

ETABLISSEMENT RATP INFRASTRUCTURES

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

SEANCE ORDINAIRE DU 20 MAI 2021

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

SONT PRESENTS :

MEMBRES TITULAIRES OU SUPPLEANTS :

LISTE CGT

ERIC TURBAN (SECRETAIRE) (T)
DAVID LECLER (T)
CHRISTIAN PAROT (T)
BENJAMIN BROUCHET (T)
PASCAL LAMBERT (T)
ANDRE BAZIN (T)
JEAN-RENE MORVAN (T)
BENOIT LUCAS (T)
TARRIS-LAWSON ANDET ASSANA (T)

CAROLE HENRION (S)
FABRICE KELLER (S)
RUDY ROMERO (S)
MARC MURATI (S)
SEBASTIEN LESGENT (S)

LISTE CFE-CGC

EXCUSEE

AUDE SIMON (T)

LISTE UNSA

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

LISTE SAT

JAMEL AMOUNI (T)

REPRESENTANTS SYNDICAUX :

CGT
UNSA
CFE-CGC

CELINE CASSOU
HALIM BENGUEDDOUDJ
IMED BARKALLAH

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DU PROCES-VERBAL 8

Approbation du procès-verbal de la séance CSE du 18 février 2021.

II – INFORMATIONS

01. Information et consultation sur la prolongation de la note de département 2020-81 du 21 octobre 2020 relative au maintien provisoire du dispositif des rémunérations accessoires (travaux ou sujétions) issu du relevé de décision du 29 mai 2019 relatif à l'accompagnement des évolutions d'organisation liées au projet de Transformation des Ingénieries 58
02. Consultation sur le projet d'évolution du centre de maintenance de Barbès (Phase 2) 59
03. Consultation sur la reprise en maintenance et en exploitation des centres BUS dans le cadre du projet de transition énergétique BUS 2025 60
04. Information sur le RVB RER A : REX 2020 et présentation projet 2021 8
05. Information et consultation sur le budget d'exploitation 2021 RATP Infrastructures 27
06. Information et consultation sur le budget d'investissement 2021 RATP Infrastructures 47
07. Information sur la mise à disposition de personnel ADP auprès de RATP Infrastructures 49
08. Information et consultation sur les réalisations du Plan de Développement des Compétences 2020 du département RATP Infrastructures 62
09. Information et consultation sur le Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes du département RATP Infrastructures – année 2020 78
10. Présentation des effectifs du 1^{er} trimestre 2021 du département RATP I 85

III – REPONSES AUX AVIS ET RESOLUTIONS

- ✓ Réponse à l'avis sur le projet d'évolution de l'unité Achats et Logistique
- ✓ Réponse à l'avis sur le bilan HSCT RATP INFRASTRUCTURES 2020
- ✓ Réponse à l'avis sur le programme HSCT RATP INFRASTRUCTURES 2021
- ✓ Réponse à l'avis sur le bilan social RATP INFRASTRUCTURES 2020 94

IV - INFORMATIONS DU PRESIDENT 95

V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- Calendrier du CSE/GDI 95

VI – QUESTIONS DIVERSES / CORRESPONDANCES 95

La séance est ouverte à 8 h 35 sous la présidence de M. Jean-Louis HOUPERT.

M. LE PRESIDENT – Je vous propose de commencer cette séance par une minute de silence à la mémoire de notre collègue Gabriel MOTINO qui est décédé le 29 avril. Il était acheteur dans l'équipe d'Antoine PREVOST.

M. LE SECRETAIRE – Nous voulions également proposer d'observer une minute de silence pour lui, sa famille et ses collègues.

Une minute de silence est observée à la mémoire de M. Gabriel MOTINO.

M. LE PRESIDENT – Avez-vous des déclarations ?

M. BAZIN – Lecture d'une déclaration...

RATP : Stop à la répression sur les représentants du personnel CGT !

Alors qu'un représentant du personnel et dirigeant de la CGT-RATP, **Alexandre El Gamal** est sous le coup d'une procédure de licenciement bien que l'Inspection du Travail l'ait refusé, ce jour, les représentants de la Direction, lors d'un Conseil de Discipline ont requis à l'encontre d'un autre élu CGT, **Ahmed Berrahal**, son licenciement par une demande de révocation.

Ces attaques, à l'encontre de nos camarades élus et représentants du personnel de notre Organisation Syndicale, sont inacceptables !

Pour la CGT-RATP, la Direction doit mettre un terme définitif à toutes les procédures de licenciement en cours.

Maintenir ces procédures démontrerait l'acharnement subi par nos élus, mandatés et membres de notre Direction Syndicale.

Enfin, la CGT-RATP dénonce une nouvelle fois la répression patronale antisyndicale que des militants CGT subissent dans les entreprises.

Mme. CASSOU – Lecture d'une déclaration...

Nous aimons à rappeler à l'entreprise le besoin essentiel d'une Maintenance non seulement de qualité mais également de haut niveau social.

Le 10 mai, les agents de la maintenance étaient réunis pour crier leur colère face à une Direction d'entreprise qui place les intérêts financiers en priorité, au détriment de nos métiers, de notre savoir-faire et de nos conditions de travail. En les privant de moyens pour fonctionner et travailler dans de bonnes conditions, c'est notre qualité de maintenance qui se dégrade. Or, nous ne voulons pas d'une maintenance au rabais. Pour la CGT-RATP, le premier curseur à bouger est évident : **ce sont les effectifs.**

Ceux-ci n'ont jamais été aussi bas voire inférieurs au regard du travail demandé ! Depuis 4 ans, ce sont ainsi près de 1000 agents qui n'ont pas été remplacés dans les services de maintenance, et ce sont vos chiffres. La quasi-totalité d'un petit département de maintenance a disparu.

La devise des Directions de départements de maintenance, c'est : Faire encore plus avec moins d'effectif. Ce n'est pas étrange, l'entreprise veut nous plonger dans le bain boueux de la concurrence.

Dernier exemple en date sur RATP Infra : la réorg République avec – 10 ETP et un week-end sur 2 travaillé.

Contrairement au film « les temps modernes » de Charlie Chaplin, les agents de maintenance ne resteront pas muets, bien au contraire. Cette journée du 10 mai est le point de départ. La revendication de la CGT-RATP est très claire : La maintenance de la RATP ne doit pas être livrée aux spéculations financières !

Nous avons bien compris où l'entreprise, notre autorité organisatrice IDFM et nos gouvernants voulaient nous emmener. Ils veulent tout simplement casser notre entreprise ! 2025 n'est pas le début de l'ouverture à la concurrence mais bien la ligne d'arrivée de la filialisation ou la privatisation de nos activités.

C'est ainsi que depuis début avril, à M2E, un appel d'offre a été fait sur l'ensemble des activités du département donnant un signal clair : **vous n'êtes que des prestataires** et vos activités sont totalement privatisables.

Sur RATP Infra, la situation est similaire, les activités augmentent mais les effectifs ne sont jamais à la hauteur !

Sur MRB Championnet, l'entreprise se structure pour être là aussi un prestataire de services pour les centres de bus en oubliant leur fonction première : un atelier central permettant d'entretenir un Bus de A à Z...

Pour MRB dans les centres BUS, l'entreprise estime que celle-ci est une activité annexe avec peu d'importance, nous ballottant de gauche à droite ; oubliant l'évolution matérielle qui arrive alors que les besoins de formation sont énormes.

Pour MRF, les agents sont aussi malmenés par une politique managériale pressante et constante avec un seul mot d'ordre : le « lean management » et par déclinaison la mise en place d'une multitude d'horaires, 2x8, 3x8 et travail le week-end car on préfère **ROGNER** sur nos conditions de travail que d'investir sur le matériel.

Pour la CGT-RATP, une chose est claire :

La maintenance est garante de la sécurité de nos installations, des matériels et des voyageurs de nos réseaux.

L'évolution matérielle, la reprise de marchés et le développement des transports devraient nous donner raison mais cela n'est pas le cas.

Nous constatons que les solutions trouvées par l'entreprise **le sont toujours** au détriment de notre santé, de notre qualité de vie et de nos conditions de travail.

Alors nos demandes tombent sous le BON sens :

C'est NON aux appels aux intérimaires permanents,
C'est NON à la mise en place systématique d'horaires atypiques pour combler le manque d'investissements dans les équipements industriels,
C'est NON au manque d'anticipation sur le remplacement des départs connus des agents,
C'est NON au fait de jongler avec la sécurité ferroviaire et/ou des agents en étant en sous-effectifs sur des activités particulières,
C'est NON à la modification à tout va des gammes de maintenance....

Et pour nous

C'est OUI pour l'embauche de personnel non qualifié comme un des points d'entrée dans la maintenance suivie d'un parcours valorisant et qualifiant,
C'est OUI à une formation de qualité en lien avec l'évolution matérielle,

C'est OUI à une qualité de vie au travail, nous permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale,
C'est OUI à l'embauche de tous les intérimaires...

**N'oubliez jamais, la maintenance est l'essence de l'entreprise.
Elle est l'huile d'un moteur, sans elle, rien ne fonctionne.**

Alors rappelez-vous, l'utilité d'une entreprise intégrée est bien d'avoir une maintenance en lien avec son exploitation.

Merci de votre écoute.

Mme. CASSOU– Lecture d'une 2^{ème} déclaration...

Prenons, si vous le voulez bien, cette déclaration comme une invitation à mieux connaître ce département que vous venez de rejoindre. Depuis 3 ans, nous, CGT-RATP, sommes attachés à préserver un dialogue social de qualité, héritier en cela, sinon de traditions, en tout cas d'habitudes, de bonnes habitudes prises au fil des années à GDI, parfois dans le conflit, les tâtonnements, observant toujours ce qui permet de progresser ou, au contraire, ce qui nous conduit dans des impasses.

En tant que représentants du personnel, nous nous soucions de l'intérêt des salariés. Les sujets qui nous opposent aux directions de l'entreprise, du département, sont nombreux, souvent fondamentaux, et les échanges peuvent être vifs, sans faux-semblants. Tant mieux. Mais n'oublions pas que le respect mutuel et le dialogue sont indispensables pour faire valoir efficacement les points de vue que nous défendons.

De votre côté, ne pensez-vous pas que c'est fondamental ? Vous arrivez parmi nous...il faut prendre ses marques, faire connaissance, et puis sans doute également rectifier ce qui ne va pas. D'où cette déclaration après des épisodes préoccupants. Le temps passé devant les instances est important ; les questions posées appellent des réponses ; on ne peut pas se contenter de tourner la page quand un problème est soulevé. « Au suivant ! ». Le dialogue social, ça ne peut pas être à la va-vite, entre deux portes, entre la poire et le fromage.

Une célèbre chanson de Jacques Brel a pour refrain « *Au suivant !* », répété à l'envi au rythme d'une machine à déshumaniser. Nous l'entendons trop souvent dans l'entreprise « *Au suivant !* ». Quand un collègue s'en plaint, à la dernière séance, vous lui demandez : « *Avez-vous fini ?* » pour clore le chapitre d'un désormais fameux « *Sujet suivant* » qui nous laisse tous, et très symboliquement le dialogue social, devant une porte close.

Mais ce n'est même pas une porte claquée de colère, dans le conflit, plutôt l'expression que tout cela n'a pas d'importance. C'est malheureusement un point de vue que nous connaissons puisqu'il était au soubassement de la disparition des comités d'entreprise lors de la réforme du Code du travail. Les discussions dans les instances représentatives du personnel seraient en définitive une perte de temps, au mieux un passage obligé auquel il faudrait sacrifier, une scène où chacun jouerait son rôle, des rôles pré écrits figurant le dialogue dans les instances comme un théâtre d'ombres, l'essentiel se jouant ailleurs...

Bien sûr, les avis émis par le CSE sont purement consultatifs – et nous le regrettons. Néanmoins, vous auriez tort de n'y voir qu'une chambre d'enregistrement. Les échanges, les points de vue, ce que nous construisons ensemble sont un enrichissement, tant pour les dossiers que pour la relation que nous sommes amenés à avoir.

Nous attirons à ce propos votre attention sur le très faible nombre d'alarmes sociales à RATP Infra. Non qu'il n'y ait moins de problèmes qu'ailleurs, mais certainement parce que nous avons, les uns et les autres, cherché à les affronter différemment et, autant que possible, avant

qu'ils tournent à l'impasse. Et ça, Monsieur HOUVERT, c'est le bénéfice d'un dialogue social de qualité.

Merci à toutes et tous de votre écoute.

M. BARKALLAH – Lecture d'une déclaration...

Mise à disposition de personnel Aéroport de Paris à la RATP

ADP fait partie des entreprises fortement atteintes par la crise sanitaire et ses répercussions économiques, et bien qu'entreprise privée, assure une mission de service public.

Cette crise durable du transport aérien provoquée par la chute brutale du trafic à Paris et dans le Monde ont amené ADP à proposer des transferts de collaborateurs issus de métiers en lien avec l'ingénierie fortement impactés pour les 4 années à venir vers la RATP et plus particulièrement vers les départements MOP, INFRA, RDS et SIT.

