CT n'y arrive pas. Le type de question que nous nous posons et de réponse que nous y apportons n'est pas tout à fait le même. Lorsque je vous dis que nous n'avons pas de problème de recrutement, il s'agit évidemment d'un abus de langage. Nous sommes exactement à 83 % de notre plan de recrutement. Quand vous descendez par métier, vous voyez des différences. Cela veut bien dire que des métiers de RATP I, des sphères managériales et des sujets continuent à intéresser et nous devons nous appuyer et capitaliser là-dessus. Par comparaison, nous avons peut-être la réponse à la maison. Nous ne sommes pas du tout dans la même situation que si RATP I tout confondu faisait 15 % de son plan de recrutement. Je vous dirais à ce moment-là que nous avons un gros problème et partout. Nous avons des problèmes et il faut que nous fassions des frappes chirurgicales si vous me permettez l'expression. Ils sont localisés. Managérialement, il ne s'agit pas tout à fait de la même réponse et des mêmes ordonnances que si notre

attractivité était à plat sur tous les métiers et partout. On ne fait pas dire aux chiffres ce que l'on veut et ils sont un peu têtus. Si je vous dis que 192 personnes sont entrées dans le département, elles y sont. Si RDS représente un vivier en ce moment, des gens qui fuient une réorganisation ou un niveau directeur existent partout. S'il s'agit d'un vivier de gens compétents, ils sont les bienvenus. Je vous ai donné ces chiffres pour faire réfléchir et pour ne pas se bercer et finir par se convaincre que nous avons un problème de recrutement.

Nous avons des problèmes de recrutement localisés et nous sommes capables, sur une année, de faire 83 % de notre plan. Ce résultat est plutôt honorable. Pourquoi avons-nous des trous d'air à certains endroits et que se passe-t-il ? Cela nous donne une autre lecture de la situation : que se passe-t-il sur les tests que nous demandons aux gens, que se passe-t-il sur la façon dont sont faits les entretiens, qui rencontrent-ils ? Cela n'est pas tout à fait pareil.

M. LE SECRETAIRE – Il serait bien à l'occasion de nous présenter le processus de recrutement allégé que vous prévoyez. Je remercie Mme PEREIRA et Mme BOUAZIZ pour les réponses apportées suite aux questions qui ont été posées lors de la commission économique.

M. MORVAN – J'ai l'impression que vous n'avez pas entendu ce que nous avons dit, M. le Directeur. Les jeunes ne veulent pas entrer dans l'entreprise vu les conditions de travail dans lesquelles nous travaillons.

M. LE PRESIDENT – Nous avons donc recruté 192 « vieux ». Nous vous donnerons la moyenne d'âge des 192 personnes que nous avons recrutées.

M. MORVAN – Je ne pense pas que les 192 personnes ont été embauchées sur des postes de permanents de nuit ou de 3x8.

M. LE PRESIDENT – Nous avons recruté 68 opérateurs. Vous avez peut-être raison. Nous regarderons la moyenne d'âge des 68 personnes que nous avons fait entrer et nous vous la donnerons.

M. MORVAN – Les 3 agents recrutés dans mon attachement avaient, puisque l'un d'entre eux est parti, entre 48 et 51 ans.

M. LE PRESIDENT – Je demanderai à Mme PEREIRA la moyenne d'âge par catégorie. Cette discussion montre qu'il faut entrer dans les données et les remuer dans tous les sens pour regarder ce qu'elles apprennent. Si nous entrons plus de jeunes cadres et moins de moins jeunes agents de maîtrise et opérateurs, cela veut peut-être dire quelque chose sur le sens et la dureté du travail. Vous avez peut-être raison. Je ne sais pas et seules les données peuvent nous répondre.

M. MORVAN – Des gens qui ne viennent pas parce qu'ils ne veulent pas travailler le week-end existent aussi. Nous ne pouvons pas le nier.

M. LE PRESIDENT – Pour tout vous dire, j'ai fait passer le CV d'une fille d'amis personnels qui était intéressée par un poste RATP en contrôle de gestion qu'elle a vu sur le site internet et elle attend d'être contactée depuis trois mois. Cette jeune fille est

très intéressée par ce poste et la RATP veut dire quelque chose pour elle. Il y a des lenteurs et des inerties qui font réfléchir et elle me dira à un moment donné qu'elle a trouvé autre chose.

M. MORVAN – Je ne mets pas tous les jeunes dans le même panier. Certains sont très volontaires et ont envie de bouger. Par contre, d'autres n'ont pas envie de s'enquiquiner et préfèrent travailler de 8h à 12 h, de 14h à 16h et rentrer à la maison.

M. LE PRESIDENT – Nous avons un vrai problème de processus, de lourdeur, de lenteur, d'inertie, de non-entretien, de difficulté des tests... et je pense que nous perdons des opportunités pour aller chercher quelques points supplémentaires qui viendront s'ajouter aux 80 points que nous sommes capables de faire dans le processus actuel.

Mme SICSIC – Ceci est le sens de l'expérimentation que nous faisons à TDE et que nous vous présenterons.

M. LERENDU – Il serait intéressant d'avoir le profil des démissionnaires au niveau de leur ancienneté pour savoir s'ils ont moins de 5 ans ou plus de 10 ou 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise pour voir le type de population qui quitte l'entreprise. Si ces démissionnaires ont plus de 15 ou 20 ans d'ancienneté, nous pouvons nous retrouver avec des personnes qui sont dégoûtées de l'entreprise parce qu'elle a réellement changé sur les quinze dernières années et ils ne se reconnaissent plus l'entreprise où ils sont entrés. L'entreprise a réellement changé sur les quinze dernières années et le changement a avancé à marche forcée sur les six dernières années. Certaines entreprises vont vécu ce changement sur 20 ans alors que nous le vivons en un temps beaucoup plus resserré. Cela est très dur pour certains agents. Nous n'avons pas, pour l'instant, beaucoup de démissions qui représentent 1,5 % des effectifs, mais il faut faire attention. Quand tout le monde voudra venir à RATP I qui sera techniquement le seul département qui ne sera pas filialisable, privatisable ou concurrentiable, il n'y aura pas de place pour tout le monde et, quand il faudra faire de la productivité, cela sera très compliqué. Nous risquons d'avoir des vagues de départs dans tous les sens et nous aurons beaucoup de mal à garder les gens parce qu'ils seront fatigués et la RATP deviendra une entreprise comme les autres. On y viendra pour quatre ou cinq ans et on partira vendre ses services ailleurs. Il faut y faire très attention dès maintenant.

M. LAMBERT – En plus des agents de RDS, beaucoup d'agents de M2E viennent dans notre département. Je peux citer l'équipe MC nuit avec 70 à 80 % de gens de M2E qui viennent chez nous. Il faut aussi le prendre en considération. Sur l'allègement du processus de recrutement dont vous avez parlé, Mme SICSIC, quelles sont les pistes ?

Mme SICSIC – Nous avons aujourd'hui, dans le système actuel, l'étape de sélection des CV, des tests au niveau de GIS, un entretien au niveau de GIS, les TAP, des entretiens RH en unité opérationnelle et la visite médicale. Les pistes qui sont en train d'être regardées sont de supprimer l'entretien GIS pour faire directement des entretiens RH au niveau de RATP INFRA, de planifier sur la même journée les tests techniques, les TAP et l'entretien pour que le candidat n'ait pas à revenir. Nous sommes en train de regarder si nous pouvons alléger et comment la partie des tests

qui sont faits au niveau de GIS pour tous les départements de la même façon. Nous sommes en train de travailler sur le sujet et nous vous le présenterons quand le sujet sera complètement mûre. Nous voudrions aussi accélérer le délai dans lequel nous disons au candidat qu'il est retenu pour le rassurer. Nous lui donnons une date de visite médicale, mais son recrutement est accepté.

M. BOILEAU – Lorsque j'ai assisté à la plurisyndicale sur le schéma directeur des ressources humaines, je vous avais interrogé sur le processus de recrutement, sa longueur et son inertie. Force est de constater que j'avais raison.

Mme SICSIC – Nous en avons effectivement parlé.

M. BOILEAU – Passer par cette étape GIS n'a aucun sens sur des métiers techniques avec les difficultés que nous rencontrons à TDE et CT sur des métiers d'opérateurs. Force est de constater qu'il y a une forme de bon sens et je trouve que cela est bien parce qu'il y a un vrai sujet. Un agent a été embauché en septembre dernier à Bourg-la-Reine et nous avons eu la chance qu'il n'aille pas ailleurs. Il a fallu deux mois pour avoir l'information officielle de GIS sur son recrutement. Il reste encore du travail à faire en interne pour performer.

Mme SICSIC – Ce processus s'explique par des raisons historiques. Nous avons l'occasion de l'alléger et de le rendre plus agile parce que les candidats sont pressés de savoir s'ils sont retenus ou pas.

M. LE PRESIDENT – Il est à peu près reconnu que les processus de recrutement agiles captent les meilleurs. Je vous remercie pour cet échange riche. Nous remercions également Mme PEREIRA pour son intervention.

6. Dénonciation des indicateurs facultatifs du bilan social

Mme DESFAUDAIS - Ce point concerne une évolution du bilan social et du rapport de situation comparée produits annuellement qui interviendra au cours de l'année 2022. L'entreprise est tenue de produire annuellement un certain nombre de documents dont un bilan social et un rapport de situation comparée appelé auparavant le rapport de comparaison entre la situation des hommes et des femmes. La trame de ces documents est élaborée dans l'entreprise au niveau des services centraux. Puis, les documents sont déclinés sur la base de cette trame et présentés au sein de chaque CSE.

Ces documents sont assez foisonnants et comportent un certain nombre de pages et d'indicateurs. Il a été constaté, après un examen approfondi par les services juridiques de l'entreprise, que les bilans fournis jusqu'à présent comportaient des données qui n'étaient pas prévues par la loi. En revanche, ils omettaient un certain nombre d'indicateurs qui auraient dû y figurer, qui n'étaient pas produits dans les documents ou étaient incomplets. L'entreprise n'a pas la main sur la liste des indicateurs qui doivent être contenus dans ces documents. Il s'agit de l'application stricte de dispositions du code du travail et le code du travail liste précisément les données chiffrées qui doivent figurer d'une part dans le bilan social et d'autre part dans le rapport de situation comparée.

Les juristes de l'entreprise ont procédé à un examen de la trame du bilan fournie jusqu'à ce jour et ils ont constaté certains écarts. Il a été pris la décision d'engager un processus permettant de produire non seulement au niveau du CSE central, mais également au niveau de tous les CSE d'établissement, un bilan, social et un rapport de situation comparée qui soient tout à fait exhaustifs, qui correspondent aux exigences légales et qui permettent ainsi au CSE de bénéficier d'une information intelligible et adaptée à son champ d'intervention. Cela s'est traduit, au niveau de l'entreprise, par la mise en œuvre d'un travail sur les outils pour que les requêtes qui servent à obtenir les données produites pour le bilan social soient conformes aux attentes légales et pour que ces requêtes puissent nous permettre d'obtenir plus facilement et plus efficacement les informations demandées. Un travail est en cours sur les outils et il est fait un travail de mise aux normes du contenu de ces documents.

Ce travail de mise aux normes passe par une dénonciation des indicateurs qui étaient fournis, mais qui n'étaient pas prévus par le code du travail, et par l'intégration dans les documents de nouveaux indicateurs qui étaient manquants ou un travail de complément est effectué sur des indicateurs qui pouvaient soit être incomplets, soit se contredire entre eux. Ce travail de toilettage est destiné à sécuriser les documents et à les mettre en parfaite conformité avec le code du travail. Dans le bilan social qui sera produit et soumis à votre examen et à votre avis cette année, 16 indicateurs qui n'étaient pas obligatoires n'y figureront plus. En revanche, d'autres indicateurs qui n'y figuraient pas, et que nous sommes tenus de produire pour votre bonne information, vont être ajoutés. Nous ajoutons 8 indicateurs. Nous ajoutons 3 types de données à l'indicateur 123 et nous ajoutons deux types de données à l'indicateur 162. Nous aurions pu indiquer que nous ajoutions 8 indicateurs et 3 sous-indicateurs.

Par ailleurs, 3 indicateurs seront modifiés pour être mis en conformité avec le code du travail. Par exemple, le code du travail prévoit que l'indicateur 411 doit permettre de vous informer sur l'horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et sur le nombre de journées théoriques travaillées. Or, l'indicateur 411 qui vous était fourni portait sur les heures annuelles théoriquement travaillées par les agents. Etant sur la base d'un forfait annuel à la RATP, nous avons la même donnée dans tous les bilans sociaux d'entreprise qui portait sur 1568 heures théoriquement travaillées par chaque agent. Cette donnée était tout à fait juste du point de vue du temps de travail, mais elle ne correspondait pas à l'information qui aurait dû vous être produite.

Par ailleurs, l'indicateur 521 qui sera modifié devra désormais vous indiquer le nombre de salariés qui ont bénéficié d'un congé de formation. Jusqu'à présent, l'indication portée à votre connaissance était uniquement le nombre de salariés qui avaient bénéficié d'un projet de transition professionnel. Cette information sera mise aux normes et en conformité avec les exigences légales.

Un travail d'examen global similaire a été effectué pour le rapport de situation comparée. Les juristes ont constaté un certain nombre de différentiels, mais un peu moins importants. Ce travail a abouti à la dénonciation de deux indicateurs qui n'avaient pas à être produits dans le document et à l'ajout de deux indicateurs que le code du travail nous oblige à vous fournir, à savoir la répartition des effectifs temps complet/temps partiel et les maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail.

Le rapport de situation comparée sera complété de certains éléments qui concernent notamment les objectifs de progression que se fixe le département pour l'année à venir en termes d'égalité hommes/femmes, la définition qualitative et quantitative des mesures qui permettront d'atteindre ces objectifs ainsi que l'évaluation de leur coût. Ces précisions seront apportées dans l'introduction du document. Par ailleurs, l'indicateur 61c sera lui-même complété d'une rubrique qui n'était pas indiquée auparavant concernant l'évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Ce travail de mise en conformité concerne la globalité des instances de l'entreprise et chaque CSE bénéficie d'une information sur le sujet. Par ailleurs, un certain nombre d'informations non-exigées par la réglementation étant tout de même produites par l'entreprise depuis un certain nombre d'années, chaque CSE doit, pour faire cette mise en conformité dans les normes réglementaires, procéder officiellement à la dénonciation des indicateurs qui ne figureront plus dans les documents. Cette procédure concernant tous les CSE de l'entreprise est déclinée en quatre étapes :

- Une information en séance du CSE sur la liste des informations qui ne seront plus produites et des nouvelles informations intégrées à ces documents officielles.
- Une information individuelle de chacun des élus qui vous sera adressée par courrier recommandé personnel. Ce courrier recommandé reprendra strictement les éléments que je viens de vous présenter et donnera la liste des indicateurs en surplus qui ne figureront plus dans les prochains documents.
- Un délai de prévenance de trois mois : vous avez la possibilité, pendant ce délai, d'étudier cette évolution et d'en prendre connaissance.
- A l'issue de ce délai, nous vous présenterons les documents dans leur nouvelle forme : le bilan social 2021 et le rapport de situation comparée 2021. Nous projetons de vous présenter ces documents à la séance du CSE du 16 juin 2022.

M. MORVAN – Parmi les indicateurs supprimés, beaucoup sont des données HSCT. J'espère que ces données apparaîtront dans le rapport annuel HSCT.

Mme DESFAUDAIS – Nous ne sommes pas sur le même objet et vous soulevez un point important. Un mélange des genres s'est opéré entre les documents à produire devant les instances au fur et à mesure du temps avec même parfois, sur un même type d'informations, des données qui pouvaient s'avérer contradictoires. L'idée est de faire le ménage pour que nous produisions une information qui soit parfaitement conforme, compréhensible et intelligible. Nous ne sommes pas du tout sur le champ des documents HSCT à introduire.

M. MORVAN – Vous avez parlé de l'envoi du dossier en recommandé, mais est-ce que nous vous enverrons une note de frais pour se faire rembourser l'essence ?

Mme DESFAUDAIS – Je comprends votre questionnement. Nous aurions préféré vous communiquer ce courrier de façon plus simple, mais il s'agit de la procédure légale et nous sommes contraints de la suivre. Elle sera la même pour tous les représentants CSE de l'entreprise et nous n'avons pas le choix.

M. MORVAN – Nous avons par contre le choix de ne pas aller le chercher. Nous n'aurons pas le document et je trouve cela dommage.

Mme DESFAUDAIS – Je peux partager le courrier qui va vous être envoyé, mais la procédure prévoit que nous vous en informions individuellement par courrier recommandé.

Mme RUIZ GONZALEZ – L'un des indicateurs qui sera retiré est l'indicateur 211.a qui concerne la rémunération mensuelle moyenne brute entre les hommes et les femmes. S'agit-il vraiment une clause légale du code du travail ? Je trouve qu'il est intéressant de savoir quel est l'écart de salaire entre les hommes et les femmes.

Mme DESFAUDAIS – Nous ne sommes pas sur le rapport de situation comparée pour cet indicateur, mais sur le bilan social. L'indicateur 211a sera retiré, mais les données de rémunération font partie des éléments qui doivent être intégrés dans le bilan social. Cette rémunération mensuelle brute n'est pas celle qui doit être communiquée dans le cadre du bilan social. Dans le rapport de situation comparée, la mise aux normes a nécessité un travail moins important et cela s'explique par le fait que les entreprises sont tenues de rendre ce rapport depuis moins d'années que le bilan social. L'entreprise n'était pas forcément bien outillée au début pour produire ce bilan social et le remplir. Il a pris une dimension qui n'était plus tout à fait en conformité avec les dispositions du code du travail.

M. LERENDU – Nous voyons dans la présentation que ces indicateurs sont non-obligatoires, mais cela ne veut pas dire qu'ils sont obligatoirement à retirer. Etant à la commission économique du CSE, je trouve qu'il est intéressant d'avoir le nombre de salariés absents pour maladie selon la durée de l'absence. Cet indicateur nous a permis de voir par exemple, dans le bilan social de l'année 2019 ou 2020, l'explosion des AT chez les cadres et nous ne verrons plus ces données. Elles étaient intéressantes parce qu'elles étaient pour nous des outils d'analyse qui nous permettaient de voir l'évolution sur les types d'arrêts selon la catégorie professionnelle dans l'entreprise. Les rémunérations mensuelles ou moyennes sont aussi des données très pertinentes. Je comprends que ces indicateurs ne soient pas obligatoires, mais ils restent pertinents.

Mme DESFAUDAIS – Pour avoir fait l'exercice dans plusieurs CSE et avoir présenté des bilans sociaux qui faisaient des centaines de pages, je vous avoue que le travail pour arriver à analyser et à comprendre toutes ces données était un travail de titan. La démarche qui a été choisie par l'entreprise a été de s'outiller correctement pour que les données communiquées soient fiables, ne se contredisent pas et correspondent aux informations que nous vous devons légalement plutôt que de se disperser et de fournir des tonnes d'indicateurs dont certains ne sont pas calculés sur la base des mêmes données, ne portent pas sur la même catégorie de personnel, et ne sont pas produits parfois par les mêmes outils. Cela rendait les documents parfaitement inintelligibles. Je pense que tout le monde y gagnera au change pour la compréhension en sachant que, dans le code du travail, la liste des indicateurs à produire légalement est déjà extrêmement importante. La preuve en est que nous devons en rajouter un certain nombre.

M. LERENDU – Vous en retirez 16.

Mme DESFAUDAIS – Nous en retirons 16. Si je prends les sous-indicateurs, nous en rajoutons 14, soit un différentiel de 2. En revanche, concernant le CSE RATP INFRA, il se trouvait que certains indicateurs qui étaient produits pouvaient nécessiter une illustration pédagogique pour être compréhensibles. L'usage était, pour certains d'entre eux, de vous produire un schéma explicatif ou un graphe. Nous le maintenons parce que notre but est d'avoir un dialogue qui soit utile et efficace. Il n'est pas forcément de réduire drastiquement la masse des données que nous vous donnons, mais nous voulons que les informations que nous vous devons puissent servir à un échange utile.

M. MORVAN – Vous parlez du code du travail et nous parlons aussi souvent de vos obligations envers le code du travail notamment sur les affichages obligatoires dans les attachements, sur l'obligation de l'employeur en matière de sécurité..., mais nos demandes restent souvent lettre morte et les agents travaillent dans des circonstances qui sont limitées au niveau de la sécurité. On nous dit toujours qu'il est compliqué de le mettre en place, mais il va falloir obéir à un moment donné au code du travail parce que les articles du code du travail ne se transigent pas et ne se discutent pas. Je connais certaines personnes qui aiment bien les interpréter, mais ils ne sont pas interprétables. Je ne manquerai pas en CSSCT de faire valoir les articles du code du travail que l'employeur doit s'astreindre à faire respecter. Je vous donne une première piste qui est le travail en hauteur. Vous avez des obligations concernant le travail en hauteur dans le département qui ne sont pas respectées. Nous ferons en sorte qu'elles soient respectées conformément aux articles du code du travail.