Cette solidarité ne doit, pour autant, pas se faire au dépend des salariés, RATP comme ADP. Ainsi, il convient de s'assurer que :

- ✓ Les missions n'ont pas pour effet de combler, et masquer, des sous-effectifs déjà latents sur des postes difficiles à pourvoir,
- ✓ Contrevenir à la pérennisation nécessaire de certains postes ou compétences dans l'entreprise,
- ✓ La fin des missions des personnes mises à disposition par ADP ne sera pas une opportunité de productivité pour l'entreprise, par la suppression de postes, au dépend des agents de l'entreprise,
- ✓ Le coût facturé par ADP à la RATP, qui pourrait être supérieur à celui d'un prestataire ou d'un recrutement (du fait de salaires plus élevés) ne doit pas être transféré sur les départements d'accueil, et surtout au dépend de leur bon fonctionnement,
- ✓ Les pratiques d'accueil au poste et d'accompagnement devront être respectueuses du contexte particulier, tant pour les salariés ADP que RATP.

La CFE-CGC est favorable et ne peut que saluer toute initiative qui reconnaît et valorise les compétences de tous salariés, et à la mise en place d'actions de solidarités.

C'est dans les moments de difficultés comme ceux que nous traversons actuellement, que toute la force et l'importance du service public se donne à voir, et ne peut que faire regretter les décisions politico-économiques visant à sa destruction par une privatisation à marche forcée dénuée des sensibilités humaines, sociales et sociétales que nous portons.

M. LE PRESIDENT – Si vous n'avez pas d'autres déclarations, je vous propose d'aborder l'ordre du jour de notre séance en vous précisant qu'en accord avec le Secrétaire, nous avons reporté la présentation sur le contrat d'objectifs au CSE du 6 juin pour vous permettre d'avoir une vision plus aboutie des chantiers qui sont encore en cours de validation. Vous avez eu, en commission économique, la présentation qui a aussi été faite à notre Présidente et qui déclare nos intentions. Nous sommes en train d'affiner le projet et il sera prêt dans le détail pour une présentation en juin. Il sera à ce moment-là beaucoup plus facile d'émettre un avis sur cette base en sachant que ce document sera ensuite transmis à la Présidente pour obtenir sa signature.

M. LE SECRETAIRE – Nous partageons le report de l'examen du contrat d'objectifs parce qu'il nous manque un certain nombre d'éléments que vous allez intégrer.

M. LAMBERT – Est-ce que vous réagissez, M. le Directeur, à la déclaration concernant le dialogue social ? Avez-vous quelque chose à dire ou rien à dire ?

M. LE PRESIDENT – Je n'ai rien de particulier à dire et je préfère le vivre. S'agissant de mon deuxième CSE et de mon deuxième mois parmi vous, je vous propose de constater sur des faits la façon dont je vis le dialogue social. Je n'ai pas vraiment de réaction et je vous donne rendez-vous pour une aventure collective. Nous en reparlerons au fil de l'eau.

I – APPROBATION DU PROCES VERBAL

• Séance du 18 février 2021

Mme SERRANIA – Avez-vous des corrections à apporter sur ce procès-verbal ? Si vous n'en avez pas, je propose de passer au vote.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 18

Contre : 0

Abstention : 0

Le procès-verbal de la séance du 17 mars 2021 est adopté à l'unanimité des présents.

II – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

01 Information sur le RVB RER A : REX 2020 et présentation du projet 2021

M. LEGARD – Je suis accompagné de Ouardia AIT-AOUDIA pour cette présentation qui a déjà été faite en CSE Central, en commission économique et aux organisations syndicales. Ce RVB 2021 est le dernier opus de ce grand projet, les premiers travaux ayant commencé en 2015. Il est donc notre septième été de travaux. J'ai repris la succession de Yan GUILLAUME au mois de janvier. J'étais l'ex-chef de projet des opérations d'interruption viaduc ligne 6.

Avancement technique

Depuis 2015, 21 km de voies ont été renouvelées et 21 aiguillages ont été remplacés. Il nous reste, pour arriver à la complétude du programme, 3 km de voies à renouveler pour un total de 24 km et 7 appareils de voie à renouveler. Il s'agit du programme de cet été 2021 avec 3 km de voies dont la plupart sont en tunnel à voie unique et 7 appareils de voie qui seront remplacés à raison d'un appareil de voie par week-end d'interruption.

RVB 2020

Rappel des objectifs

L'objectif en 2020 était de 2,9 km de voie courante et nous en avons fait un peu plus. 4 appareils de voie étaient à remplacer et ils ont été faits. Une bonne réalisation a été faite vu l'état d'urgence sanitaire qui nous a impactés depuis plus d'un an. Les conditions de préparation de ce RVB en 2020 et les travaux en 2020 ont été

bouleversés et chamboulés comme vous l'imaginez bien. Nous avons donc un résultat 2020 correct.

Sécurité

- Nous avons eu 2 accidents de travail à déplorer : un collègue de DGOA Voie a chuté dans un escalier en se rendant sur le chantier et un compagnon de la société COLAS Rail a pris une traverse sur le pied sur l'un des parcs en base arrière.
- Nous n'avons pas eu d'incident de sécurité ferroviaire.
- Nous avons eu un presque accident sur la consignation du chantier dans le cadre de la sécurisation du chantier. Les équipes de COLAS mettent le chantier en sécurité du point de vue de la consignation caténaire et le compagnon de COLAS a fait une petite erreur dans la première nuit du premier week-end puisqu'il a inversé deux opérations. L'erreur a été rapidement détectée et corrigée et il n'y a pas eu d'accident.

COVID 19

Nous avons eu un cluster en fin de période de RVB au mois d'août avec 13 cas avérés dont la moitié asymptomatique. Ils touchaient 5 agents de RATP INFRA, un collègue de SYSTRA qui nous accompagnait sur le projet et 7 compagnons de COLAS Rail.

Impact sur l'exploitation

12 remises en service tardives dont 2 vraiment significatives de plus d'une heure. Elles avaient trois raisons majeures :

- La COVID 19 a généré un défaut de préparation du chantier sur les parcs techniques, donc sur les premiers jours du RVB et le premier week-end. Ce défaut de préparation s'est assez vite ressenti.
- Une panne de matériel sur une nuit : le train usine COLAS est une grosse machine qui est victime parfois de pannes dont certaines sont assez significatives.
- Une ou deux remises tardives en fin de campagne plutôt liées à une fatigue générale sur le chantier. Nous avons 7 semaines de travaux l'an dernier, soit un rythme intense, et nous en aurons 9 l'été prochain.

Exploitation

L'offre de transport était globalement bien dimensionnée hormis sur l'interruption totale du mois d'août. Nous sommes dans un scénario où nous faisons des interruptions à 21 heures en semaine (les nuits longues), une interruption totale le week-end et nous avons toujours une période d'ITC complète aux alentours du 15 août. Nous avons une offre allégée à l'heure de pointe l'été dernier pendant cette interruption de trafic. Il manquait un train à l'heure sur l'heure de pointe. Nous avons eu un défaut de renfort de bus sur le 114 qui n'était pas conforme et qui était dû à un défaut de transmission d'information.

Mme AIT-AOUDIA – Il était dû à une mauvaise transmission de l'information des tableaux horaires au centre bus et il a été réglé très rapidement.

M. LEGARD – Quand nous coupons le RER A, la ligne 1 est fortement impactée puisqu'une grosse partie du report de charge se fait sur la ligne 1. Si la ligne 1 a des difficultés à ce moment-là, elles perturbent à la fois l'exploitation générale et nos voyageurs. Nous avons regretté 2 incidents sur la ligne 1 qui ont occasionné des interruptions de trafic sur cette ligne. Nous entrons vite dans des scénarios de crise pour les gérer. Nous avons eu également une réaction de la FNAUT (Fédération Nationale des Associations d'Usagers du Transport) sur le trajet de la navette Nation-Vincennes.

Mme AIT-AOUDIA – Le trajet de la navette ne leur convenait pas. Nous avons changé le trajet de la navette pour répondre à leurs besoins.

M. LEGARD – A chaque fois que nous faisons des interruptions de trafic, nous mettons en place un dispositif d'accueil et de gestion des flux voyageurs qui a été globalement bien dimensionné l'an dernier. Nous prévoyons juste un renfort d'accueil à la Défense pour l'été prochain puisque toute l'activité travaux se passera à la Défense.

Communication

Mme AIT-AOUDIA – Nous mettons en place, comme tous les ans, un dispositif de communication pour nos voyageurs. La situation étant un peu compliquée l'an dernier, nous avons dû adapter notre plan de communication. Nous prenons d'habitude la parole au mois de février et nous l'avons prise au mois de juin l'an dernier. Les canaux étaient saturés en raison de la crise sanitaire. Nous avons beaucoup utilisé les relais digitaux aux dépens des outils Print.

Nous utilisons notre écosystème digital RATP pour faire de la pédagogie sur le chantier parce que les clients ont bien compris que le RER A était fermé, mais la grande question, même si nous fermons le RER A depuis 6 ans, est de savoir ce que nous faisons dans ce tunnel tous les étés. Nous avons fait beaucoup de vidéos, des interviews métiers, des stories coulisses du chantier. Ces outils marchent bien et nous les déploierons pour la dernière coupure.

Nous prévoyons une prise en charge taxi pour toutes les personnes pouvant rencontrer des difficultés à se déplacer. Il s'agit des PMR de manière générale. Nous leur offrons le taxi et un accompagnant. Ce dispositif fonctionne plutôt bien.

Technique

M. LEGARD – Sur la préparation des travaux et des études, les échanges techniques et contractuels avec COLAS et ALSTOM, COLAS faisant la partie voie et ALSTOM faisant la partie signalisation, sont de qualité et nous avons également des échanges extrêmement constructifs et de très bonne coordination avec l'ensemble.

Il est indiqué sur le slide une coordination avec le mainteneur voie, mais il faut savoir que ce projet RVB fait appel à des accompagnements qui ne concernent pas que la voie. Nous avons besoin d'accompagnements aussi bien sur les caténaires que sur la voie ou la BT, soit tous les mainteneurs de RATP INFRA. Il est vrai que l'un des plus gros contributeurs en accompagnement est DGOA/Voie.

L'an dernier, la COVID a perturbé l'ensemble, à la fois RATP INFRA et les industriels. Nous avons eu une mobilisation tardive de l'encadrement opérationnel de COLAS Rail due à des difficultés internes et à l'effet COVID. Elle explique une maîtrise un peu délicate au début du chantier notamment pour la préparation des trains de travaux sur les bases de Sucy et du Marteau. Ce problème a été vite rattrapé dès les premiers jours de juillet et les premiers travaux. Nous avons globalement une mobilisation suffisante, mais tout juste de la part de COLAS et d'ALSTOM.

Les scénarios d'interruption l'an dernier ont été perturbés dans leur définition, ce qui a généré un corpus documentaire sécuritaire décalé dans le temps et en retard. Quand nous décalons dans le temps tout ce corpus documentaire nécessaire à la sécurisation du chantier RVB, la formation des opérationnels, qu'ils soient les opérationnels chez RATP INFRA ou les opérationnels chez les industriels ou chez les exploitants, en pâtit un peu.

Les remises en service tardives étaient dues à des incidents de nature aléatoire et à des pannes matérielles sur le train usine. Nous avons eu quelques fragilités dans l'organisation COLAS Rail en début de chantier liées à l'impact COVID.

Le processus de renouvellement de voie courante en nuit longue était industrialisé et maîtrisé. Il est en cours d'optimisation pour 2021. Le train usine COLAS, qui a été utilisé l'an dernier, a été légèrement modifié pour permettre des cadences un peu plus élevées. Ces cadences un peu plus élevées sont nécessaires pour que nous ayons fait la complétude du programme à la fin de ce dernier été. Cela passe par l'adaptation des moyens de terrassement pour tenir compte d'une profondeur moins importante de ballast au niveau de La Défense. Nous devrions pouvoir faire des cadences un tout petit peu plus importantes que celles faites par le train usine l'an dernier.

Les processus de remplacement des appareils de voie sont extrêmement bien maîtrisés à la fois par les équipes de COLAS et nos accompagnements de DGOA/Voie. Les modes de pose SIG/KV par ALSTOM, autrement dit la partie signalisation qui est faite par ALSTOM, ne présentent pas de difficultés techniques et ils sont assez maîtrisés. Nous pouvons toujours avoir des difficultés à la remise en service. Avant de faire du RVB, il faut que nous déposions les équipements de signalisation en voie et, lorsque nous remettons en service au petit matin, nous avons parfois, au niveau de ces équipements de signalisation, des petits problèmes de câblage ou des connexions qui ne se font pas très bien. Ils peuvent être des difficultés pour une reprise de service à l'heure.

Sur la logistique ferroviaire et les bases arrière, COLAS prend une bonne partie des installations du Marteau et du Parc de Sucy pour faire ce RVB. La préparation insuffisante liée à l'impact de la COVID au printemps dernier a fait que nous étions un peu justes sur cette préparation, mais la situation a été vite rétablie par le staff de COLAS.