M. LE SECRETAIRE – Nous prenons acte de la présentation et des indicateurs. Nous verrons si certains indicateurs n'ont pas la nécessité d'être alimentés pour que nous ayons une vision plus claire des sujets. S'agissant d'une obligation de l'entreprise, nous en prenons acte.

IV - REPONSE AUX AVIS ET RESOLUTIONS

- 1. Réponse à avis sur le projet de réorganisation des activités d'évaluation de la sécurité du contrôle commande signalisation (2nd regard sécurité) au sein de l'entité de Qualification des systèmes**

V - INFORMATIONS ET QUESTIONS DU SECRETAIRE

- Plusieurs collègues se plaignent d'une récurrence sur le non-traitement de certaines primes dans les temps (primes conduite, temps supplémentaires, CSRH...).**

M LE SECRETAIRE - Il se pose encore des problèmes de traitement en heure et en temps. On les renvoie toujours à plus tard pour une remise à niveau. Des problèmes sont sûrement réglés dans les mois qui suivent et les collègues ne savent pas à trop à quoi cela correspond. Il s'agit d'un vrai sujet parce que le CSRH ne fonctionne pas comme il avait été vendu. Nous pouvons comprendre que les problèmes soient dus au départ à la mise en place, mais ils perdurent. Certaines personnes du CSRH arrivent à avoir cette fibre et comprennent la problématique tandis que d'autres personnes sont un peu plus fermes dans les réponses en disant que c'est comme cela et pas autrement. Il faut que les primes soient remontées en temps et en heure. Il n'y

a pas de raison que cela ne soit pas le cas. Nous ne remettons pas en cause le traitement, mais les agents n'ont plus le même rendu de service qu'ils avaient avant la mise en place du CSRH.

Mme SICSIC – Sur le fonctionnement avec le CSRH, depuis que la gestion des unités de DGOA a été reprise par le CSRH, nous avons connu un certain nombre de dysfonctionnements. Ces dysfonctionnements sont en nette diminution et beaucoup de travail d'amélioration a été mené de part et d'autre. Un travail mensuel est fait entre RATP INFRA et le CSRH pour améliorer les choses. Il est vrai que nous avons eu, sur les primes du mois de décembre, 1618 primes qui devaient être intégrées et qui ont été rejetées à cause d'un problème technique. Dès que le CSRH en a été informé, les corrections ont été saisies et elles interviendront sur la paie de février 2022. Ce problème technique de paie sera corrigé.

Concernant le temps supplémentaire, le traitement du pointage obéit à un calendrier en fonction de la date de réception par le CSRH de la demande du temps supplémentaire. S'il arrive après la date de clôture du traitement du pointage, il est saisi le début du mois suivant pour qu'il soit lisible sur le BMP. Sinon, s'il était saisi immédiatement, il pourrait être traité dans les outils, mais vous ne le verriez pas apparaître sur le BMP. Ces raisons techniques de traitement des flux d'informations existaient auparavant et n'ont rien à voir avec le CSRH. Elles peuvent donner l'impression que le temps supplémentaire n'est pas pris en compte en temps et en heure, mais il est saisi le mois suivant dans un souci de visibilité sur le BMP in fine pour le salarié. Pour autant, je ne vous dis pas que nous sommes arrivés au bout de toutes les améliorations dans le fonctionnement avec le CSRH et les travaux continuent. Plusieurs modifications ont été faites de leur côté ainsi que de notre côté et la situation est en train de s'améliorer. Nous restons très vigilants sur le sujet.

M. ROMERO – Concernant les primes, nous entendons toujours parler du CSRH, mais les problèmes durent déjà depuis un moment et cela commence à bien faire. Je peux prendre l'exemple du secteur des ACMAY où l'on ne parle pas de 5 ou 10 €. Cela fait deux fois que des primes n'ont pas été versées et elles représentent pratiquement 100 €. Le fait qu'un opérateur ait 100 € de moins sur son salaire n'est pas entendable, 100 € correspondant à un plein d'essence. On nous répond qu'il s'agit d'un oubli. Si les ACMAY oublieraient un jour de préparer un train pour qu'il sorte le soir pour un chantier, comment cela se passerait-il ? Si nous oublions de remettre un rail, nous dirions que cela n'est pas grave et que nous le remettrons demain ? Il n'est plus entendable à un moment donné de dire que c'est la faute du CSRH et il va falloir faire quelque chose.

M. BROUCHET – Je partage tout à fait les propos de M. ROMERO et je vais aussi parler sectoriel par rapport à l'unité ESO. Il se pose depuis trois mois des problèmes de primes de conduite dans notre unité. En fait, les primes de conduite ne remontent plus sur les BMP. Quand nous posons la question, on nous explique que le problème sera rattrapé le mois d'après. Comment pouvons-nous contrôler, par rapport à la fiche de paie et à ces primes que nous ne retrouvons plus sur le BMP, pour être sûrs que le montant reversé correspond bien ? Comment pouvons-nous avoir une antériorité par rapport à cela ? J'ai découvert cette semaine que, dans le cadre de notre mandat, nos prérogatives d'élus annulaient certaines primes. Par exemple, pour la prime de décalage d'un repos pour assister à une audience, à une séance ou autre, le mandat fait que nous ne pouvons plus toucher cette prime. J'aimerais juste savoir pourquoi.

M. BENGUEDDOUDJ – Mes collègues se sont chargés des primes et je vais me charger d'un autre problème. J'avais posé plusieurs questions à Monsieur le Président et il m'a dit qu'il allait me répondre. Je m'attendais à avoir une réponse lors de cette séance ou par mail. J'étais intervenu au sujet des modalités des contrats que la RATP signe avec les entreprises extérieures. Les responsables obligent les agents à donner notre matériel que la RATP achète pour que ces entreprises puissent travailler. Dans certains attachements, les trois entreprises majoritaires qui travaillent dans notre unité empruntent des groupes électrogènes et ne les rendent toujours pas depuis plus d'un mois et demi. Elles empruntent des charges, des perceuses à rail, et tout le matériel complet pour faire les JIC. Ces entreprises viennent dans nos attachements, nous demandent notre matériel, le gardent, ne nous le rendent pas ou nous le rendent beaucoup plus tard très souvent détérioré. Nous avons eu du mal à avoir des groupes électrogènes, nous en avons maintenant et nous vous remercions de nous en avoir fourni, mais nous les donnons maintenant aux entreprises. Nous prêtons aussi des grosses machines pour meuler les JIC, des meuleuses, etc... Nous n'avons toujours pas de réponse alors que les agents veulent vraiment savoir quels sont les tenants et les aboutissants de ces contrats. Nous ne savons toujours pas pourquoi des entreprises qui prennent des contrats à la RATP et qui sont payées par la RATP viennent sans matériel. Ce problème est récurrent et constant. Nous avons d'ailleurs plusieurs attachements où le matériel ne revient même plus. J'avais posé la question à Monsieur le Président qui devait se renseigner et me donner une réponse, mais je n'ai toujours pas de réponse.

M. LE PRESIDENT – Je vous propose de m'envoyer votre question par écrit dans un mail afin que je puisse en avoir une trace et je m'engage à construire la réponse.

M. BENGUEDDOUDJ – Je vous enverrai un mail sur le sujet.

Mme SICSIK – Je n'ai pas la réponse sur les primes de conduite qui ne remontent pas sur le BMP et sur le fait que vous ne touchiez pas la prime de décalage de repos en tant qu'élu. J'ai noté les deux questions et nous vous répondrons.

M. BROUCHET – Comment pouvons-nous en juger ? Quand nous avons des rattrapages de primes, nous avons l'origine du mois de la prime sur la fiche de paie, mais comme cela peut être fondu dans les mois précédents et comme la date qui apparaît est la dernière, nous ne savons pas ce que nous touchons et nous n'en avons pas l'assurance. Nous aurons par exemple, sur la paie de janvier, des rattrapages sur des primes de novembre et décembre. La date de janvier 2022 apparaîtra sur le BMP qui intégrera non seulement les primes de janvier, mais également certaines primes qui pourront être antérieures de novembre et décembre. Je ne sais pas comment nous pourrions avoir le détail et l'antériorité par rapport à ces primes pour être sûrs que le montant est exact. Les BMP ne sont jamais, par défaut, remis à jour ou réimprimés. Si des erreurs ont été faites sur le BMP, une régularisation sera faite au niveau de la paie et nous n'aurons jamais un BMP mis à jour avec les primes intégrées dedans. Nous faisons confiance par rapport à la paie, mais nous ne savons pas si nous avons vraiment tout qui apparaît sur le BMP.

Mme SICSIK – Je vous confirme que les BMP ne sont jamais reproduits et vous avez complètement raison, M. BROUCHET. Quand il y a des effets rétro en paie, plusieurs modifications peuvent se cumuler sur une même ligne pour un même élément de paie

avec une même date d'origine. Vous n'avez donc pas le détail de toutes les erreurs qui ont été rattrapées ou corrigées.

M. BROUCHET – Initialement, la mise en place des BMP avait été faite pour avoir une totale transparence par rapport à une journée de travail. Nous avons notre pointage horaire, nos sujétions et tout notre pointage au jour le jour sur notre BMP. Depuis la mise en place du CSRH et compte tenu du fait que de moins en moins de personnes dans les unités saisissent les primes, nous nous retrouvons à la fin du mois avec 19, 20 ou 21 primes de conduite attribuées au 30 ou au 31 du mois alors qu'il nous avait été expliqué lors de la mise en place que les colonnes devaient être remplies. Pourquoi ces attributions de primes de sujétion n'apparaissent plus au jour le jour ? Cela équivaut à les forfaitiser alors que les unités ne veulent pas forcément les forfaitiser suivant les entités.

Mme SICSIC – Je n'ai pas de réponse à vous apporter pour mettre à plat tout le sujet des primes et la façon dont elles sont saisies. Je reviendrai précisément vers vous sur les primes de décalage de repos par rapport à votre mandat d'élu.

- **Les élus vous interpellent sur les prolongements de ligne pour avoir la présentation des installations et de la distribution de l'énergie électrique ainsi que ses particularités, par exemple comment anticiper les mesures conservatoires à mettre en place... la mise à jour de la NT 04-530.**

Mme NOUZAREDE – La NT 04-530 a bien été mise à jour dans Guépard le 19 décembre 2021 à prise de service, mais elle a malheureusement disparu le 28 janvier 2022 puisqu'elle a été écrasée. Depuis, le nécessaire a été fait le 10 février suite à la note du 9 février. Il existe bien un process de mise à jour pour ce document de référence. Le sujet de la vérification autour de cette affaire mérite une petite vérification.

M. PAROT – Lorsque la mise en service du prolongement de la ligne 14 a été faite, un incident a eu lieu lors du premier parcours sur le SMR de Saint-Ouen. Heureusement que notre collègue a été très professionnel en posant ses mesures complémentaires de sécurité et qu'il n'a pas trébuché en les mettant parce que s'il avait trébuché, il ne serait peut-être plus là. Il se posait tout de même un problème. On a privilégié la mise en exploitation sans faire visiter les installations à nos collègues pour voir tous les changements qu'il pouvait y avoir notamment sur le travail de consignation. Lorsque nous avons appris que le prolongement de la ligne 4 avait été mis en service, nous avons reposé la même question puisque l'entreprise avait eu la chance de ne pas avoir un accident grave sur ce genre de problèmes. Nous nous sommes aperçus en allant sur Guépard que la NT avait disparu. Le fait qu'elle ne soit plus sur Guépard est une chose, mais il est important qu'elle soit distribuée et remise en format papier et elle n'y était pas non plus. Quand des sous-sections sont changées parce qu'il y a des sous-sections supplémentaires, en attendant que de nouveaux carnets soient imprimés, ce document est normalement remis contre émargement aux collègues qui signent et le mettent dans leur carnet, mais ils ne les avaient pas non plus. Pour reprendre l'expression souvent utilisée par M. HOUPERT, nous n'avons pas été bons du premier coup dans cette affaire. J'en suis désolé parce qu'il n'est pas normal qu'il se pose deux fois de suite des problèmes à ce niveau. Je veux bien que Mme PECRESSE dise qu'il faut mettre en service à tel moment, mais il faut l'anticiper pour que nos collègues

interviennent en toute sécurité. Nous ne savons même pas si nos collègues sont allés voir sur place comment sont ces installations. Il nous a été dit lors de la séance que des agents de maîtrise y étaient allés. Je me suis renseigné et ils n'y sont pas spécialement allés.

Mme NOUZAREDE – Ils n'y sont pas tous allés.

M. PAROT – Les agents de maîtrise vont peut-être sur le terrain, mais les personnels les plus concernées sont les agents de terrain et nos collègues qui font les parcours et qui interviennent au quotidien. Un minimum est de les faire venir sur place pour voir comment cela se passe pour qu'ils sachent où sont ces installations et ce qu'ils doivent faire si ces installations sont particulières. Ils ne le savaient pas. Je pense qu'il faudra que nous soyons intransigeants sur le sujet s'agissant de la sécurité de nos agents, et une obligation de l'employeur est de protéger ses salariés. Nous n'avons heureusement pas eu d'incident, mais si nous avons eu un incident, il aurait été un de trop. Nous n'avons pas apprécié entendre dire que cela était fait partout alors que nous savions pertinemment que cela n'était pas fait partout. Je préfère que l'on nous dise la vérité et que l'on ne nous raconte pas de bêtises. Je trouve que le fait de nous raconter des bêtises n'est pas correct et n'est pas franc du collier. Il faut avoir l'honnêteté de dire que telles actions ne sont pas faites. Je veux bien entendre dire que l'on va s'améliorer, mais il n'est pas normal d'entendre dire qu'elles sont faites alors qu'elles ne le sont pas.

Mme NOUZAREDE – Je suis d'accord avec vous sur ce point. Il est nécessaire et normal que l'on connaisse les conditions d'intervention. Nous avons le sujet du référentiel et le sujet des visites. Par contre, il n'est pas forcément nécessaire que tout le monde soit allé sur les lieux pour être en capacité d'intervenir. Nous le regarderons un peu plus précisément pour être sûrs que cela se décline correctement et nous n'avons pas forcément besoin que la norme technique soit mise en service pour le faire.

M. PAROT – Sachant que d'autres prolongements de ligne et d'autres lignes seront mises en service, il faut le faire avant et en amont.

M. LE PRESIDENT – J'ai demandé à Mathilde MAHAUT de piloter la clarification du processus et de vous faire un retour assez rapidement. Il faut le clarifier avec MOP, les UO de DGOA et la DTI. Nous ferons le tour de tous ces sujets pour mettre au clair le processus.

M. ROUSSEL – Il ne faut pas oublier que la NT 530 est le schéma de distribution de l'énergie électrique. Elle permet aussi d'identifier les points pour ne pas poser des MCS qui ne soient pas fonctionnelles. Nous pourrions imaginer avoir un CDV monorail où l'on ne doit pas en théorie poser de court-circuiteur ou avoir une coupure qui n'est pas matérialisée dans le projet... S'il a été fait une visite de terrain sans pouvoir avoir la NT 530 et vérifier éventuellement la conformité, j'espère qu'une réception a été faite avec la NT 530. Je ne sais pas qui a fait la réception du prolongement, mais une question est à se poser. En cas d'intervention urgente, il faut savoir où poser ses MSC.

M. LE PRESIDENT – Cela est indiscutable.

- **Nous vous alertons sur les visites des prolongements de ligne qui ne sont quasiment plus faites La responsabilité est renvoyée aux encadrants qui, pour la plupart, n'ont pas effectué ces visites de terrain.**

Mme NOUZAREDE – Nous réalisons les pré-OPR et les OPR avec toutes les équipes dites IDM. Nous avons ensuite, dans chaque attachement, des encadrants, agents de maîtrise ou techniciens supérieurs, qui font la visite. Il ne s'agit pas de 100 % des encadrants, mais cela n'est pas vraiment nécessaire non plus. Nous l'avons fait pour la ligne 14 et la ligne 4. Le but n'est pas que tout le prolongement soit visité par tous les opérationnels. Tous les points spécifiques font généralement l'objet d'une présentation aux équipes avec les différents supports. Il est bien réalisé des visites des prolongements par des opérationnels. Nous avons à la fois ceux qui préparent la mise en service dans les unités en lien avec le projet et également des opérationnels de toutes les unités qui vont voir les installations. Des présentations des points singuliers sont faites aux équipes. Pour la ligne 4, nous ne sommes pas spécialement en avance sur les présentations aux équipes, la période du 19 décembre à début janvier n'étant pas très favorable. Sur la ligne 4, nous n'avons pas de spécificités du point de vue de la voie.

M. PAROT – J'ai alerté la mission PRPS et je leur ai demandé si les carnets de consignation avaient été mis à jour. Ils nous ont dit que la commande était en cours. Je ne sais pas quand ils arriveront, mais ils sont indispensables pour nos collègues.

M. ROMERO – Avant, nous faisons systématiquement une visite des prolongements. Elle était organisée sur plusieurs week-ends et les équipes allaient visiter les prolongements pour voir les accès et les installations. Aujourd'hui, ces visites ne se font plus. On nous demande, en tant qu'encadrants de proximité, de présenter les prolongements alors que nous n'avons pas eu la présentation et nous ne sommes pas allés visiter les prolongements. Vous nous disiez tout à l'heure que ces présentations et ces visites avaient été faites, mais cela n'est pas vrai. Nous n'avons pas fait ces visites et nous n'avons pas eu de présentation des prolongements. Nous les découvrons et nous devons les présenter. Il est compliqué de présenter un prolongement aux agents alors que nous ne l'avons pas vu.

Mme NOUZAREDE – J'ai explicitement dit que tous les encadrants n'y étaient pas allés, mais des encadrants dans tous les centres de maintenance ont fait la visite en complément de celle réalisée par l'ingénierie de maintenance. Une présentation est faite ensuite aux agents. J'ai également dit que nous avons eu un peu de retard à l'unité Voie sur la ligne 4 étant donné la période.

M. BROUCHET – Pourrions-nous avoir, par rapport aux unités CT, TDE, ESO et VOIE, les dates auxquelles ces visites ont été déclinées aux équipes opérationnelles ?

Mme NOUZAREDE – Je n'ai pas ces dates. Je vous les communiquerai.

- **Pourquoi la note 2021-66 du 24 novembre 2021 n'a pas été présentée aux élus de la CSSCT ? Quelle est la raison d'une application tardive de cette note sur le terrain qui est signée par le Directeur de département ?**

Mme NOUZAREDE – Cette note 2021-66 concerne la réalisation de chantiers en concomitance et elle abroge la note précédente qui a été mise en place en avril dans le cadre de la crise sanitaire avec un nettoyage des trains. La note respecte la réglementation en vigueur. Elle rend possible la réalisation de chantiers en concomitance, mais elle n'a pas de caractère obligatoire. Elle ne dit pas qu'il faut procéder de telle façon, mais ce qu'il faut faire pour travailler en concomitance. Il faut suivre cette note sur un tel chantier. Nous avons bien noté le caractère opérationnel de la note en lien avec les acteurs concernés. Elle pose un problème d'applicabilité, un problème de communication et elle génère des craintes. Elle cadre une possibilité conforme à la réglementation pour travailler en concomitance.

Un Intervenant – Pourrions-nous avoir cette note pour pouvoir le vérifier sur la ligne 14 ? Nous avons une prestation de sécurité qui est sous-traitée par le Bureau VERITAS et nous aimerions vérifier que la note que nous avons faite avec le PPSPS est en corrélation avec cette note. Cette note est surtout faite pour les travaux RATP ? Je pose la question parce que je n'ai pas vu la note.

Mme NOUZAREDE - Cette note a une diffusion assez large au niveau du département.

M. PAROT – La CSSCT n'a pas reçu cette note et elle n'a pas non plus reçu la première note qui devrait être normalement abrogée et il devrait figurer sur cette note la mention « abrogée ». Je suis allé hier sur Guépard et j'ai sorti cette note qui n'est pas abrogée. Nous avons déjà un défaut de communication à ce niveau qui n'est pas bon parce qu'il porte à confusion. J'interviens ensuite sur la façon dont nous allons pouvoir travailler sur le terrain. Quand je vois mentionné TX ou X, cela me fait peur. J'ai sorti une attestation de consignation. La personne demande à l'agent RATP et doit mettre les Pk. Puis, le collègue de la RATP remplit les Pk. Si je prends le prolongement de la ligne 4, les PK ne figurant pas sur les plans, nous ne les connaissons pas. Si la personne qui remplit la demande se trompe de Pk, notre collègue se trompera également. Nous ne savons pas qui manœuvre ces IAT. En plus, le chef de chantier qui s'occupe du nettoyage doit mettre ses MCS et ses lampes. S'il met ses lampes à cet endroit, elles ne seront pas visibles à 300 mètres. S'il y a une courbe et une contre-courbe, il mettra ses lampes loin. Soit il va entrer dans la zone de chantier alimentée, soit on rétrécit la zone de chantier. Plein de choses ne vont pas et peuvent mettre en danger les personnes qui vont demander. Je trouve dommage que nous n'en ayons pas parlé en CSSCT parce que cela pose plein d'interrogations.