Ce projet RVB mobilise à peu près une centaine de conducteurs COLAS pour conduire les trains de travaux. Ils sont toujours accompagnés par des pilotes RER s'agissant de la règle sur le réseau RATP. Sur cette centaine de conducteurs, nous avons eu l'an dernier des problèmes d'homogénéité, non pas sur leurs compétences en conduite, mais sur certaines compétences chez des compagnons de COLAS un peu plus jeunes sur quelques manœuvres, des couplages ou des dépannages de premier niveau de

leur traction. Ils n'ont pas eu d'impact sur la sécurité ferroviaire. Une équipe de soutien a été mise en place par COLAS pour rétablir cette difficulté l'été dernier.

RVB RER A 2021

Scénario d'interruption 2021

L'été 2021 sera un été très chargé puisqu'il sera le premier été avec 9 semaines de travaux. Pour assurer la complétude du programme, nous avons la nécessité d'avoir deux semaines supplémentaires par rapport aux situations que nous avons déjà connues sur le RVB les étés précédents. Nous avons l'habitude de démarrer le chantier autour du 10-14 juillet et nous démarrerons plutôt dès le 26 juin cet été.

Le début des travaux est anticipé de deux semaines, la difficulté étant que nous sommes, sur cette première quinzaine de juillet, plutôt en offre plein trafic. Il est donc un peu plus délicat à organiser. Il y a deux mois, IDFM a demandé au RER de baisser un peu son offre dite allégée COVID qui permettra une meilleure exploitation pendant ces deux semaines parce que cette situation sera plus facile pour les travaux.

Sur ces deux semaines, nous attaquons par un cycle qui est toujours le même, c'est-à-dire que nous sommes en nuits longues. Nous couperons l'exploitation tous les soirs à 21 h jusqu'à la prise de service à 5 h. Nous aurons des ITC de week-end complet, le samedi et dimanche. Nous serons sur ce cycle nuits longues/week-ends pendant les six premières semaines de travaux. A la mi-août, nous retrouverons deux semaines d'interruption totale du trafic entre Auber et Nanterre. Pour terminer, nous rebasculons en mode « nuits longues » la dernière semaine.

Les deux semaines d'interruption totale permettront de traiter notamment l'appareil de voie 712 qui est l'appareil de voie le plus complexe et le plus contraint que nous ayons à faire. Nous ne saurions pas faire cet appareil de voie dans un week-end comme nous avons l'habitude de le faire pour tous les appareils de voie.

Nous accueillons à chaque fois des projets dits massifiés lorsque nous coupons le RER A. Cette interruption nous permet de faire certains projets que nous ne sommes pas capables de faire en nuits courtes. Nous verrons, notamment la première semaine, des travaux préparatoires à la mise en service des aiguilles du SDLA qui sont à Charles de Gaulle Etoile et nous en profiterons, la deuxième semaine, pour déposer la gaine de ventilation de Charles de Gaulle Etoile.

Je vous ai parlé de l'offre allégée COVID sur les quinze premiers jours, puis nous passerons, comme habituellement et classiquement en période estivale, en offre réduite et hyper réduite sur la deuxième quinzaine de juillet et le mois d'août.

Chaque soir à 21 h et chaque week-end, les trains qui viennent de l'Est retourneront à Auber et les trains qui viennent de l'Ouest retourneront à Nanterre Université. Ceci nous laissera, chaque soir et chaque week-end, toute cette zone pour pouvoir faire les travaux. Le reste à faire des travaux est concentré sur la zone de Nanterre Préfecture-La Défense. Vous avez le linéaire sur le schéma, la voie 1, la voie 2 et un petit bout de la voie B, la voie A à Nanterre ayant été faite l'été dernier. Vous retrouvez l'appareil 712 qui est la bifurcation vers la SNCF. Cet appareil est assez complexe puisqu'il est à faible tangente dans un tunnel unique, donc très contraint. Il sera fait pendant la

période d'ITC. Par contre, les 6 autres appareils seront faits classiquement pendant les week-ends d'interruption.

Une particularité réside dans le fait que la majeure partie du linéaire se fait en voie unique. Le train usine COLAS intervient en voie unique. Ce train fait quasiment 500 m de long et il permet de faire du RVB dans le tunnel à voie unique. La majeure partie du linéaire sera faite avec ce train. Nous ne retrouvons finalement que 300 m de voie doublée pour faire du RVB de façon classique.

Nous aurons le renouvellement de 7 appareils de voie. La Signalisation fera des travaux préparatoires à la mise en service du SDLA Etoile. La gaine de ventilation de Charles de Gaulle Etoile sera déposée lors de la deuxième semaine d'ITC.

Pendant les deux semaines d'ITC, nous aurons une exploitation légèrement différente de la précédente. Les trains qui viennent de l'Est retourneront toujours à Auber. Par contre, les trains qui arrivent de l'Ouest viendront, pour notre branche, jusqu'à Nanterre Préfecture et, pour les trains qui arriveront de la branche Cergy-Poissy, nous pourrons les faire venir jusqu'à la Défense. Ceci est une bonne chose parce que les voyageurs pourront arriver quasiment dans Paris à la Défense pendant cette quinzaine d'interruption de trafic.

Impact de la COVID 19 sur le chantier

Les mesures qui seront prises pour faire face à la COVID 19 sur le chantier seront classiquement les mêmes mesures que pour tous les projets RATP et autres puisque ces mesures ont été prises sur l'ensemble des chantiers :

- Nous augmenterons les surfaces des bases vie et nous aménagerons les réfectoires et les sanitaires pour éviter une proximité entre les compagnons et les agents RATP puisque nous avons aussi nos propres bases vie d'agents RATP à la Défense.
- Nous mettrons en place les mesures décrites dans le guide OPPBTP. Le port du masque et des lunettes sera obligatoire sur le chantier pour tous, c'est-à-dire les compagnons COLAS, ALSTOM et l'ensemble de l'encadrement de chantier RATP INFRA. Du gel hydroalcoolique sera mis à disposition partout.
- Nous avons l'habitude de faire visiter ce chantier chaque été. Nous n'aurons pas de visites publiques cet été et nous nous limiterons aux visites uniquement RATP et en petit groupe.
- Nous aurons une coordination avec les entreprises présentes sur le chantier pour assurer la cohérence au niveau des interfaces des mesures prises pour chaque intervenant.
- Louis VIDAL, qui fait partie de mon équipe, est notre référent COVID. Il est en relation avec les autres référents COVID qui ont été nommés chez les titulaires. Il est en train de rédiger la note d'organisation COVID dans laquelle nous décrivons toutes les mesures à prendre.

Offre de transport

Nous aurons également cet été une offre de transport renforcée. Quand nous coupons le RER A, nous renforçons les lignes 1 et 14. Les lignes de bus 157 et 158 seront plutôt renforcées pendant la quinzaine d'ITC du mois d'août. Pendant toute la durée de l'opération, nos collègues de BUS STL assureront une navette entre Nanterre Université et la Défense en passant par Nanterre Préfecture pour assurer la continuité du service puisque nous couperons chaque soir à 21 h. Les collègues de STL seront là avec leur navette de remplacement chaque soir de 21 h jusqu'à la fin de service, chaque week-end et pendant l'ITC.

Accompagnement voyageurs

Mme AIT-AOUDIA – Nous retrouverons l'ensemble du dispositif d'accompagnement humain tous les soirs à partir de 21 h, de prise de service à fin de service, tous les week-ends et pendant les semaines de coupure du mois d'août dans les points un peu névralgiques : les gares du RER A La Défense, Nanterre Préfecture, Nanterre Université, Auber, Opéra, Saint-Lazare, toutes les stations de la ligne 1 en correspondance entre Nation et Charles de Gaulle Etoile, et également en voirie entre Auber et Saint-Lazare. Dans le plan de substitution, nous invitons les voyageurs qui viennent de l'ouest à prendre le transilien L depuis Nanterre Université pour arriver à Saint-Lazare et à récupérer le RER A à Auber.

Dispositif d'information

Nous avons réussi à prendre la parole cette année début février. Si vous prenez le RER, vous avez dû voir les campagnes d'information.

Nous mettrons également en place le guide pratique multi-cibles qui sera distribué dans une petite semaine en version digitale et papier. Nous avons l'habitude les années précédentes, pour la version papier, d'en imprimer 500.000 et nous sommes sur 250.000 exemplaires cette année parce que nous aurons peu de touristes. Nous avons privilégié une économie pour l'environnement et la RATP. Nous le mettons plutôt en version digitale.

Nous continuerons également le renfort du service clientèle par téléphone et la communication à travers l'ensemble de nos médias, les applications, le site, maRATP avec des envois d'emails, Twitter, Facebook, Wechat pour la cible asiatique. Nous ferons moins de choses sur Wechat que les années précédentes. Nous ferons également de l'alerting sur l'application ratp.fr, sur le Chatbot en amont et avant chaque modification de coupure.

Les panneaux d'information et de guidage arriveront dans les prochains jours en gare. M2E s'occupe cette année de la réalisation de la signalétique et de la pose alors que nous passons par des prestataires les années précédentes. L'entreprise reprend l'activité et cela est très bien.

Volet social

M. LEGARD – Le RVB a besoin d'accompagnements de DGOA. Les modalités de mobilisation des ressources chez DGOA sont très variées. Nous faisons appel majoritairement à des compétences à la Voie et aussi chez TDE et CT ainsi qu'à d'autres départements de la RATP. Les modalités sont propres à chaque département et s'inscrivent dans la continuité des années précédentes. Il est fait un appel au volontariat chez les salariés du métier.

Nous faisons appel, dans le cadre du dispositif d'accueil et de gestion des flux, à des CAE et à des CDD, mais il s'agit de populations que nous ne pouvons pas forcément faire travailler la nuit et en voirie. Pour ce faire, nous avons la nécessité de compléter le dispositif de canalisation par un prestataire de services, ITIREMIA qui s'appelle maintenant SAM EVENT, que nous connaissons dans la maison RATP quand nous avons des ITC. Nous avons également un très faible volume d'intérim sur ce type d'activité.

La mobilisation étant diverse et variée sur l'ensemble des départements et aussi chez DGOA/Voie, les conséquences sur les organisations et les conditions de travail sont très différentes selon les départements et les métiers concernés.

Le dialogue social auprès des partenaires sociaux et les procédures d'information se font au niveau le plus approprié et localement.

Suivi économique

Toutes les dispositions dont nous venons de discuter, à savoir la canalisation, les renforts d'offre Métro et Bus..., font l'objet d'un contrat spécifique avec IDFM. Autrement dit, IDFM finance ces renforts d'offre et cet accompagnement. En 2020, le contrat avec IDFM s'élevait à 2,7 M€.

Mme AIT-AOUDIA – Pour 2021, le montant s'élève à 2,856 M€.

M. LEGARD – Nous avons une légère augmentation du montant du contrat que nous avons avec IDFM. Cet avenant 2021 a été validé en conseil d'administration IDFM le 14 avril dernier. Pour ouvrir une parenthèse, nous avons d'excellents rapports avec IDFM sur ces avenants RVB. Nous avons une espèce d'habitude avec les interlocuteurs d'IDFM et tout s'est très bien passé cette année. L'évolution en termes de montant est liée au fait que nous sommes sur 9 semaines de travaux cet été au lieu de 7 semaines habituellement.

L'information voyageur est financée par la RATP à hauteur de 650 k€. Le coût de l'investissement financé par le PQI, autrement dit la somme des DDI, nous mène à un total de 127,4 k€ qui est le montant du DDI actuel.

M. PAROT – Vous avez parlé de hauteurs de ballast qui seraient moindres par rapport aux autres années. Rassurez-moi, vous irez bien jusqu'au radier pour le renouvellement du ballast ?

M. LEGARD – Je vous le confirme.

M. PAROT – Nous vous avons demandé en séance de CSSCT de nous informer dès que vous aurez un accident ou un presque accident en souhaitant bien sûr qu'il n'y en ait pas. Nous vous demandons aussi de nous fournir la procédure qui sera mise en place en cas de foyer COVID avéré.

M. LEGARD – Nous avons une note d'organisation COVID.

M. PAROT – Je remercie Mme AIT-AOUDIA concernant la programmation que nous avons demandée pour la formation des élus de la CSSCT afin de pouvoir intervenir sur le chantier. Par contre, nous sommes toujours en attente de la planification d'une date pour que les élus du CSE puissent faire la visite du chantier.

Mme AIT-AOUDIA – Je n'ai pas encore eu le temps de m'en occuper, mais je n'ai pas oublié votre demande.

M. PAROT – Vous nous confirmez bien, M. LEGARD, que vous serez intransigeant au niveau de la sécurité sur le port du masque et des lunettes ?

M. LEGARD – Nous avons, au niveau des équipes RATP qui sont sur le terrain avec les industriels, un devoir d'exemplarité. Nous aurons nous-mêmes l'obligation de porter le masque. S'assurer que tout le monde porte bien ses EPI en général et notamment le masque sera à la fois mon combat et le combat de toute l'équipe de conduite de projet et de maîtrise d'œuvre. Ils porteront des masques FFP2 au niveau des activités de chantier.

M. PAROT – Nous avons pu constater que cela n'était pas forcément le cas l'an dernier. Il est dit à un moment qu'une analyse de risques sera faite sur le suivi des trains de travaux pendant le service des voyageurs. Pouvez-vous nous fournir l'analyse de risques ?

M. LEGARD – Une analyse de risques a été faite et je l'ai envoyée hier au Bureau de la Sécurité des Transports Guidés. Sylvie GUEDON à RAPT INFRA est en liaison avec le BSTG.