Mme NOUZAREDE – Cette note dit juste que cela est possible et il faut dérouler dans ce cas une démarche spécifique.

M. PAROT – Il se pose tout de même un problème au niveau de l'application de la note. La seule chose que je trouve bien sur cette note est qu'elle soit signée et nous savons qui l'a signée. J'ai reçu hier une note de sécurité en tant qu'agent de maîtrise à la Voie et je ne l'ai pas reçue en tant que CSSCT. Ce problème commence à m'énerver sérieusement. Un collègue de l'unité Voie me l'a envoyée et cette note n'est pas signée. Il est indiqué que cette note abroge la note précédente, mais je ne l'ai pas trouvée sur Guépard parce qu'elle n'y est pas. Elle date pourtant de juin 2017 et elle devrait être théoriquement sur Guépard. Les personnes ne signent pas les notes parce qu'elles ne veulent peut-être pas s'engager, mais quand je fais une note, je la signe.

Je vous demande, M. Le Président, de faire le nécessaire pour que les notes soient signées et, quand elles sont abrogées, pour qu'il soit indiqué qu'elles sont abrogées parce que cela porte à confusion et il peut y avoir des erreurs. Je ne voudrais pas que des collègues puissent avoir des accidents, s'électriser... Il n'est pas normal que ces notes ne soient pas envoyées à la CSSCT et nous demandons qu'elles soient envoyées systématiquement à la CSSCT.

M. LE SECRETAIRE – La note 2021-66 pose des questions. Elle arrive en CSE parce que de agents nous ont interpellés. Ils attendent beaucoup de cette interpellation, ils sont au courant que nous interpellons la direction sur ce sujet-là, mais je ne suis pas sûr de pouvoir leur donner beaucoup de réponses. Nous étions jusqu'à dire qu'il fallait peut-être l'abroger et j'entends a priori que cela ne sera pas le cas. Si les agents nous appellent ce soir, que leur disons-nous ?

Mme NOUZAREDE – Vous pourrez leur dire que cette note n'impose pas aux agents la manière de travailler aujourd'hui. Quand on veut programmer des chantiers en concomitance, il faut suivre un procédé spécifique. Je comprends que la communication ne soit pas parfaite et que la note génère des inquiétudes, mais elle n'impose pas les chantiers en concomitance. Elle le permet, mais le procédé qu'elle prescrit n'est pas suffisamment pédagogique.

M. LE PRESIDENT – Le déclencheur de cette note était une alerte. Beaucoup de nuits étaient annulées et nous n'arrivions pas à programmer la maintenance et les projets parce que nous avons toujours une situation de concomitance. Nous avons fait la note pour cette raison.

M. PAROT – Je ne le discute pas, mais comment faisons-nous si des terminus sont en X ? Est-ce que les personnes qui s'occupent de faire le ménage maîtrisent bien toutes les données pour qu'elles ne fassent pas d'erreur ? Si nos collègues travaillent sur un train EVS avec la SPENO qui est en train de meuler, la SPENO ne va pas s'arrêter parce que l'agent doit partir. Comment cela se passe-t-il pour la remise du bulletin pour que l'agent ne parte pas, n'aille pas traverser et se prendre la bourre.

Mme NOUZAREDE – Il faut un vrai travail de préparation pour mettre en œuvre ce genre de choses.

M. PAROT – Que faisons-nous pour l'instant par rapport à cette concomitance ? Est-ce que nous continuons à le maintenir ou à ne pas le maintenir au risque d'avoir un accident ?

M. ROUSSEL – Si votre zone de travail est ici et si vous devez autoriser la désinfection des trains dans ce terminus, vous devez isoler les 3 IAT qui sont à cet endroit. Nous ne sommes pas des électriciens. De plus, la Voie ne manœuvre plus ces IAT. La note ne peut donc pas être applicable.

Mme NOUZAREDE – La note ne concerne pas typiquement cette configuration.

M. ROUSSEL – Elle est équivalente puisqu'elle est une zone en X ou en TX. Nous pouvons avoir ici du X ou du TX et les agents travaillent à proximité du terminus. Il s'agit d'un cas de configuration qui est possible. La note n'est pas applicable dans ce

cas parce que nous ne sommes plus en mesure d'ouvrir ces IAT. Seule TDE peut le faire. On parle après d'analyse des risques, mais qui fait l'analyse des risques ? J'ai été alerté sur le sujet et j'ai alerté la Présidente de la CSSCT sur ce point. Cette note n'est pas applicable et elle est complètement en décalage avec le chantier d'harmonisation de MET pour la performance des chantiers de nuit. En Faisant cela, vous ne faites que 50 % du travail de la nuit. Si vous prenez la SPENO, le coût est de 10.000 € la nuit. Si vous ne faites que la moitié de travail, il se posera un problème.

Mme NOUZAREDE – Nous avons actuellement du nettoyage en terminus et nous n'avons pas de concomitance. Nous ne programmons pas les chantiers aujourd'hui. Nous voulions remédier à ce problème avec cette note. Nous ne sommes pas en mesure de le faire aujourd'hui parce que l'accompagnement de la note et les analyses de cas précis ne sont pas assez travaillés.

M. LE PRESIDENT – Il faut que nous ressortions cette note dans les heures qui viennent.

Mme NOUZAREDE – Cette note n'impose rien. Je suis d'accord sur le fait qu'en termes d'accompagnement et de précision surtout sur l'analyse de risques, cela est insuffisant et il faut le faire.

M. PAROT – Nous demandons surtout que personne ne soit mis en danger par rapport à cette note d'autant plus que la personne qui a signé cette note est en face de nous. Il faut que les personnes susceptibles de travailler dans ce mode ne soient pas mises en danger. Il faut que la direction fasse redescendre le message dans les unités dès ce soir pour que nos collègues ne soient pas mis en danger. Apparemment, cette note est bien mise en service et nos collègues nous interpellent parce qu'ils commencent à avoir peur à juste titre. Je vois, après vous l'avoir expliquée, que vous comprenez mieux la situation. Nous vous en parlons en tant que mainteneurs parce que nous connaissons le terrain et nous savons comment cela se passe. Nous nous apercevons tout de suite qu'il peut y avoir un danger potentiel et il faut mettre tout en œuvre pour ne pas en avoir.

Mme NOUZAREDE – Nous vérifions qu'il n'y a pas de concomitance.

M. LE SECRETAIRE – Je vous invite à interroger EVS/VOIE.

M. MUSENGESHI – Si je ne me trompe pas, le plan est le 6214S001.

Mme NOUZAREDE – Je vous avoue que je ne sais absolument pas.

M. MUSENGESHI – Je suis le dessinateur projeteur sur ce prolongement. En fait, la version qu'il est en train de montrer n'est pas la dernière version.

M. PAROT – Je vous montre la version que nous avons sortie sur Guépard.

M. LE SECRETAIRE – Il serait bien que vous nous teniez informés de la situation et il faut surtout que les agents aient la bonne marche à suivre.

M. PAROT – Si ce plan n'est pas la dernière version, il faut vite intervenir pour que les agents n'aient pas ce plan. Nous l'avons imprimé hier. Si le référé n'est pas à jour, il se pose un problème.

M. LE PRESIDENT – Nous sortons la note de la circulation et nous vérifierons qu'il n'y a pas d'impacts latéraux.

M. MORVAN – Une chose m'interpelle en tant que membre de la CSSCT : si nous n'avons pas vu ce problème, une note n'est pas complète et met en danger les agents. Il serait bien de nous présenter en CSSCT toutes les notes de sécurité à ce niveau-là ou toute note de modification même si des oublis peuvent arriver. Il faudrait avoir un peu de rigueur sur les notes mises sur Guépard.

M. MUSENGESHI – J'ai fait ces plans. J'ai entendu que vous avez pris ce plan dans Guépard tandis que j'archive mes plans dans la GED TDE. Je ne sais pas qui a pris une esquisse de plan qui n'était pas encore terminé parce que nous retrouvons surtout, dans Guépard, les plans de MOP. Le plan que vous avez n'est pas la dernière version. J'ai envoyé des plans en vérification, mais je ne l'ai pas fait pour qu'ils soient mis dans une certaine GED ou bien dans Guépard. Je suis vraiment offusqué parce que cela est dangereux.

Mme NOUZAREDE – Il faut regarder le point. Il ne faut pas tirer de conclusions hâtives d'un plan projet fait pour TDE et d'un plan officiel MOP. Tout un processus est à suivre avec un standard de représentation. Il faut vérifier qu'une erreur n'a pas été faite et je pense surtout que nous ne parlons pas tout à fait de la même chose.

- **Nous souhaitons connaître ce qui différencie en termes d'activité la maîtrise d'œuvre AM et la maîtrise cadre à DPI.**

M. LE SECRETAIRE - Cette question fait suite à une multisyndicale qui s'est tenue sur le projet de réorganisation de DPI qui est en cours de discussion et de négociation.

Mme SICSIC – Cette question a été évoquée dans le cadre des audiences qui ont eu lieu cette semaine sur le projet de réorganisation de DPI et il est d'ailleurs prévu d'y répondre dans ce cadre-là. Il n'existe pas aujourd'hui des fiches de poste maîtrise d'œuvre cadre ou maîtrise d'œuvre agent de maîtrise. Nous avons des fiches de poste cadre responsable d'études travaux ou responsable d'affaires dont certains assurent un rôle de maîtrise d'œuvre. Certains agents de maîtrise qui sont chargés d'études travaux peuvent être amenés à contribuer à ce rôle de maîtrise d'œuvre sur des projets de moindre envergure. Les discussions qui se poursuivent sur le projet permettront peut-être d'aller plus loin en fonction de cas précis.

M. LE SECRETAIRE – Nous avons compris que la problématique était surtout d'amener la présentation de fiches de poste sur ce genre d'activité.

Mme SICSIC – Il est bien prévu de mettre à jour les fiches de poste nécessaires.

- **Nous demandons aux unités de respecter l'IG 398 « agents travaillant de nuit » concernant les convocations auprès de la médecine du travail qui doivent favoriser les visites l'après-midi. Nous demandons d'éviter les**

formations le vendredi pour les nuiteux dont le service se termine habituellement le vendredi à 6h30.

Mme SICSIC – Je confirme que l'IG 398 prévoit de privilégier les visites médicales du travail l'après-midi à chaque fois que cela est possible et que les unités s'inscrivent dans l'IG 398. Vous savez néanmoins que nous devons aussi tenir compte, dans la programmation des visites médicales, de la programmation des cases disponibles de visites médicales et des délais dans lesquels les visites médicales doivent être réalisées. Pour avoir repartagé de façon détaillée le sujet avec l'ensemble des unités, je confirme qu'il est recherché de favoriser les visites médicales l'après-midi lorsqu'elles sont possibles. Il en est de même pour les formations afin de bien s'inscrire dans les prescriptions de l'IG 398.

M. BROUCHET – Quand vous dites, Mme SICSIC, que les unités favorisent les visites médicales du travail accolées aux congés ou en après-midi, un débat a eu lieu récemment à l'unité ESO suite à une interpellation des agents sur le sujet. Les semaines commençant le dimanche soir et se terminant le vendredi matin, les agents auraient apprécié de faire leur visite le vendredi matin. Malheureusement, le médecin qui les suit ne consulte pas ce jour-là. J'aimerais connaître la cohérence quant aux périmètres quand ils ont été identifiés et attribués par rapport aux unités pour les travailleurs de nuit.

Mme SICSIC – Je n'ai pas les éléments pour vous l'expliquer aujourd'hui. Par contre, je ne connaissais pas ce point : le médecin du travail dont relève l'attachement n'a aucune vacation disponible le vendredi matin.

M. BROUCHET – Le médecin qui gère les permanents de nuit du centre de Barbès ne consulte pas le vendredi et les travailleurs de nuit de Barbès terminent leur semaine le vendredi matin. Je précise que la question se pose hors week-end.

Mme SICSIC – Je remonterai le sujet au niveau de la direction du Service de Santé au Travail pour voir si la question peut se travailler pour avoir cette souplesse supplémentaire. Je ne sais pas si cela sera possible et je ne m'engage pas sur ce point, mais ce cas d'école est intéressant.

M. BROUCHET – J'ai un autre cas concernant des permanents de nuit qui sont à Chanzy et qui font leur semaine du lundi soir au samedi matin. On essaye de mettre leurs visites le lundi matin. Ils sont travaillants le dimanche soir pour faire la visite le lundi matin et leur repos est décalé au lundi soir pour économiser une coupure de sécurité. La visite médicale doit avoir lieu sur le temps de travail. Nous voyons souvent des problématiques de pose de congés ou autres par rapport aux effectifs. Nous nous rendons compte qu'il est moins dérangeant de demander à venir travailler sur un repos pour décaler un repos sur une coupure de sécurité.

Mme SICSIC - Les repos consécutifs sont bien respectés dans ce cas ?

M. BROUCHET - Si vous venez travailler sur un repos et si vous décalez votre repos pour économiser sur la coupure de sécurité, les heures sont respectées.

Mme SICSIC – Sur ce cas de Chanzy, je rebouclerai avec la Responsable RH de l'unité ESO.

M. BROUCHET – Ont-ils droit à la prime de décalage de repos dans ce cas ? Cette prime leur est-elle attribuée ?

Mme SICSIC – Je ne sais pas vous répondre. Avez-vous évoqué le sujet avec les RH de l'unité ESO ?

M. BROUCHET – Oui. Cela leur semble normal.

M. MORVAN – L'agent n'est pas obligé d'accepter un décalage de repos.

M. BROUCHET – Il n'est pas obligé de l'accepter, mais on lui explique qu'il est obligé de faire sa visite médicale.

M. MORVAN – Il serait mieux qu'il le fasse pour son déroulement de carrière !

Mme SICSIC – Sur la prime de décalage de repos, je ne sais pas quelle réponse vous a été donnée en local, mais je le vérifierai.

M. BROUCHET – Je n'ai pas eu de réponse à cette question. Nous ne savons même pas si la prime leur est attribuée. Nous en découvrons un peu tous les jours en termes de pointage, de primes ou autres et la question est arrivée par le fait d'avoir appris que les primes de décalage de repos n'étaient pas forcément attribuées. Il s'agit en fait d'une question subsidiaire que je viens d'ajouter et qui n'a jamais été évoquée puisqu'elle est sortie la semaine dernière.

Mme SICSIC – Je l'ai bien notée.

M. ROMERO – Concernant les visites, vous avez dit tout à l'heure que nous étions tributaires en tant que permanents de nuit des créneaux donnés par la médecine du travail. Nous nous apercevons que les créneaux ne sont pas non plus la priorité pour les agents de nuit parce que les agents de jour ont souvent des créneaux l'après-midi. Il faudrait peut-être mettre les agents de nuit en priorité sur ces créneaux. Après, je sais très bien que l'on chasse la coupure, mais les permanents de nuit sont déjà passés de deux visites annuelles à une seule visite annuelle et vous avez déjà fait des économies. Il faudrait au moins essayer de privilégier les visites l'après-midi pour les permanents de nuit.

Mon deuxième point concerne les stages le vendredi matin pour les agents de Villette nuit. Les agents estiment qu'ils sont en week-end le vendredi matin. Ils reprennent le dimanche soir et le seul jour de la semaine où ils ne sont pas sur le lieu de travail est le samedi parce qu'ils finissent le vendredi matin et ils reviennent le dimanche soir à Villette. Beaucoup prennent la route le vendredi matin et partent en week-end comme les gens qui finissent le vendredi soir. C'est comme si vous demandiez à des gens en horaires normaux du lundi au vendredi de venir en stage le samedi, ou ils ne travaillent pas le vendredi matin et ils viendront le vendredi soir en stage. Il faut respecter les permanents de nuit et leur rythme biologique parce qu'ils sont en week-end le vendredi matin. Vous vous renseignerez parce qu'il y a des créneaux l'après-midi et il faudrait

favoriser les créneaux l'après-midi pour les permanents de nuit. Les agents qui vont en visite ou en stage le matin n'ont pas dormi de la nuit parce qu'ils sont des permanents de nuit. Ils partent souvent du stage avant midi parce que des consignes sont passées au formateur pour qu'il arrête à 11h30 et l'agent est obligé de revenir au travail le soir. L'agent n'a pas dormi la nuit, il est allé en stage, il ne dort pas l'après-midi, il fait sa nuit et il repart le lendemain matin. Il resté pendant 36 heures debout. Nous avons déjà eu des accidents même si nous n'avons pas eu des accidents graves, mais il ne faudrait pas oublier que les permanents de nuit sont des êtres humains.

M. LE SECRETAIRE – Sur la question des visites médicales, nous avons quelques informations qui nous font dire qu'une unité donne des consignes pour que les visites médicales se fassent le matin pour les nuiteux. La question n'arrive pas non plus par hasard et elle est à regarder de près puisque quelques consignes sont apparemment données dans ce sens-là. L'idée est de revenir à ce fonctionnement sous réserve de la possibilité d'avoir des créneaux disponibles.

Mme SICSIC – Il faut s'inscrire dans l'IG 398.

M. LE SECRETAIRE – Nous vous demandons de le rappeler aux unités et surtout à l'unité VOIE.

- **Les élus demandent que les agents du département soient équipés de vêtements de travail haute visibilité**

Mme NOUZAREDE – Les vêtements de travail haute visibilité ne constituent pas une priorité en matière de sécurité pour 2022 même si nous ne sommes pas contre le principe. Pourquoi ? En 2022, en complément du volet culture de sécurité du chantier STOP, la priorité porte sur les améliorations en lien avec l'accidentologie observée concernant la manutention et les chutes, notamment l'acquisition de matériel, le remplacement d'outillages thermiques par des outillages électriques, la recherche de solutions pour la manutention des trappes, le travail pour améliorer la construction du programme HSCT, faire le lien avec le profil des risques, faire des projets pilotes sur des opérations chocs sur des sujets tels que celui des cheminements. Nous faisons une analyse plus systématique de notre sujet et nous essayons de mettre nos actions court terme en relation avec nos problèmes de terrain observés. Nous n'avons aucun problème lié à la visibilité et notre accidentologie n'est pas liée à cette cause. Je ne dis pas qu'il ne serait pas bien de le faire, mais nous avons plein d'autres sujets à traiter en ce moment.

M. LE PRESIDENT – La réponse est assez ouverte et nous l'avons dit tout à l'heure. Nous mettrons sur la table, en 2022, 2023, 2024 et 2025, tous les investissements et toutes les dépenses qui nous sont nécessaires pour aller chercher le taux de fréquence des accidents du travail de 5. Nous allons le faire. Le principe ne sera pas premier arrivé premier servi parce que toutes ces actions doivent être intégrées dans un budget. Nous voudrions essayer de définir par année des programmes de priorités. Nous aurons la tranche 2023, la tranche 2024 et la tranche 2025. Il ne nous semble pas, quand nous voyons de quoi sont faits les accidents du travail, que les vêtements haute visibilité soient dans les priorités du programme de cette année. Ils seront peut-être dans le programme 2023 ou 2024. Nous mettrons chaque année et jusqu'à 2025 de quoi aller chercher ce 5 de Tf. Sur la parka haute visibilité, pourquoi pas ? Vous

avez également parlé du chenillard électrique ce matin. Nous pouvons faire tous les CSF avec un objet et nous voulons faire un programme qui sera présenté en CSSC I pour définir le programme 2022 qui nous semble prioritaire pour aller chercher ce taux de fréquence. Nous ferons la même chose en 2023, en 2024 et en 2025. Nous nous sommes donné une méthodologie de priorisation par rapport à nos accidents et de quoi sont faits nos accidents. Personne n'est contre la parka, mais nous ne savons pas vous dire aujourd'hui comment la positionner dans les dizaines d'équipements qui sont à acheter à côté. Nous travaillerons de cette façon.

M. PAROT – J'entends votre réponse qui est claire, mais quand nous posons les questions en CSSCT, les réponses ne sont pas claires.

M. LE PRESIDENT – Il faut bien que 8 heures de CSE servent à quelque chose !

M. PAROT – Votre réponse peut ne pas nous convenir, mais nous avons au moins une réponse.

M. LE PRESIDENT – Cette réponse n'est pas une réponse fermée. Nous mettrons tous les moyens sur la table pour aller chercher le 5. Tant que nous ne serons pas à un Tf de 5, je considère que nous serons dans l'anomalie. Si la parka fait partie des dotations nécessaires pour nos agents, ils auront des parkas. La méthode évoquée par Mme NOUZAREDE est assez logique. Lorsque nous regardons les statistiques et quand nous mettons les parkas en face, les accidents qu'elles vont supprimer ou traiter ne sautent pas aux yeux. Nous prendrons le sujet dans l'ordre de la douleur si vous me permettez l'expression et nous aurons chaque année un sujet dotation que nous validerons avec vous en CSSCT. Nous ferons monter tous les attachements en même temps en niveau de dotation pour aller chercher ce Tf de 5. Nous voulons travailler de cette façon et je vous expose la méthode.