M. PAROT – Nous sommes dans l'attente que vous nous l'envoyiez.

M. LEGARD – Les hauteurs de ballast sont moins élevées à la Défense qu'à Nation. Autant nous pouvions avoir jusqu'à 1 m de ballast à Nation, autant nous n'avons pas ces profondeurs à la Défense. Nous irons de toute façon jusqu'au radier.

M. PAROT – Vous devrez être vigilants par rapport à l'arrosage du ballast en sachant que, sur la base arrière de Sucy, la fosse à ballast pour l'arrosage ne fonctionne pas depuis des années. Nous l'avons signalé à moult reprises, mais rien n'a été fait. On nous en plus annonce un été assez chaud. Le ballast devra être arrosé en conséquence afin de ne pas avoir un nuage de poussière lors du ballastage.

M. LEGARD – Le dispositif d'arrosage sur parc et également en tunnel fait partie des travaux préparatoires que COLAS Rail est en train de mener en ce moment. Ils sont en train de déployer le système d'arrosage.

M. PAROT – Je vous remercie de nous informer sur le système qu'ils auront mis en place de façon à en avoir connaissance.

M. BAZIN – Il faut tout d'abord se féliciter parce qu'arriver au terme d'un chantier de cette dimension avec ce résultat n'est pas rien. Au vu de ce qui nous est annoncé cette année, nous espérons que toute la vigilance sera portée sur tous les points qui ont marqué les années précédentes, qui ont fait l'objet d'une attention particulière et qui ont fait l'objet de nombreuses remarques à la fois des élus du CSE RATP INFRA et du CSEC également. Je suis très surpris, M. Le Président, de ne pas vous avoir vu à la séance du CSEC aux côtés de M. LEGARD et de Mme AIT-AOUDIA. Nous avons l'habitude que le Directeur du département soit présent pour accompagner les équipes. Cela vous aurait permis aussi d'appréhender les choses.

Il faut absolument veiller à un certain nombre de points très sensibles comme l'arrosage du ballast en sachant que, pour la partie concernée par les travaux, on ne creusera pas aussi profondément parce qu'il ne faut pas oublier qu'il y a en dessous une espèce de tunnel sous le tunnel de voie et le ballast est forcément beaucoup moins profond et beaucoup moins épais. Il faut s'assurer que tout ce travail est fait correctement.

Pour revenir sur cette histoire de masque qu'il est utile de porter sur le chantier, ceci est tout à fait normal et, quels que soient les intervenants, ils ne doivent pas s'en départir. La question posée l'an dernier était de s'assurer qu'il n'y ait pas de champignonnières de masques qui recouvrent le tunnel afin que nous ne trouvions pas des masques qui traînent partout lorsque nous cheminons dans le tunnel. Vous devez veiller au fait que les gens les portent et qu'ils ne les jettent pas n'importe où.

Même si je comprends bien que ce chantier est impressionnant et que nous n'avons pas les capacités en interne de tout faire nous-mêmes, nous devons maintenir aussi un bon niveau de compétences et de savoir-faire. Pour cela, nous devons aussi inviter les collègues de chaque unité, qui ne sont pas parties prenantes dans ce type d'exercice, pour qu'ils puissent y être associés, y prendre part et faire en sorte que le savoir-faire soit conservé dans l'entreprise afin que nous ne soyons pas du tout dépendants d'entreprises extérieures. Vu le volume, un tel chantier n'est pas dans nos capacités, mais il ne doit pas non plus nous faire peur. Nous devons pouvoir nous retrousser les manches et faire en sorte que ces compétences soient maintenues au sein de l'entreprise et non pas uniquement la partie ingénierie.

M. ROMERO – Le programme est chargé cette année qui est la dernière année. Il est prévu de renouveler 7 appareils dont l'appareil 712 qui est très compliqué à faire. Une grosse partie de voie est faite en tunnel unique. Le chantier s'est bien passé pendant toutes ces années à part la première année, mais cela est tout à fait normal puisqu'il s'agissait de la mise en place de COLAS. Je ne veux pas noircir le tableau, mais si le programme n'est pas bouclé cette année, est-il prévu une boucle de rattrapage ? Je pense que nous ne ferons pas une huitième année, mais est-il prévu des nuits longues supplémentaires au cours de l'année prochaine ?

M. LEGARD – Il n'est pas prévu de huitième année de RVB et j'ai une obligation de résultat. Vu les cadences des années précédentes pour la partie tunnel ou les appareils de voie, il n'y a pas de raison que nous ne fassions pas le programme prévu cet été. La dernière semaine, qui sera la semaine 9, est plutôt prévue comme étant une semaine de rattrapage au cas où, mais il n'est pas prévu d'été 2022 sur le RVB.

M. BENGUEDDOUDJ – Pour l'arrosage du ballast concernant les PST et entre autres celui de Nanterre, je fais le RVB depuis 2015 et je suis responsable de parc à Nanterre.

La fosse où se trouve le ballast a été détériorée par les engins qui retirent le ballast sur Nanterre. Depuis, COLAS n'a jamais réparé la fosse pour l'arrosage et mouiller le ballast. Depuis 2015, les gens l'arrosent à la va-vite à la main et au-dessus. Cela n'a jamais été fait et ils le faisaient encore de cette façon l'an dernier.

Vous avez dit qu'il y avait eu une fatigue générale à la fin du chantier et elle est un peu logique. J'ai une question à poser vu que nous faisons un métier assez dangereux et cela peut être très dangereux pour les collègues RATP, RATP INFRA/Voie et toutes les unités TDE et autres. Comment faites-vous pour vérifier le taux horaire des salariés de COLAS qui viennent travailler sur le chantier du RVB ? Si les personnes qui viennent travailler sur le chantier RVB ont des amplitudes de travail de 15 h par jour, elles me paraissent un peu beaucoup. A la fin du RVB, ils sont forcément fatigués et ces situations sont plus accidentogènes. Ils travaillent entre deux parcs. Certains viennent de Sucy sur notre parc et ils retournent le soir à Sucy. La nuit, ils sont peut-être dans le tunnel. Comment faites-vous ?

M. LEGARD – J'entends parler pour la première fois et j'apprends que la fosse à ballast de Nanterre aurait été dégradée par COLAS. Je ne peux pas vous en dire plus et je verrai le sujet avec mes prédécesseurs ou la maîtrise d'œuvre. Si COLAS Rail a dégradé cette fosse, je ne sais pas si cela leur a été signifié à l'époque.

M. BENGUEDDOUDJ – Je vous assure que ce problème a été signifié plus d'une fois. Quand ils arrivent sur les parcs, les clés sont données à COLAS et ils sont maîtres des lieux. A chaque fois que vous leur faites une remarque, ils vous répondent qu'ils sont maîtres des lieux. Nous n'avons pas notre mot à dire. Je n'y suis pas allé récemment et je me ferai un plaisir d'aller y jeter un coup d'œil, mais je pense que la fosse à ballast n'est toujours pas réparée.

M. LEGARD – Sur votre deuxième remarque, l'encadrement RATP ne vérifie pas forcément les horaires effectués par les différents personnels des entreprises sous-traitantes, et il est plutôt du ressort des chefs d'entreprise et des titulaires de marchés de faire ces vérifications plutôt qu'à la RATP. Nous pouvons effectivement leur en toucher deux mots, mais la question n'est pas de notre ressort.

M. BENGUEDDOUDJ – Je me doute bien qu'elle n'est pas de notre ressort et à chacun ses prérogatives, mais cela pose un gros souci du point de vue de la sécurité. Quand les personnes viennent de Lyon ou de Bordeaux et quand elles font 10 heures par jour au minimum, cette situation est forcément accidentogène et les gens sont fatigués à la fin du RVB. Même pour nous qui sommes surveillants de travaux, il est vrai que, lorsque vous le faites sans interruption pendant deux mois entiers, ce chantier est fatigant. Ces personnes font tout de même 10 h, 12 h et même parfois plus par jour. Cela fait tout de même beaucoup pour le métier que nous faisons.

M. BAZIN – Au regard des propos de mon collègue, nous avons déjà évoqué ce point et l'arrosage du ballast était l'amélioration apportée sur le chantier de façon à éviter les poussières. Il faut s'assurer, et cela doit se faire bien évidemment en amont des gros travaux qui vont s'effectuer, que les équipements et matériels qui seront utilisés soient en pleine capacité de produire ce pour quoi ils sont commandés et faits. Si l'arrosage ne fonctionne pas ou s'il est moindre que celui prévu, quelque chose doit être fait et un regard doit y être porté.

J'ai entendu la réponse qui a été faite sur le contrôle des entreprises intervenantes surtout au niveau du nombre d'heures qu'elles peuvent effectuer dans la journée. J'ai aussi entendu qu'ITIREMIA avait changé de nom, mais le fait d'avoir changé d'habit ne veut pas dire qu'ils n'ont pas gardé les mauvaises habitudes. Ils ont déjà été épinglés pour un certain nombre de choses. Le changement de vêtement ne doit pas nous empêcher de se prémunir d'agissements ou de manières de faire qui seraient indignes pour l'entreprise qui a déjà été pointée du doigt pour le travail au noir. Il ne faudrait pas que nous en revenions à cela et il faut absolument veiller au fait que ceux qui interviennent chez nous restent dans un code éthique qui soit digne de ce nom et non pas simplement sur le bout de papier. Nous sommes donneurs d'ordres, nous créons un cahier des charges, et il faut aussi se donner les moyens de pouvoir contrôler ce cahier des charges.

M. LECLER – Pour rebondir sur les propos de M. BENGUEDDOUJ, les amplitudes horaires sont des éléments que nous remontons tous les ans. Dans les premiers RVB, les salariés faisaient matin/nuite et nous les retrouvions à la fin qui dormaient sur les lorries. Je veux bien que la question relève de la responsabilité des employeurs des entreprises sous-traitantes, mais une entreprise comme la nôtre se doit d'être garante de tous ces aspects. L'esclavage est terminé. Nous ne pouvons pas entendre de telles choses et nous avons notre responsabilité en la matière. On ne peut pas demander de respecter les règles chez nous et fermer les yeux sur ce qui se passe en-dessous. Après, il est facile de nous dire que les autres sont moins chers ou travaillent mieux. Il est sûr qu'ils sont moins chers s'ils travaillent H24 et je rejoins tout à fait M. BENGUEDDOUJ sur le sujet. Il faut aussi appliquer les règles de sécurité. Si ces salariés dorment debout, nous avons naturellement des problèmes de sécurité. Nous remontons ces problèmes tous les ans et je pense que la RATP en a entièrement la responsabilité. Ces salariés font des heures à n'en plus finir et, connaissant un peu le secteur privé, cela ne me surprend pas trop. Au-delà des conditions de travail, il y a la sécurité des collègues y compris de nos agents RATP.

M. MURATI – Pour rebondir sur le phénomène de fatigue, vous disiez que l'année 2020 avait été une année avec 7 semaines de travaux et une fatigue importante en fin d'exercice ayant entraîné des retards de remise en service et des risques importants. Nous aurons cet été 9 semaines d'exercice. Est-ce que ces 9 semaines sont mises en place uniquement pour des raisons techniques ou pour prendre en compte cette intensité de travail trop importante et apporter peut-être moins de fatigue ? Le nombre de semaines et l'intensité de l'exercice sont-ils liés ou pas ?

M. LEGARD – Pour assurer la complétude du programme, nous avons la nécessité de faire des travaux pendant 9 semaines.

M. MURATI – Le ferez-vous avec la même intensité ?

M. LEGARD – Nous le ferons avec la même intensité et avec une dernière semaine qui sera plutôt une semaine de réserve. Nous aurons des travaux de finition et elle nous permettra de rattraper les travaux que nous n'aurons pas pu faire les semaines d'avant.

M. MURATI – Avez-vous pensé à communiquer sur ce phénomène de fatigue accumulée pour éviter un accident que nous ne souhaitons pas ?

M. LEGARD – Nous avons communiqué auprès de nos titulaires afin qu'ils fassent en sorte que leur mobilisation soit en adéquation avec ces 9 semaines de travaux.

M. LEROY – Si nous détectons des situations anormales avec des compagnons des entreprises qui seraient manifestement en excès de mobilisation et si elles pouvaient avoir un impact à la fois sur leur santé et sur l'ensemble de leur environnement de travail, il est bien évident que, face à ce type de situation, le chef de projet ou l'encadrement de RATP Infrastructures ferait part à COLAS de cette situation qui n'est pas normale et qui doit être corrigée. Il ne faut pas confondre une situation où nous voyons que nous arrivons à un niveau de surinvestissement qui pose problème et le niveau de responsabilité que nous pouvons avoir. Les horaires de travail restent de la responsabilité de l'employeur et nous n'avons ni vocation, ni même probablement le droit de contrôler les horaires réalisés par les compagnons. Il faut que chacun reste dans son rôle et COLAS a son rôle d'employeur. Nous pourrions nous retrouver face à des situations en écart manifeste que nous détecterions par nos missions de maîtrise d'œuvre ou de surveillance et interpellé dans ce cas le prestataire sur la façon dont il intervient comme nous le faisons parfois, mais les compagnons ne sont pas en permanence sous nos yeux et nous n'irons pas jusqu'à décompter leurs horaires.