M. PAROT – Soit vous nous expliquez cette méthode, soit je suppose que vous l'avez expliquée à d'autres personnes. Lorsque nous leur posons des questions en CSSCT, elles doivent être capables de nous donner les mêmes réponses. J'entends votre réponse qui est claire même si je ne suis pas d'accord, mais les réponses qui nous sont données en CSSCT ne sont pas claires et sont floues. On ne sait pas nous l'expliquer et je trouve cela bien dommage. Si vous l'avez dit à des personnes qui sont susceptibles de nous répondre, elles doivent être capables de nous donner les mêmes réponses.

M. LE PRESIDENT – Nous avons fait un point lundi avec un fond de l'œil STOP comme cela est le cas presque tous les quinze jours. Sur le chantier STOP, nous avons parlé du volet de dotation de matériel pour tous les attachements. La discussion n'est pas vieille puisqu'elle date de trois jours. Si vous faites une CSSCT bientôt, je pense que vous aurez un certain alignement sur le discours. Nous savons très bien que vous pouvez avoir un avis et qu'il y a de l'impatience. Nous voudrions faire des actions coordonnées en partant du point de départ de chacun des attachements et faire monter tout le monde un peu en même temps, sinon nous ne nous en sortirons jamais. Personne n'est contre les parkas et n'est anti-parkas, mais nous n'arrivons pas bien à le mettre en face de la matière que nous avons. Nous devons éliminer les gros cailloux et, quand nous aurons éliminé les gros cailloux, nous nous attaquerons aux

petits cailloux. Nous avons pour l'instant des cailloux énormes sur les ports de charges et autres et nous allons les traiter.

M. PAROT – Ils ne sont plus des cailloux, mais des rochers.

M. LE PRESIDENT – Nous n'allons pas vous promettre d'investir dans des actions et vous dire après que nous n'avons pas l'argent pour le faire. Nous nous sommes donné un rythme, un pas et un budget pour le faire. Cette méthode nous semble entendable.

M. PAROT – Je l'entends.

M. BROUCHET – Je voudrais parler des gilets rétroréfléchissants qui sont englobés dans les parkas rétroréfléchissantes. Nous sommes dans le département Infrastructures et nous pouvons espérer qu'il est l'un de ceux qui disparaîtra le plus tard possible au sein de l'EPIC RATP. On prône l'excellence opérationnelle. Quand nous arrivons sur des chantiers, nous passons pour des peintres parce que nous avons des gilets orange et des gilets jaunes et on ne sait pas qui est qui. Nous ne sommes pas forcément identifiés.

Sur un deuxième aspect, j'entends votre réponse sur les parkas, mais les parkas haute visibilité ayant déjà été annoncées dans certaines unités entre 2019 et 2021, une communication sera-t-elle faite pour expliquer aux agents qu'ils ne les auront plus ? Pour avoir assisté à des réunions à l'unité CT, il avait été annoncé en novembre 2019 qu'un travail était en cours sur l'unité. Vu que ces parkas allaient être données en dotation sur TDE, les autres unités en seraient dotées également sur le principe. Des réunions avaient été faites avec le fournisseur des parkas par rapport au nettoyage en ESAT ou autres. Une chose me choque dans votre réponse en lien avec les accidents du travail et la maladie : nous sommes tous soumis au froid en nuit et en hiver. Pour comprendre la cohérence, quand les agents de TDE font des déroulages caténaires et quand ils interviennent sur la plateforme des voies RER, ils sont dotés de ces parkas et cela est très bien. J'ai un peu de mal à comprendre que l'on explique à d'autres unités telles que CT, ESO ou la VOIE que leurs agents ne peuvent pas en être dotés pour des histoires de gros sous. Le froid en nuit ne va pas s'arrêter en se disant qu'il n'ira pas voir tel agent parce qu'il est de TDE et le rendre malade, mais qu'il ira plutôt voir l'agent de CT ou d'ESO parce qu'il n'a pas sa parka fourrée haute visibilité. Je vire un peu dans l'absurde pour appuyer les propos de M. PAROT, mais nous entendons ce genre de choses en CSSCT où l'on nous explique qu'une unité sera dotée tandis que les autres unités ne le seront pas. Les agents de CT et de la VOIE interviennent l'hiver en nuit et dans le froid sur les voies du RER. Si vous prenez la Traction à TDE ou les équipes d'ESO qui font les entretiens basse tension dans les stations, les équipes de la SIG à l'unité CT ou même les équipes MC, le principe est le même. Vous voulez réduire les accidents du travail, mais vous devez nous donner les moyens de les réduire. Le fait d'être bien équipé et d'avoir une belle dotation vestimentaire et adaptée aux conditions climatiques pourrait être une piste pour permettre de réduire l'absentéisme comme nous l'évoquons tout à l'heure par rapport aux indicateurs sociaux.

M. MORVAN – J'espère que la note salée de la sécurisation du site de Toul qui avoisine le million d'euros ne pénalise pas tout le reste des investissements dans le département et notamment ces dotations de parkas ultra-réfléchissantes. Nos

collègues de la SNCF, de la SPIE et des entreprises caténaïres qui travaillent pour nous en sont dotés. Il est dommage que nous passions pour des peintres et ils se moquent un peu de nous quand ils nous voient. Il est vrai que la sécurisation du site de Toul coûte très cher au département. La somme n'était peut-être pas budgétisée à l'origine, mais cette demande ne date pas de la semaine dernière. Les agents de CT demandent depuis dix ans d'être dotés de vrais vêtements de froid. Nous avons entendu votre réponse et nous ne la partageons pas.

M. DE AGUIAR – Je peux entendre que vous n'avez pas de budget, mais vous avez apparemment un budget pour mettre des glaces et dire que les agents sont responsables de leur sécurité dans les WC et l'argent est débloqué assez vite. Est-il normal d'afficher cela dans les toilettes ?

M. LAMBERT – Concernant les parkas, nous avons un système de blocage par rapport au lavage qui incombe à la RATP. En fait, les personnes lavaient aussi les vêtements de travail. Quel est exactement le problème dans ce cas ?

Mme NOUZAREDE – La priorité de cette année n'est pas les parkas haute visibilité, mais l'outillage et les autres investissements qui ont un lien direct avec l'accidentologie observée. Nous ne le ferons donc pas cette année. Des tests de différents vêtements ont été faits et laissent croire que nous allons bientôt le faire, mais cet axe n'est pas celui que nous prenons pour 2022. Nous n'avons rien contre, mais l'achat de vêtements haut visibilité n'est pas la priorité pour l'instant. Je veux juste rappeler qu'il est fait des dotations de vêtements qui permettent d'avoir chauds. Le fait que des vêtements soient rétro réfléchissants ne veut pas dire qu'ils sont plus chauds. L'objectif à atteindre est d'avoir chaud et il faut aussi respecter un certain nombre de prescriptions par rapport aux actes que nous faisons et notamment au risque électrique pour certains métiers.

M. PAROT – Nous avons bien compris que les agents n'auront pas de vêtements haute visibilité cette année. Nous demandons que la direction fasse redescendre ces informations auprès des unités concernées parce que des réunions ont eu lieu sur le sujet.

M. LE PRESIDENT – Vous êtes, M. PAROT, un professionnel de la sécurité et je serais dérangé si vous sortiez de cette salle en disant que la direction dit qu'elle va s'occuper de la sécurité et elle ne veut pas nous donner des parkas rétro réfléchissantes, donc son discours n'est que du pipeau.

M. PAROT – Je n'ai pas dit cela.

M. LE PRESIDENT – Le fait que nous ne priorisons pas les parkas ne veut pas dire que la direction ne s'occupe pas la sécurité, mais veut dire le contraire. Parmi les choses qui nous paraissent urgentes à traiter, il y a peut-être les chenillards électriques et plein d'autres équipements de ce type. Le sujet de la parka rétro réfléchissante ne nous apparaît pas comme pouvant tuer l'une des causes principales des accidents du travail. Je vous demande de ne pas conclure ou déduire que la direction ne veut pas de parkas, donc son discours est du pipeau et elle ne s'occupe pas de la sécurité. Nous ne faisons pas le lien, dans les priorités qui sont les nôtres en 2022, entre cet objet et la statistique de nos accidents. Quand nous aurons descendu le niveau de nos

accidents et quand il restera des choses un peu plus dans les coins, la parka s'imposera peut-être dans les dotations et nous irons sur la parka.

M. PAROT – Que nous soyons d'accord ou pas, nous vous avons dit que l'on n'était pas capable de nous l'expliquer en séance de CSSCT. Je demande à la direction de faire redescendre le message, de l'expliquer et les agents comprendront. Je n'en demande pas plus.

M. LE PRESIDENT – Si nous voyions apparaître dans les statistiques que les agents ont froid, qu'ils sont obligés d'empiler plusieurs couches qui encombrant leurs mouvements et qu'ils font plein de chutes, nous dirions qu'il faut travailler sur un vêtement qui leur donne plus d'aisance, mais vous savez très bien qu'il ne se passe pas cela. Il s'agit presque d'un autre sujet de fierté d'appartenance, d'avoir un uniforme au niveau, mais il ne s'agit pas prioritairement de la sécurité. Nous ne devons pas faire cet amalgame. Nous passerons la consigne si le message n'est pas clair et nous resterons sur cette ligne-là. Vous pourrez nous challenger, il pourrait y avoir de bonnes ou de mauvaises surprises. Je vois émerger plein de choses dans le programme 2022, mais je ne vois pas les parkas.

M. PAROT – Les agents les attendent depuis des années et on leur a peut-être laissé entendre qu'ils pourraient en avoir. En l'expliquant aux agents, ils comprendront le message que vous voulez faire passer même s'ils ne sont pas d'accord. Nous ne pouvons pas donner de réponse aux agents puisque nous n'avons pas cette réponse en séance de CSSCT.

M. LE PRESIDENT – Des unités ont peut-être eu des initiatives sectorielles. Nous essayons, avec Mme NOUZAREDE, de remettre une vague d'hygiène de synchronisation et de coordination dans tout RATP INFRA. Cela veut dire que nous stopperons certaines actions, que nous en accélérerons d'autres ou nous en transversaliserons. Nous serons fiers de nous si, en 2025, dans cette même instance, nous mesurons ensemble que nous sommes à un taux de fréquence de 5. Tout le reste est du pipeau.