M. LE PRESIDENT – J'ai rencontré, il n'y a pas très longtemps, le PDG de COLAS Rail, M. LE JOLIFF, auquel j'ai parlé de l'opération du RVB et je l'ai énormément sensibilisé sur la guerre que nous avons lancée contre les accidents du travail. Nous nous sommes d'ailleurs donné rendez-vous une ou deux fois sur le chantier cet été. Je lui ai passé un certain nombre de messages, et je pense qu'il faut aussi compter sur le management des entreprises pour prendre à bras-le-corps ce sujet. Si je peux vous donner une petite information sur la préoccupation de COLAS à ce sujet, le taux de fréquence des accidents du travail à la RATP sur la Voie est de 70 et il est de 8 chez COLAS. Ces personnes ont donc lancé des chantiers très importants sur lesquels nous allons nous benchmarker. COLAS n'est donc pas une entreprise qui me semble complètement déconnectée de cette préoccupation.

Sur la deuxième remarque que je voulais faire, je le dis du bout des lèvres parce que je ne suis pas sûr que nous puissions en faire une consigne stricte puisque chacun est libre, mais nous avons maintenant à disposition un vaccin et il serait peut-être bien que nous encourageons les personnels qui vont travailler sur ce chantier à se faire vacciner. Il me semble qu'il pourrait s'agir d'une consigne de type encouragement qui pourrait être mise dans la liste des mesures anti-COVID.

M. BAZIN – En réponse à M. LEROY, nous ne sommes pas là pour contrôler les entreprises à ce point, mais l'entreprise RATP souffre suffisamment de la mauvaise presse qu'elle peut avoir lorsqu'elle se fait épingle dans ce type de situation. Je suis agent RATP et je suis fortement et systématiquement impacté par toutes les insultes que l'entreprise peut recevoir, -et quand je dis l'entreprise, j'entends par là mes collègues qui travaillent jour et nuit, mes collègues qui sont aujourd'hui en télétravail... - , de la part de politiciens qui n'hésitent pas à nous mettre au pilori. Il faut éviter ce genre de situation. Nous ne sommes pas là pour veiller au fait que l'éthique de l'entrepreneur qui viendrait sur un chantier RATP soit de qualité pour laver tous les soupçons, mais il n'empêche que nous devons, quel que soit le grade et le statut que nous pouvons avoir dans l'entreprise, faire en sorte, si des situations sont préjudiciables à l'image de marque de l'entreprise et de l'ensemble des salariés de cette entreprise, que cette image ne soit pas écornée. Chaque agent a peut-être un petit devoir de ce côté-là avec plus particulièrement un focus de la part de nos

surveillants de chantier et de nos directeurs afin que nous ne puissions pas tomber sous le coup d'entreprises qui, sous de mauvais agissements ou de mauvaises pratiques, viendraient écorner ou salir encore une fois notre entreprise, en tout cas mon entreprise, c'est-à-dire la RATP et l'EPIC RATP.

Je vous ai entendu, M. le Président, nous parler d'un certain nombre de points et j'interviens surtout sur le dernier point concernant la vaccination. Un certain nombre de choses sont mises à la disposition de la population pour se protéger, mais il ne faudrait pas en venir à dire à la personne vaccinée qu'elle a le droit de venir travailler et à celle qui n'est pas vaccinée qu'elle peut crever dans son coin. Cela séparerait la population française en deux catégories et il n'est pas possible ni tolérable, dans une république comme la nôtre, d'entendre cela. Je sais que cela n'est pas le but et que l'idée n'est pas de provoquer, mais il n'empêche que nous restons encore dans un pays de liberté. J'ose espérer qu'il n'y a pas une histoire de contrainte derrière cette histoire parce que cela voudrait dire que les gens qui ont une crainte serviraient de cobayes. Je vous dis clairement que cela sera non. Il n'est pas question d'imposer quelque chose de la sorte sans laisser les gens libres de pouvoir choisir. Si c'est pour faire juste la part belle aux mensonges que l'on nous sert depuis des années du côté politique, et je ne parle pas de l'entreprise RATP, et dire qu'il n'y aura pas de pass sanitaire, qu'il n'y aura pas ceci ou cela et, qu'au détour d'une conversation très tard le soir, on vote l'obligation pour n'importe quel salarié de France et de Navarre de se faire vacciner sinon il n'aura plus d'emploi et il ne pourra plus vivre, je pense que certains prônent la guerre et le séparatisme dans le pays. On ne parle pas de religion dans ce cas, mais simplement du fait de vivre. Cela est inadmissible et intolérable.

M. LECLER – Vos propos, M. le Président, me gênent. Quand vous nous comparez à COLAS, un grand groupe dirigé par la famille BOUYGUES qui gère également TF1..., je m'interroge. Je ne dis pas que COLAS est une mauvaise entreprise parce que je ne connais pas, mais j'aimerais bien connaître aussi leur taux de sous-traitance. Ils n'ont peut-être pas d'accidents de travail parce qu'ils ont beaucoup de sous-traitants et beaucoup d'intérimaires et les accidents ne sont certainement plus de leur responsabilité. Je reste assez partagé sur le benchmark. Par contre, il est sûr qu'ils ont de belles tenues pour travailler, ils ont du matériel et ils n'ont peut-être pas de voitures de location. Je vous accorde que nous avons peut-être des exemples à prendre de ce côté-là parce qu'ils ne sont pas équipés comme des peintres.

Sur la vaccination, jusqu'à preuve du contraire, vous comme moi ne sommes pas médecins. Je trouve que ce sujet est assez sensible et personnel. Chacun a son avis là-dessus s'agissant de ma façon de voir les choses. En faisant passer un message disant qu'il faut se faire vacciner pour bien travailler, vous marchez sur des œufs. La vaccination est un sujet sensible et même les médecins ne sont pas d'accord entre eux. J'y vois seulement une grande guerre de laboratoires pharmaceutiques qui sont en train de ramasser de l'argent en veux-tu en voilà. Ceux qui ont de l'argent et qui ont les moyens de le faire se font vacciner et ceux qui ne les auront pas ne le seront pas. Ce sujet étant assez sensible, il faut rester méfiant. Sur la note sortie pour la vaccination, André BAZIN a raison : nous allons servir d'entreprise test, mais je ne suis pas un rat de laboratoire. Je vous laisserai passer devant et j'attendrai de voir dans quel état vous serez dans 6 ou 7 mois et je me ferai peut-être vacciner. Il faut faire attention à ce que l'on fait et à ce que l'on dit.

M. BENGUEDDOUDJ – Je remercie MM. LECLER et BAZIN pour leurs propos. Nous sommes connus à la RATP pour notre savoir-faire. Nous avons des formations où il est demandé un très haut niveau et nous sommes connus pour cela. En tant qu'agents de terrain, nous en sommes fiers, nous aimons la RATP et nous aimons notre métier. Nous ne sommes peut-être pas capables de faire ce genre de travaux, mais il s'agit juste d'une question de personnels. Au point de vue du niveau technique, nous sommes vraiment largement devant eux. Après, je ne parle peut-être pas de ceux qui ont des Bac+2 ou Bac+3 et qui sont au-dessus, mais il ne faut pas vous inquiéter au niveau du terrain parce que nous sommes largement capables de faire ce travail et mieux qu'eux. Nous avons vu l'arrivée des entreprises en masse et nous avons quasiment des chantiers de nuit cinq jours dans la semaine. Nous faisons tout de même le rendu des voies et nous assurons la conformité du travail qui est fait par les salariés de COLAS ou d'autres entreprises. Je vous dis réellement que nous sommes largement au-dessus d'eux. Quand une personne vient travailler en nuit chez nous alors qu'elle était en train de soulever des cartons la veille et qu'elle n'est pas du tout du métier, je rejoins les propos de M. LECLER : il est clair que la plupart de ces personnes sont des intérimaires, des gens qui ne sont pas du métier, et des gens qui ne sont pas chez COLAS ou chez UNIFER. Ne vous inquiétez pas ! Tous les agents RATP de la maintenance sont largement au-dessus des entreprises qui viennent travailler chez nous.

M. BAZIN – Vous voyez, M. HOUPERT et M. LEGARD, que nous sommes attachés à notre entreprise. Nous aimerions bien avoir ce rendu, cette restitution auprès du personnel et ce respect qui lui est dû. Au niveau des politiques, vous n'y pouvez rien et ils sont libres de tenir les propos qu'ils veulent. Par contre, il faut que l'entreprise défende aussi l'emploi dans l'entreprise RATP afin de maintenir des savoir-faire et des compétences et de ne pas dépendre des autres, surtout à l'aune des événements que nous avons vécus avec cette pandémie où tout s'est cassé la figure autour de nous. Si nous n'avons rien, nous continuerons à dépendre et nous serons obligés de maintenir des cordons ombilicaux qui ne serviront que les concurrents et jamais nous. La priorité pour un agent RATP ou en tout cas pour un dirigeant de la RATP est bien de défendre l'entreprise et non pas de servir les entreprises privées. J'entends les histoires de benchmark, mais sur le fait de toujours regarder ce que l'autre fait et d'oublier ce que l'on est en mesure de faire, il faudrait peut-être changer de portage et il serait peut-être temps d'entendre ce que disent les organisations syndicales sur le sujet. Un peu de chauvinisme ne fait pas de mal et mon collègue M. BENGUEDDOUDJ a tout à fait raison sur ce point : nous sommes en mesure de faire, nous sommes capables de faire et nous ne sommes pas pires que COLAS à ses tout débuts. Pour rappel, nous avons sorti à l'époque un tract sur un chantier dégueulasse et il fallait reprendre derrière systématiquement. Laissons une bonne chance à l'entreprise RATP car nous en sommes fiers ! En tout cas, il faut le montrer beaucoup plus que cela et ne pas avoir des discours qui tendraient à faire croire que nous sommes incapables de tout, que nous sommes des bons à rien et que vous allez chercher des entreprises privées pour cette raison. Il est temps de stopper cette perte des connaissances et des compétences et de mettre un coup de collier sur la formation en interne du personnel, -nous reviendrons certainement sur ce point dans les divers sujets que nous évoquerons-, afin d'arrêter l'érosion, cette perte, et que du monde puisse répondre présent pour les missions que l'on nous demande d'effectuer jour et nuit dans l'entreprise. Ces missions étant aussi des missions de service public, il n'y a pas de raison que nous ne puissions pas être à la hauteur du travail qui doit être fourni pour nous.

M. LAMBERT – Sur le temps de travail, depuis que le RVB a commencé, on ne s'était jamais aperçu de l'état de fatigue des gens. Vous dites maintenant que vous allez y faire attention si nous nous apercevons de quelque chose, mais nous ne nous apercevrons de rien et le problème continuera comme les années précédentes. Quelles sont les mesures que vous mettez en place ? Est-ce que vous mettez des mesures en place pour contrôler le temps de travail de ces personnes ? Je rappelle que les personnes qui travaillent pour le RVB ne sont pas des gens qui sont devant un PC assis sur une chaise toute la journée et ils peuvent peut-être déborder sur leur temps de travail. Il s'agit d'un métier physique et très dur qui s'exerce dans des conditions qui sont particulières. On leur impose en plus le port d'un masque qui, même si cela est tout à fait logique, est très gênant pour travailler. Je vous demande de mettre en place des mesures afin de contrôler l'état physique des personnes et le nombre d'heures travaillées dans la journée.

M. ROUSSEL – Nous avons bien compris que votre cheval de bataille était les accidents du travail. Je vous tire mon chapeau si vous arrivez à diviser par dix le taux d'accidents du travail d'ici 2024. Comme vient de le citer M. LAMBERT, les collègues ne circulent pas sur de la moquette, mais sur du ballast, sur des poses béton un peu particulières, et ils travaillent en hauteur suivant les unités qui interviennent. Si vous arrivez à baisser ce taux d'accidentologie d'ici 2024, il sera bien de l'avoir fait et nous espérons que cela portera ses fruits. Par contre, quand vous nous comparez à COLAS Rail sur une même activité, je ne suis pas d'accord. Je suis dans l'entreprise depuis 33 ans et j'ai travaillé pendant 10 ans sur le terrain. J'ai vu des accidents de salariés COLAS. Par exemple, un salarié qui se fracturait un doigt ou qui s'ouvrait le doigt allait à l'hôpital le matin et il retravaillait le soir. On peut effectivement se dire que le taux de fréquence des accidents du travail de COLAS est très bon et je veux bien l'entendre, mais j'ai vécu de telles situations et je peux vous assurer que le salarié allait à l'hôpital le matin et revenait travailler le soir avec un petit bandage.

Concernant la vaccination, j'ai personnellement des problèmes de santé et je me suis fait vacciner, mais il faut respecter le choix des gens. On ne peut pas l'imposer même si on le dit à demi-mot et, même si on n'ose pas trop le dire, on le dit quand même. J'ai envie de dire qu'il est bien qu'une partie des salariés soient vaccinés sur le terrain. J'ai participé à cette présentation du RVB hier et j'ai soulevé le problème des masques. On nous a dit qu'il y aurait des masques FFP2, voire FFP3 suivant le type de travail réalisé avec des lunettes. J'ai posé la question parce que nous pouvons souvent nous apercevoir, suivant les entreprises qui travaillent, qu'il existe une obligation RATP pour le masque FFP2 et nous trouvons des masques chirurgicaux du côté des entreprises. Il faudra s'assurer que ces entreprises aient bien les masques qui sont clairement identifiés pour les besoins du travail. Bien que le sujet reste de la responsabilité de l'employeur, nous devons le signaler. Même si nous sommes vaccinés, nous savons très bien que nous avons toujours une probabilité d'attraper la COVID et nous ne sommes malheureusement pas à l'abri puisque nous sommes protégés à 70 % dans le meilleur des cas.

M. PAROT – Pour faire un petit rappel historique, la RATP faisait avant les RVB par exemple sur la ligne B. Il ne se posait pas de problème, puis un choix stratégique a dû être fait par l'entreprise parce qu'elle n'a pas su investir et prendre le virage. Nous sommes maintenant dépendants de toutes ces entreprises qui ont investi. L'entreprise RATP a investi dans des filiales et dans d'autres domaines, mais elle a laissé partir notre maintenance et nos savoir-faire. Il arrivera malheureusement un moment où nous serons tributaires de ces entreprises.

Quant aux horaires des personnels et aux conditions de travail sur le chantier du RVB, ces problèmes sont remontés depuis des années et rien n'est fait. Lorsqu'ils travaillaient certains jours en tunnel unique, notamment quand il se posait le problème des tuyaux amiantés, c'était quasiment de l'esclavage ! Nos collègues essayaient de le faire remonter et on leur faisait comprendre qu'ils devaient se taire. La réalité du terrain sur ce chantier est quasiment de l'esclavage alors que nous sommes en 2021. Je pense que la RATP a une responsabilité en la matière et elle ne doit pas laisser faire ce genre de choses. Même si, comme le disait M. LEROY, nous n'avons pas à intervenir, quand on sait, on ne doit pas laisser faire parce que cela est inadmissible.

M. BROUCHET – Je voudrais intervenir par rapport aux propos de M. LEROY et par rapport à quelques propos avec lesquels j'ai eu du mal dans le discours, notamment les prestataires et les salariés des entreprises sous-traitantes qui ne sont pas sous la responsabilité de la RATP même s'ils sont dans une emprise RATP. Quand je vous entends dire que vous allez faire attention aux horaires, il ne faut pas simplement faire attention parce qu'il faut faire respecter les règles. Même s'il a beaucoup diminué au cours de ces dernières années, nous sommes régis par un code du travail et par des principes généraux et fondamentaux de prévention qui ne sont pas forcément respectés dans ce genre d'entreprises. Il faut faire respecter les amplitudes horaires et, dans le cadre de la prévention, quels que soient le statut des salariés, qu'ils soient intérimaires, sous-traitants, salariés de chez COLAS ou agents RATP, il faut prendre en compte le niveau de fatigue et agir en conséquence.

M. BENGUEDDOUDJ – Pour revenir sur la formation RATP, je dis sans aucune prétention, car je travaille quasiment toutes les nuits avec les entreprises, que nous sommes largement au-dessus de ces gens-là et, quand je dis que nous sommes au-dessus, nous le sommes à tous les niveaux. Quand nous faisons un travail par exemple pour une barre longue, nous avons fait deux barres longues en 2019 et nous avons eu des résultats qui étaient largement au-dessus. En une nuit nous avons fait une barre longue et nous avons fait tout en une nuit avec le ramassage tandis qu'ils prennent deux à trois nuits, mais ils sont 21 sur une barre longue tandis que nous sommes tout l'attachement. Il s'agit juste d'une question de personnel, mais il n'y a aucun souci du point de vue de la technicité : nous sommes, sans aucune prétention, largement au-dessus des entreprises et nous sommes loin au-dessus. Pour tous les collègues qui travaillent aussi bien sur la ligne A que sur la ligne B, -je parle du RER parce que je ne connais pas le Métro-, nous sommes tous fiers de notre métier, nous aimons notre métier, nous aimons la RATP et nous ne sommes pas contents de l'arrivée en masse des entreprises pour venir nous prendre notre métier. Nous avons des contraintes qui nous obligent à faire beaucoup de choses dans les règles et je pense qu'il faudrait revoir un peu tout cela parce que les entreprises dérogent pas mal à nos protocoles. La direction est exigeante vis-à-vis de nous sur le sujet, mais nous remarquons bien souvent sur le terrain que la RATP est beaucoup moins exigeante vis-à-vis des entreprises.

M. BAZIN – Vous êtes arrivé tout récemment dans le département, M. le Président, et vous avez sans doute constaté qu'il est un département plutôt technique avec des unités opérationnelles qui ne passent pas du beurre sur la tartine. Nous nous disons les choses franchement avec tout le respect dans chacun des propos qui sont portés et tenus et nous avançons. Cela permet justement de rayonner parce que le savoir-faire est reconnu même si les propos vont peut-être parfois au-delà de ceux que certains pourraient penser être entendables.

Nous ne vous avons malheureusement pas beaucoup entendu sur la question du RVB. Il est vrai que vous arrivez et vous ne voulez peut-être pas trop y mettre votre grain de sel pour l'instant. Le fait que vous découvriez quelque chose peut s'entendre, mais je vous invite à prendre part à nos échanges, à répondre et à questionner aussi parce que vous avez besoin de connaître les choses et de comprendre la réaction des élus que vous avez dans l'instance. Vous pouvez imaginer notre attachement à vouloir faire en sorte de réduire fortement les accidents parce qu'il faut avoir du personnel et le travail ne peut pas simplement reposer sur le peu qui est laissé. Nous ne pouvons pas être juste le petit nombre que vous décrivez en refusant d'apporter le niveau de recrutement là où il doit être et en refusant même de donner les effectifs corrects qui permettraient de réaliser les missions pour lesquelles nous sommes missionnés. Il faut que nous puissions vous entendre et échanger avec vous. J'imagine qu'il n'est jamais agréable pour un Directeur d'avoir face à lui des organisations syndicales et des élus qui sont issus de ces organisations syndicales, qui interpellent et qui interrogent, mais vous devez y prendre part. Vous nous avez dit en commentaire à la déclaration de la CGT sur ce dialogue social que vous préféreriez le faire vivre que de la commenter, sauf que le faire vivre commence tout de suite et maintenant. Nous ne pourrions pas attendre six mois ou une année et nous avons besoin de vous. Je ne dis pas que nous avons forcément besoin de vous à nos côtés puisque vous êtes notre Directeur, mais il n'empêche que nous avons besoin de vous entendre et cela doit passer par des échanges. Même si nous ne sommes pas d'accord, nous nous entendrons sur nos désaccords, mais nous devons pouvoir discuter avec vous, vous dire notre façon de voir les choses en y mettant les formes, et nous devons pouvoir vous dire les choses sans que cela ne vous heurte. Nous avons envie, en tout cas au niveau du département RATP Infrastructures, de nous en sortir au maximum et les élus ne travaillent que dans ce sens-là. Il faut que nous puissions entendre votre voix sur les différents sujets qui peuvent être abordés même si vous n'êtes pas spécialement technique. Nous avons bien compris que votre chantre sera la guerre sur les accidents du travail pour les réduire au maximum, mais les accidents du travail ne font pas tout. Il faut aussi des effectifs pour pouvoir faire en sorte de pallier ces accidents et ces coups de fatigue qui peuvent arriver et qui nous mettent en danger. Ceci s'est notamment passé sur le chantier du RVB avec les accidents qui ont pu se produire, les chutes de plain-pied ou une poutre qui tombe sur les pieds d'un salarié de COLAS. Ces choses-là arrivent parce que nous travaillons. Nous ne sommes pas en mesure pour l'instant de déplacer les choses par la pensée et le jour où cela arrivera, on n'aura peut-être plus besoin de l'être humain sur la planète, mais nous en sommes loin pour l'instant. Nous avons besoin de personnels et le corps réagit assez différemment à différentes situations. Combattre les accidents du travail est une chose et permettre que les gens travaillent dans de bonnes conditions en est une autre. Pour cela, il faut des personnels. Il faut aussi les moyens financiers qui vont bien, c'est-à-dire les payer correctement, arrêter de les brimer, et faire en sorte que nous soyons en mesure d'assurer le travail. J'aimerais pouvoir vous entendre aussi sur les dossiers et non pas simplement que vous donniez la parole à tel ou tel intervenant. Votre rôle ne peut pas être réduit qu'à cela.

M. AMOUNI – Je pense que tout a été dit au niveau des entreprises et tout est clair. Nous le disons depuis longtemps. Sur Villette nuit, nous avons à peu près 40 entreprises par soir. Certains étaient boulangers la veille et ils se retrouvent poseurs de voie pour une entreprise. Il est sûr qu'un chef est qualifié. Tout le monde le sait, tout le monde le dit, mais personne ne fait rien et on laisse faire. Je pense qu'il s'agit d'une question financière et nous en sommes toujours là. Pour tout le reste, à savoir

le port du masque..., c'est n'importe quoi ! Tout le monde ferme les yeux et préfère regarder ailleurs.

M. MORVAN – J'ai cru comprendre que vous irez très prochainement faire une visite dans un attachement caténaire. Quand j'ai appris sur quelle activité on vous emmènera, j'ai un peu réagi et je me suis dit que le Directeur n'ira pas voir le cœur du métier. Un déroulage ayant lieu pendant que vous serez dans le centre de Bourg-la-Reine au mois de juin, je vous invite à aller voir comment se passe le déroulage. Vous verrez à ce moment-là le cœur du métier qui est le remplacement d'une caténaire et non pas juste une consignation caténaire avec un agent qui fera la consignation. La consignation fait effectivement partie intégrante du métier. Vous pourrez faire la consignation avec l'agent et à aller après sur le déroulage. J'avais invité M. DUTHUIT à assister à un déroulage caténaire et il ne s'est jamais déplacé pour le voir. Je trouve fort dommage qu'un Directeur de département ne connaisse pas nos cœurs de métier. Je vous invite fortement à aller sur le déroulage même si vous avez prévu de vous rendre ensuite sur un chantier MTM. Vous pourrez à la limite reporter votre visite sur le chantier MTM et vous rendre compte ainsi de ce qu'est une activité caténaire, de tous les moyens qui sont mis en place et de tous les risques auxquels les agents sont exposés lors d'une nuit de ce type comme les collègues de la Voie sur le remplacement d'une aiguille. On ne peut s'en compte qu'en visualisant réellement le métier.

Concernant la baisse des accidents du travail, si une personne derrière son écran n'était pas d'accord, je ne comprendrais pas son raisonnement. Mais, si la baisse des accidents du travail consiste à demander systématiquement un rejet à la caisse de sécurité sociale pour que l'accident ne soit pas reconnu, vous ne ferez pas avancer le schmilblick de la prévention de cette façon. Chercher la petite bête pour savoir pourquoi l'agent déclare un accident, puis dire qu'il ne sert à rien qu'il déclare un accident alors qu'il s'est juste fait un petit bobo n'est pas une bonne manière de faire de la prévention. Quand l'accident a eu lieu, nous sommes à ce moment-là sur du curatif. Il faut faire porter l'effort sur la prévention pour faire baisser les accidents du travail, mais ce n'est pas avec la politique menée par PRPS que la prévention a les moyens de travailler sereinement. Quand j'entends des bruits de couloir disant que des postes d'animateurs de prévention vont être supprimés dans les unités, je me dis que l'on marche sur la tête. Si les premiers de cordée dans la prévention ont déjà une épée de Damoclès sur leurs postes qui risquent d'être supprimés, vous imaginez bien que la situation sera compliquée pour ceux qui resteront en-dessous. Ils sont déjà overbookés et ils ont du mal à faire tout le travail qui est à faire.

Je n'ai, comme mes collègues, aucun souci au niveau de la capacité et de la compétence des personnels RATP. Lorsque je vois, au niveau caténaire, que nous sommes régulièrement obligés d'y retourner après le passage d'une entreprise, il se pose effectivement un problème. Nous faisons deux fois le travail et il commence à revenir cher. Il faudrait peut-être regarder la question de ce côté-là et arrêter de taper sur les effectifs de la maintenance. Il est sûr qu'à force de taper sur les effectifs de la maintenance, il est impossible de concurrencer les entreprises extérieures qui emploient des personnels qui sont bien souvent non-qualifiés et qui passent d'un chantier à l'autre parce qu'ils font de l'intérim. S'ils se blessent, cela n'est pas grave parce que leurs accidents sont gérés par l'entreprise d'intérim et n'entrent pas dans les statistiques des entreprises traitantes. Il faut comparer ce qui est comparable et nous sommes une entreprise intégrée.

M. LE PRESIDENT – Je pense que nous pouvons remercier M. LEGARD et Mme AIT-AOUDIA pour la présentation du RVB. Nous avons eu un bon aperçu de la façon dont il est préparé et le soin qui a été mis pour réussir cette dernière année. En ce concerne vos remarques, je ne veux surtout pas entrer dans les débats qui ont eu lieu et j'ai envie de vous dire deux points :

- J'ai clôturé hier ma 26^{ème} visite de terrain et je continuerai jusqu'à 60 visites fin juin. J'ai passé une partie du jeudi de l'Ascension sur l'ITC du T1 avec un déroulage caténaire qui n'était certes pas un déroulage RER, mais qui m'a permis de voir beaucoup de choses. S'il vous intéresse, je vous transmettrai mon compte rendu.