M. BROUCHET – Il faudrait juste passer le message aux agents pour leur dire qu'ils n'auront pas les vêtements qu'ils s'attendaient avoir.

M. LE PRESIDENT – Si vous trouvez que ce discours est positif et qu'il est dans votre rôle de représentant du personnel de le dire, dites-le de cette façon !

M. BROUCHET – M. CHESSE avait commencé à lancer le dossier à l'époque par rapport aux parkas de type M2E qui devaient être intégrées à l'habillement. On dit aux agents depuis quatre ou cinq ans que ces parkas vont arriver.

M. LE PRESIDENT – Vous direz aux agents que plein de choses vont arriver avant.

M. BONNENFANT – Nous avons bien compris que nous n'aurons pas ces parkas. Si vous inversez les rôles et si vous vous mettez à la place des agents, quand ils voient que l'on achète des chiens robots à 70.000 €, je ne suis pas certain que l'on en arrive à de tels montants pour des parkas. Est-ce que le chien robot empêchera des accidents ? Je n'en suis pas sûr. La façon dont vous transmettez le message n'est pas

agréable à entendre et elle fait partie des choses qui n'amélioreront pas le climat social qui vous préoccupe tant.

M. LE PRESIDENT – Nous sommes dans une phase ingrate où nous vous disons qu'il n'y a pas de parkas, mais vous ne savez pas ce que vous aurez à la place. Attendez de savoir ce que vous aurez à la place et nous en reparlerons !

M. BONNENFANT – Nous voyons arriver tout de suite de but en blanc un chien robot à 70.000 €. Nous demandons des parkas depuis dix ans, on nous les refuse et nous voyons que l'on achète un chien. Il est compliqué de le comprendre.

M. LE PRESIDENT – Vous savez très bien pourquoi nous avons acheté les chiens robots et quel sens nous y donnons. Ils n'ont pas été achetés à la place et au lieu des parkas. S'il doit y avoir des parkas dans le chemin vers les 5, vous aurez des parkas. Nous disons simplement sur ce chemin que des choses doivent arriver avant. Vous pouvez le tourner dans tous les sens et faire des jeux de mots.

M. BONNENFANT – Je n'ai fait aucun jeu de mot. Le chien existe.

M. LE PRESIDENT – Si vous pensez prendre en grippe ce type d'actions alors que le chien va arriver chez vous, continuons sur ce chemin-là !

M. BONNENFANT – Je ne prends rien en grippe. Les agents voient qu'ils demandent une parka qui coûte environ 250 € par tête depuis dix ans, ils ont toujours une fin de non-recevoir et ils se retrouvent à un moment donné avec un chien robot. Si vous vous mettez à leur place, les agents tiquent et n'importe qui tiquerait.

M. LE PRESIDENT – Je pense que votre rôle est de nous aider à faire en sorte qu'ils ne tiquent plus. Je comprends ce que vous dites, mais nous pouvons tourner de cette façon encore un moment. Vous devez en comprendre l'esprit. Nous avons peut-être injecté un peu de technologie dans un monde qui en déborde pour éveiller et inspirer des gens sur des missions un peu différentes. Nous allons nous atteler aux accidents du travail avec des dotations qui passeront par plein de choses et la parka sera peut-être dedans.

M. BONNENFANT – Je suis d'accord avec vous sur le fait qu'il faut réduire les accidents du travail et nous n'avons pas de débat sur le sujet. Pour réduire les accidents de travail, il n'y a pas besoin de technologie et il suffirait juste par exemple que nous ayons des gants en temps et en heure. Nous avons eu un problème chez nous à CT en nuit et nous avons failli dire un soir que nous arrêtons de travailler parce que nous n'avons pas de gants. On peut toujours amener un tas de systèmes, de la technologie, mais nous voulons juste avoir des gants. La procédure semble complexe pour avoir des gants. Si un agent a des grandes mains, commander la taille au-dessus est très difficile. A côté de cela, on peut acheter un chien. Les agents tiquent et leur réaction est juste normale.

M. LE PRESIDENT – Il y a de temps en temps des aléas dans la chaîne d'approvisionnement et cela a été le cas sur les gants. La situation est rétablie depuis longtemps.

M. BONNENFANT – Nous avons des aléas tous les jours. Les gants étaient bloqués à la plateforme pour un problème de code barre au niveau des entrées et pour nous les envoyer. Un agent de la Logistique de CT a demandé à y aller et on lui a dit de ne pas y aller alors que les agents n'avaient pas de gants le soir-même. Je peux vous écrire un livre avec des exemples de ce type depuis 7 ans que je suis là.

M. LE PRESIDENT – Je peux également vous en écrire un. Nous devons essayer de converger sur le sujet. Je pense que vous avez compris ce que je voulais dire.

M. BONNENFANT – J'ai bien compris les axes pour diminuer les accidents de travail et je suis bien d'accord avec vous. Il n'est pas tolérable que des agents se blessent voire même gravement au travail.

M. LE PRESIDENT – Nous avons mis de la sincérité dans cette affaire et nous prévoyons des dotations en outillages. Nous voulons mettre le paquet et nous voulons que cela soit visible en 2022 dans tous les attachements et tous les métiers dans une vague et un front coordonné. Nous voulons travailler de cette façon plutôt que d'appliquer le principe du premier arrivé premier servi avec un attachement qui a une idée, un autre attachement qui a une autre idée, un attachement qui aime bien les tablettes, l'autre qui ne les aime pas, un attachement qui aime bien les chenillards et l'autre qui ne les aime pas... Nous alignerons tout le monde sur des pratiques et des standards pour tordre le coup à ces accidents. Nous lisons de cette façon cette position sur la parka et nous n'avons rien contre cette parka.

M. BONNENFANT – Lorsque la question a été posée par M. TURBAN, vous l'avez liée vous-même aux accidents de travail. Il ne me semble pas qu'elle était tournée vers les accidents de travail.

M. LE PRESIDENT – Si la parka est un EPI, elle est faite pour protéger.

M. BONNENFANT – Je vous invite à venir en nuit en hiver de préférence sans parka ou avec la parka de l'exploitation. Notre ancienne cadre nous avait dit que nous n'aurions pas de parka et elle portait une parka quinze jours après quand elle est venue sur le terrain en nuit. Nous mettons le vêtement de froid en-dessous, le tee-shirt, le polaire, la parka de l'exploitation et le gilet. Je pense qu'il y a un vrai sujet.

M. LE PRESIDENT – Est-ce que vous diriez qu'avec cet empilage de vêtements polaires, vos mouvements sont moins précis, vous vous blessez, vous tombez et vous avez des accidents ? Est-ce la priorité pour vous ?

M. BONNENFANT – Il ne s'agit pas de la priorité. Nous ne sommes pas non plus dans une PME et une parka ne coûte pas un œil. Si vous l'incluez dans votre programme 2022, je ne pense pas qu'elle va exploser les plafonds.

M. LE PRESIDENT – Plutôt que de nous challenger sur ce que nous n'avons pas, donnons-nous rendez-vous sur ce que nous allons mettre en priorité en 2022 ! Vous verrez la ligne, les moyens que nous y mettons et vous nous direz ce que vous en pensez. Nous mettrons sur la table nos intentions et nos ambitions. Il arrivera ce moment où nous dirons comment nous voyons la remise à niveau des dotations sur tous les attachements, quelle est la liste et combien cela coûte multiplié par le nombre

d'attachements. M. PAROT en aura la primeur en CSSCT. Si vous nous dites qu'il ne faut pas du tout cela, nous serons un peu étonnés parce que nous le construirons avec vous et nous ne le ferons pas sur la moquette de Val Bienvenue. Vous nous jugerez là-dessus. Si nous nous trompons dans la liste des priorités 2022, nous dirons que nous n'avons pas vu que nous n'aurons plus certains accidents grâce à la parka.

M. MORVAN – Nous prenons donc rendez-vous le 15 décembre pour faire le point sur toutes ces questions ?

M. LE PRESIDENT – Nous viendrons vous voir avant.

M. MORVAN – Je l'espère bien. Nous ferons le bilan de l'année le 15 décembre pour voir si nous avons bien eu toutes les choses qui nous avaient été promises. Mme BORNE nous avait promis une substantielle augmentation de salaire il y a quatre ans et nous ne l'avons jamais vu passer. Les promesses n'engagent que ceux qui les font.

M. LE PRESIDENT – Nous ferons le bilan 15 décembre. Nous voulons qu'en 2022, les agents voient arriver des choses dans les attachements. Nous n'attendons pas de vous projeter un Powerpoint le 15 décembre pour vous expliquer ce que nous achèterons. Nous ferons la même chose pour le programme 2023, le programme 2024 et le programme 2025.

M. MORVAN – Cette façon de faire me va bien en espérant que les parkas apparaissent à un moment donné.

- **Nous demandons que les cadres qui vont en nuit en intervention pour des travaux en C ou en X, qui vont dans les tunnels et les zones dangereuses soient aussi pourvus de tenues de travail adaptées à ce travail salissant et dangereux.**

M. LE SECRETAIRE – Nous savons que des cadres descendent sur le terrain et ne sont pas dotés en vêtements adéquats.

Mme SICSIK – Cette question a été posée après.

M. LE SECRETAIRE – Je vous l'enverrai parce qu'elle a été évoquée. Elle concerne la catégorie des cadres qui descendent de temps en temps sur le terrain en tenue civile. Certains cadres ne souhaitent peut-être pas avoir de tenue de travail, mais il y a des demandes.

J'en profiterai pour ajouter une question de M. BENGUEDDOUJ pour qu'elle ne soit pas oubliée. Pour terminer, je vous rappelle les prochains rendez-vous : une CSSCT se tiendra le 10 mars 2022, une commission économique aura lieu le 16 mars 2022, et la prochaine séance du CSE, qui devait avoir lieu le 24 mars, est décalée au 31 mars 2022. Nous ferons une information de l'ensemble des élus sur le sujet.

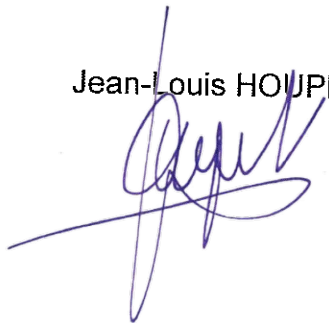
VI – QUESTIONS DIVERSES

VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRESIDENT – Notre prochaine séance se tiendra donc le 31 mars 2022. Je vous remercie pour cette séance très riche.

La séance est levée à 18 h 30.

Jean-Louis HOUPERT



Eric TURBAN