Je revendique le fait que je m'exprimerai dans le CSE de juin avec les quatre priorités et les chantiers associés à ces quatre priorités sur lesquels je souhaite que nous nous mobilisions. Ils sont très porteurs de fierté, de motivation, et je pense que nous aurons l'occasion de nous retrouver sur un certain nombre de chantiers. Vous avez beaucoup retenu la sécurité, mais nous en avons trois autres qui ont été effleurés en commission économique. Il s'agissait d'une étape et vous aurez la version définitive de notre projet collectif, -et je parle bien de notre projet collectif-, dans le menu détail au CSE de juin. Nous lui ferons la part belle dans l'ordre du jour pour avoir tous les échanges que vous souhaitez parce que nous construisons ce projet à coup d'étonnements et de certitudes que nous allons chercher sur le terrain. Je pense qu'il aura beaucoup de résonance avec tous les propos que j'entends ce matin. Je vous demande de m'accorder encore un petit mois pour compléter la soixantaine de visites. Si vous pensez que l'on m'a emmené dans des endroits où il ne fallait pas, je vous invite à me faire des propositions. Trois visites sont venues spontanément des équipes qui m'ont attiré sur leur terrain. Je vous demande encore un mois de patience. Le projet est vraiment d'une bonne maturité et nous aurons vraiment un bel échange sur le sujet. Je crois faire partie, comme vous, des gens qui sont très fiers d'être là, qui sont fiers d'être vos représentants, et j'ai cette impression à chacune de mes visites. Je crois que nous pourrons faire de grandes choses ensemble, mais je vous demande de me donner encore un mois.

J'exprime à M. LEGARD et à Mme AIT-AOUDIA, que je ne connais pas encore, toute ma confiance pour cette opération RVB dernière année. Je viendrai sur le chantier à des moments clés, au début, au milieu, à la fin, et, s'il le faut, avec les patrons des entreprises qui ont des comportements douteux si je puis m'exprimer ainsi. Nous ferons en sorte ensemble que cette opération soit une réussite et encore un point de fierté sur la carte de RATP Infrastructures. Vous pouvez compter sur notre engagement. Je vous remercie pour cette excellente préparation.

02 Information et consultation sur le budget d'exploitation 2021 RATP Infrastructures

M. PINEAU – Nous avons déjà partagé cette présentation du budget 2021 en commission économique avec les élus qui étaient présents et que je remercie pour la qualité des échanges que nous avons pu avoir. Cette présentation a pour objet de vous présenter les principaux faits saillants de ce budget 2021, quelques objectifs de RATP Infrastructures pour cette année et les éléments qui constituent le budget d'exploitation et le budget d'investissements au titre de cette année 2021. Ce budget du GI n'intègre pas les éléments du GIGP, le budget du GIGP étant assez singulier d'une part par l'évolution de l'activité de ce département et surtout par le fait que les

modalités de financement sont en cours d'échange et de discussion avec IDFM. Nous reviendrons vers vous quand ces différents éléments seront calés.

1. Les éléments saillants du budget 2021

• Une année 2020 de construction

- La création de RATP Infrastructures et, dans le cadre économique, la séparation comptable du GIGP du GI qui est une obligation légale ;
- Un pilotage qui s'est fait en cible avec peu de références par rapport au passé et beaucoup d'évolutions qui ont lieu eu lieu au sein du Groupe RATP dans le cadre du projet Perform qui a revu fortement les modalités d'évaluation des facturations entre l'OT et le GI et aussi à l'intérieur de l'OT ;
- Un programme d'investissement extrêmement important et nourri pour lequel nous avons renforcé les activités d'ingénierie ;
- Une année marquée par la COVID 19 ;
- Un cadre d'évolution extrêmement important sur l'ensemble des éléments économiques.

• Un budget 2021 ambitieux

- Un cadrage fort qui va au-delà du PMT ;
- Une proposition budgétaire qui est dans un cadre large, mais respecté avec des pistes de productivité qui sont actionnées, qui sont parfois pérennes et parfois non-pérennes et sur lesquelles nous pourrions nous appuyer ;
- Un haut niveau d'ingénierie qui est maintenu par le programme d'investissement de l'EPIC ;
- Un renforcement des fonctions transverses pour bien asseoir notre département dans son cadre actuel, entre autres en termes de politique industrielle.

Les enjeux pour 2021 et au-delà

- La mise en place de nouvelles modalités de rémunération du GI ;
- La mise en œuvre effective de nos pistes de productivité avec un plan de performance qui a déjà commencé à être déployé dans le cadre d'un programme appelé « renouveau des conventions » qui a pour objectif de mieux asseoir les relations entre RATP INFRA et les autres départements de l'OT ;
- La construction d'un modèle de gestion pour notre département qui nous permettra d'avoir une visibilité plus profonde sur nos coûts, tant sur les coûts de production que sur les coûts unitaires ;
- Réussir le développement du GIGP et son financement pérenne ;

- L'impact des investissements sur le compte de résultat, ces éléments étant marqués autour de la rémunération de la BAR et de la nécessaire évolution de la gouvernance des investissements dans le cadre de notre nouveau département et aussi des exigences que pose l'Autorité de Régulation des Transports pour notre activité.

2. Les objectifs de RATP Infrastructures

Le budget s'appuie sur quatre ambitions :

- **Accompagner l'évolution du réseau** : l'évolution du réseau est marquée par la croissance de l'offre, mais aussi par l'augmentation du parc. Je pense particulièrement aux portes palières et à la thématique de la sécurité incendie. Nous avons toujours un haut niveau du programme d'investissement, du plan de charge des activités de l'ingénierie et le développement du GIGP.
- **Poursuivre nos actions de productivité et de performance** : la nécessaire objectivation de la réalisation de nos projets pour assurer une vision qualité/coût/délai qui soit optimisée, un travail sur l'excellence opérationnelle qui nous permet de rechercher et d'asseoir notre performance, le modèle de gestion et le plan de performance économique avec la première brique qui est celle du renouvellement des conventions.
- **Renforcer et déployer notre politique industrielle** : l'intégration pour que les processus de gestion d'actifs soient parfaitement déployés à l'intérieur du département et que l'innovation collaborative permette de mieux asseoir notre activité, et l'industrialisation avec un travail important sur les référentiels techniques et sur la mesure, la mesure étant le passage obligé pour arriver à évaluer parfaitement les situations et rechercher les pistes d'amélioration qui sont nécessaires.
- **Investir de nouveaux champs environnementaux** : un enjeu fort pour la RATP et un enjeu sociétal autour de la qualité de l'air, la prise en compte de l'arrêt de l'utilisation du glyphosate avec la nécessité de passer à un système de désherbage efficace pour nos talus, et un enjeu de réduction de l'empreinte immobilière.

3. Le budget d'exploitation 2021 pour RATP Infrastructures

Le budget 2021 s'inscrit d'une part dans un nouveau cadre contractuel qui vient d'être acté avec IDFM. D'autre part, nous construisons pour la première fois un budget en asseyant les éléments de rémunération du GI dans le cadre du décret qui fixe les modalités de rémunération de celui-ci.

Le chiffre d'affaires du GI est construit sur ce nouveau cadre avec une couverture des charges d'exploitation qui se fait au travers d'un nouvel indicateur qui s'appelle dorénavant R11 et qui est évalué à peu près à 347 M€. Il s'agit de la couverture de nos charges d'exploitation pures qui évoluent au cours de cette année d'une part par le renforcement de l'offre et d'autre part par une évolution des recettes annexes dont le paradigme change.

Si nous faisons un peu d'historique autour de cette question, il faut se rappeler que jusqu'en 2018, le GI ne percevait pas ces recettes annexes qui étaient reversées

entièrement à IDFM. Nous avons eu, en 2019 et 2020, une période transitoire dans laquelle le GI percevait 100 % des recettes annexes et les conservait dans son compte de résultat. Nous sommes, à compter de 2021, sur un entre-deux : le gestionnaire d'infrastructure conserve 50 % des recettes annexes et IDFM perçoit 50 % de ces recettes, en tout cas 50 % du résultat courant et du résultat positif de ces recettes, ce montant venant en déduction de la couverture des charges d'exploitation. Cette couverture des charges est dorénavant le premier poste de recettes de RATP Infrastructures. Le second couvre les impôts et les taxes à hauteur de 26 M€. Les évolutions de la réglementation fiscale permettent d'abaisser la charge d'impôts et taxes au sein de notre compte de résultat. Nous avons aussi en regard une baisse de ce poste à l'intérieur de notre rémunération.

La partie la plus importante de la rémunération de RATP INFRA est aujourd'hui assise sur la couverture des charges de capital et des actifs du gestionnaire d'infrastructure au travers de ce que nous appelons dorénavant la R2. Il s'agit en fait d'un taux de rémunération de notre base d'actifs régulés qui représente à peu près 500 M€. Le taux de rémunération de notre base d'actifs à hauteur de 3,8 % a été négocié avec IDFM et il est aujourd'hui en cours de validation par l'ART dans les travaux relativement poussés que nous menons avec eux.

Nous nous retrouvons, sur la base de ces différents éléments, avec un financement global d'IDFM de l'ordre de 870 M€ prévu sur l'année 2021. Ce montant est relativement proche des 880 M€ que nous avons budgétés en 2020. Pour autant, ce niveau de rémunération marque aussi une ambition d'IDFM de demander, dans le cadre du contrat, une productivité qui est chiffrée aujourd'hui à 1 % par an sur les quatre années que constitue ce contrat.

Ce point me permet d'explicitier un élément de présentation dans les tableaux que je vous présente où vous retrouvez le budget 2021 et le budget 2020. Une colonne centrale s'intitule « projections 2020 ». Nous ne parlons pas encore de résultats 2020 parce que les commissaires aux comptes n'ont pas définitivement validé les comptes séparés du gestionnaire d'infrastructure, mais les éléments que vous avez dans les projections 2020 sont très proches des résultats après validation des commissaires aux comptes. Nous n'avons pas d'échanges compliqués aujourd'hui avec nos commissaires aux comptes sur la validation de ces comptes et nous pouvons considérer la colonne « projections 2020 » comme étant quasiment celle des résultats de l'année 2020 du gestionnaire d'infrastructure.

Nous constatons une évolution des prestations internes vendues à l'OT qui sont en croissance du fait des nouvelles règles d'évaluation des refacturations internes. Les autres recettes, qui sont les recettes annexes principalement tirées des activités de publicité, de location des locaux commerciaux et des activités de Télécoms, ont été fortement impactées par la COVID, principalement pour la location de locaux commerciaux dans nos espaces, mais également sur les activités de publicité. Nous espérons un retour à un équilibre plus affirmé dans le budget 2021 sans pour autant retrouver le niveau qui était prévu dans le cadre du budget 2020. Nous constatons que nous avons des recettes qui sont quasiment stables entre le budget 2020, des recettes du GI qui sont évaluées à peu près à 1 Md€ et des recettes qui permettent de financer l'activité du GI.

Les charges nettes évoluent sur certains éléments de périmètre avec l'intégration dans le budget 2021 des loyers qui proviennent de Val Bienvenüe. Les loyers sont classiquement intégrés dans les comptes du GI par une refacturation de VAL et il se trouve que Val Bienvenüe est détenu par une filiale de la RATP, RATP Real Estate. De ce fait, nous ne sommes pas dans une logique de refacturation interne entre l'OT et le GI, mais nous sommes bien dans une logique de paiement d'un loyer auprès d'une filiale. Ceci fait évoluer les modalités de comptabilisation et nous comptabilisons directement le loyer lié à Val Bienvenüe. Pour cette raison, nous avons un écart à peu près de 11 M€ sur ce poste.

Nous avons également une évolution du fait du transfert de la gestion des achats relatifs à l'activité du Tramway et une légère évolution des impôts sur la rémunération du fait de la petite croissance d'une taxe sur ce périmètre.

Nous sommes globalement sur une trajectoire de charges d'exploitation qui permet d'atteindre la cible de performance de l'entreprise avec des évolutions de gestion sur les MACE qui sont un poste important de dépenses. Il intègre l'alternative à l'utilisation du glyphosate, une hypothèse de révision du contrat qui nous lie à ANSALDO et les nouvelles MCO des systèmes de conduite, la transformation des fonctions centrales et le renforcement de la Direction Technique Industrielle de RATP INFRA, des éléments d'accompagnement en termes de formation dans le cadre du programme GALAXIE, l'actualisation des loyers dont je parlais tout à l'heure, un accompagnement d'OPTTEAM pour le déploiement de cet outil au sein de nos activités d'ingénierie, et un renchérissement des assurances décennales qui sont portées aujourd'hui par RATP Infrastructures, l'idée étant que nous soyons mieux couverts en cas de survenance de risques. La politique historique de la RATP étant plutôt d'être son propre assureur, nous faisons évoluer cette politique par petites touches pour se couvrir par des assurances du marché qui permettent de mieux externaliser le risque porté par la RATP.

Au niveau des charges, un poste d'impôts et taxes représente à peu près 39 M€. Il est en très forte baisse puisqu'il était de 71 M€ l'année dernière. Cette baisse est liée principalement à des réformes de la fiscalité locale qui nous permettent de ne plus payer certaines taxes locales au titre de notre activité. Une hypothèse de révision à la baisse de la taxe sur les eaux rejetées tient à des décisions des conseils départementaux, deux d'entre eux en Ile-de-France n'ayant pas voté ou activé cette taxe. Nous avons pris l'hypothèse d'un maintien de cet état de fait. Nos impôts sur rémunérations sont en légère croissance liée d'une part aux taux d'imposition et d'autre part à la croissance des effectifs et de la masse salariale afférente.

Les frais de personnel sont en croissance et passent de 231 M€ à 240 M€. Cette croissance est liée à trois éléments :

- L'intégration de la MSPA pour l'année 2021 ;
- Nous avons recalé, dans le cadre du budget 2021, le taux de charges sociales par rapport à celui que nous avons réellement constaté au cours de l'année 2020 alors que le budget de l'an dernier avait un peu sous-estimé ce niveau de charges sociales ;

- Un effet volume sur les effectifs qui sont prévus au titre de ce budget 2021. Nous posons un objectif de 3017 ETP en moyenne sur l'ensemble de l'année qui est un objectif ambitieux par le fait qu'il marque une croissance importante des effectifs. Nous étions à 2954 ETP à fin mars et nous prévoyons en moyenne, sur l'ensemble de l'année, 3017 ETP. Il est ambitieux en nombre et ambitieux en méthode. Nous savons les difficultés qui existent pour recruter des collaborateurs entre autres sur les activités de maintenance et nous avons mis en place un projet d'accompagnement de ces plans de recrutement pour être plus efficaces et atteindre la cible d'effectifs qui est la nôtre aujourd'hui.

Les produits comptables sont évalués à hauteur de 310 M€. Ils sont la marque de la mise en œuvre du programme d'investissement du Groupe et la participation de activités d'ingénierie à la construction des actifs qui seront demain la propriété de RATP INFRA.

Sur ces éléments de charges d'exploitation, le premier poste de dépenses de RATP INFRA est celui des achats à l'OT à hauteur de 272 M€ en 2021 avec des variations :

- Des évolutions de périmètre autour du loyer de Val Bienvenue avec une prise en charge directe et non plus par l'intermédiaire de VAL à hauteur de 11 M€.
- Un changement de méthode sur la valorisation des prestations qui n'est pas une évolution spécifique au GI, mais qui est appliquée à l'ensemble de l'EPIC. Elle a vocation à donner une meilleure évaluation des coûts supportés par chacun des acheteurs de prestations auprès des départements de l'EPIC.
- Un changement de portage des opérations CPER et nous retrouvons là les conséquences de l'intégration, dans les comptes du GI et à son bilan, des prolongements de lignes. Il s'est agi d'une demande forte de l'ART lorsque nous avons travaillé avec eux pendant quasiment six mois en 2020 pour inscrire nos activités dans des règles de séparation comptable partagées avec l'ART. Cette séparation comptable vise, pour l'Autorité de Régulation, à s'assurer d'une part que l'ensemble des éléments d'actif et de passif et des éléments de charges et de produits qui sont relatifs au gestionnaire d'infrastructure se retrouvent bien dans ses comptes, et d'autre part à assurer l'ART et plus largement la collectivité qu'il n'y a pas de forme de subvention croisée entre les activités de gestionnaire d'infrastructure qui sont régulées et qui ne sont pas soumises à la concurrence vis-à-vis d'activités qui seront soumises à la concurrence demain au sein de l'EPIC RATP. La pratique qui existait jusqu'à présent était de considérer que les prolongements de lignes, pendant la durée de leur construction, de leur fabrication et de leur mise en œuvre, étaient intégrés dans les comptes de l'OT avant de rejoindre les comptes du GI, et le régulateur a demandé que les prolongements de lignes soient directement intégrés dans les comptes du GI, celui-ci ayant vocation à les porter par la suite à l'actif de son bilan.

La croissance de nos charges de capital et de nos dotations aux amortissements est relativement importante puisqu'elles passent de 275 à un peu moins de 300 M€. Elle est complètement corrélée avec la croissance du programme d'investissements sur les années précédentes et sur le renforcement du bilan du gestionnaire d'infrastructure.

Nous avons pris l'hypothèse d'une neutralité économique du résultat des régimes sociaux. Un coût complémentaire sur l'année 2020 était lié aux modalités de chômage partiel qui ont été mises en œuvre dans le cadre des premiers mois de la COVID 19. Nous ne sommes plus exactement sur le même régime aujourd'hui et nous avons pris une hypothèse de stabilité de ces régimes sociaux qui sont dorénavant intégrés directement dans le compte de résultat du GI, les autres éléments étant principalement des frais financiers qui sont à peu près stables et sur lesquels nous bénéficions encore aujourd'hui de taux relativement bas qui permettent à la RATP de financer ses investissements et son développement de manière peu onéreuse par rapport aux situations que nous avons pu connaître les années précédentes.

M. LE SECRETAIRE – Je vous remercie, M. PINEAU, pour votre présentation complète. Je souhaite revenir sur quelques éléments puisque vous avez donné beaucoup d'éléments chiffrés pour expliquer les écarts. Je voudrais simplement rappeler que nous sommes maintenant en unité d'affaires et nous deviendrons de plus en plus autonomes budgétairement vis-à-vis de l'entreprise. Pour autant, nous devenons de plus en plus contraints et nous ne sommes pas aussi autonomes que cela parce que nous sommes pilotés et contraints par IDFM, nous sommes pilotés et contraints par l'ART et nous sommes pilotés et contraints par l'entreprise, tout ce pilotage se faisant souvent au détriment des effectifs et des collectifs de travail que nous avons évoqués tout à l'heure et que nous évoquerons tout au long de la séance. Sur le fait d'être autonomes, nous n'en portons que le nom parce que beaucoup de personnes autour de nous viennent contraindre le budget de RATP INFRA et du GI sans que nous ayons grand-chose à dire, et la situation deviendra très compliquée. J'ai l'impression qu'au lieu d'alléger les choses, on en rajoute et chacun y va de sa demande et de son choix de coûter moins cher, cela se faisant toujours au détriment du salarié et de l'agent RATP.

A l'époque, quand l'ART nous a été présenté, nous avons peut-être mal compris, mais nous avons compris qu'elle était là pour faire un arbitrage entre l'entreprise, donc RATP INFRA pour notre partie, et IDFM. Nous avons cru comprendre qu'elle avait un rôle bien plus important, voire qu'elle était en capacité de remettre en cause la rémunération qui a été actée dans le contrat IDFM. Elle aura un rôle très important, voire aussi important que celui d'IDFM.

On parle de nouveau monde, mais le nouveau monde est fait avec les anciennes recettes. Nous entendons toujours les termes de budget contraint, de productivité, de performance... et les mêmes termes sont utilisés pour le même résultat, à savoir des effectifs en moins. Vous parlez d'une productivité de 1 % contractualisée avec IDFM, mais l'entreprise ne s'empêche pas de faire plus. Nous étions à l'époque à 1,5 % et nous devons plutôt aller vers une tendance à la baisse parce qu'il faut tout de même des effectifs à un moment donné et nous n'entrons plus dans la chaussure. Je vois que nous repartons à la hausse puisque nous contractualisons avec 1 % de productivité et il me semble que l'entreprise ne se gênera pas pour ajouter 0,5 %, voire même plus de productivité. Nous atteindrons plutôt 1,5 %, voire peut-être plus, que 1 % de productivité.

Sur les frais de personnel, nous avons des effectifs en plus, mais cette croissance vient aussi du plan d'investissements qui est assez élevé. Pour autant, avons-nous le personnel adéquat pour faire toutes les activités qui nous sont demandées ? Nous n'en sommes pas si sûrs. Quand nous regardons le notifié à DPI, il nous avait été dit durant l'année 2020 qu'il devait descendre un peu, mais il est resté à un haut niveau

et il a même augmenté. Cela n'est pas le cas de DGOA et nous avons un problème parce que vous nous annoncez un budget sur les frais de personnel alors que le notifié est erroné pour certaines unités ou au moins pour une unité. Je ne vois pas comment nous pourrions dépasser allègrement le budget sans que cela ait une conséquence et sans avoir d'explications à donner à IDFM, à l'ART et à l'entreprise sur ces sujets-là.

Nous avons effectivement du monde en plus, mais nous avons également des prolongements, des modernisations... Toutes ces évolutions amènent de l'activité et je ne suis pas sûr que les effectifs soient au juste niveau. J'ouvre une petite parenthèse et je m'adresse au Président : le projet de contrat d'objectifs qui nous avait été présenté par le prédécesseur de M. HOUVERT, M. DUTHUIT, comportait un effectif à hauteur de 3039 et nous arrivons maintenant à 3017. J'espère que nous ne changerons pas de directeur dans six mois, sinon nous basculerons en-dessous des 3000 ! Si, à chaque fois qu'un nouveau directeur arrive, on nous enlève une vingtaine d'effectifs, la situation risque de devenir compliquée.

Nous avons évoqué un peu tout à l'heure les ambitions du contrat d'objectifs. Nous ne savons pas comment elles vont être budgétées et nous imaginons qu'il y sera mis un peu de moyens. A priori, toutes ces ambitions sont complètement transparentes financièrement et cela nous inquiète un peu parce que nous ne voyons pas trop comment elles vont pouvoir ruisseler sans y mettre un peu de cash pour que vos ambitions puissent se réaliser.

Nous vous avons interpellé sur la ligne Intéressement pour savoir pourquoi elle était en baisse et nous souhaiterions avoir des explications sur cette légère baisse. L'augmentation des prestations internes nous interpelle également. Vous nous dites qu'elle est à la marge, mais je ne suis pas sûr qu'elle soit très à la marge parce qu'elle correspond à plus de 35 M€ qui seront facturés à l'OT ou à d'autres pour les mêmes prestations. On va encore nous dire que nous coûtions plus cher pour les mêmes prestations. Il est sûr que le mode de calcul a changé et on y ajoute les amortissements. Pour autant, les prestations coûteront plus cher. Cette réflexion est peut-être terre à terre, mais on nous dit à ce moment-là qu'il faut prendre des prestataires ou des intérimaires parce que nous coûtions trop cher. Il s'agit peut-être aussi d'une conséquence et il faudrait peut-être nous rassurer sur ce sujet.

Je ne vais pas revenir sur tous les chiffres que vous avez donnés, mais nous avons de fortes inquiétudes lorsque nous voyons ce budget qui est toujours fait avec les mêmes recettes, avec une productivité qui reste très élevée et une productivité égale des effectifs en moins. Quelques écarts sur les frais de personnel ne sont pas repris a priori dans le budget 2021 et je ne sais pas sur quels postes on va rogner pour pouvoir rester sur un budget à peu près équilibré à la fin de l'année.

Les éléments du GIGP sont extraits, mais il faudra que nous ayons une présentation sur ces éléments d'ici la fin de l'année. Je voudrais terminer mon intervention en remerciant M. GUEZELLO et M. PINEAU pour leur présentation en commission économique. Il n'est pas toujours facile pour nous d'appréhender le sujet mais vous arrivez à vous mettre au niveau des questions qui sont posées. Je voulais vous en remercier et faire un état des sujets évoqués en commission économique.

M. PINEAU – Nous avons déjà évoqué ces sujets avec les membres de la commission économique et je remercie M. TURBAN pour son message. Nous sommes entrés aujourd'hui dans un cadre assez différent de celui qui existait avant et nous avons un

nouvel acteur autour de la table au-delà de la RATP et d'IDFM. L'Autorité de Régulation des Transports est aujourd'hui un acteur important du cadre institutionnel dans lequel RATP Infrastructures porte sa mission. Cet acteur a deux grandes missions :

- Valider la rémunération qui est conclue dans le cadre d'un contrat entre la RATP et IDFM,
- S'assurer tout au long de la vie de ce contrat que ce niveau de rémunération est le juste niveau que peut supporter la collectivité pour financer une activité régulée. Comme tout régulateur, l'ART s'attache à s'assurer et à valider le fait que nous n'avons pas une forme de sur-rémunération d'une activité en monopole et qu'il y a, pour la collectivité, une juste rémunération de ces activités du domaine régulé.

Cette vocation globale et large du rôle du régulateur a un corollaire qui est de mettre des barrières et des garde-fous pour éviter toute forme de subvention croisée entre les activités régulées et les activités non-régulées. Cela est le cas auprès de tous les gestionnaires d'infrastructure et nous avons des contacts avec d'autres gestionnaires d'infrastructure que peuvent être RTE ou ADP. Leur régulateur, qui est soit l'ART ou soit la CRE, porte les mêmes messages avec les mêmes vocations et les mêmes méthodes qui sont mises en œuvre. Nous avons effectivement un acteur complémentaire dans le jeu économique et dans la régulation économique du gestionnaire d'infrastructure. Cet acteur a sa propre vision, son propre regard, et il souhaite assumer les éléments de juste évaluation économique. Il est en même temps un acteur qui nous permet de nous réinterroger et il est un peu un accélérateur de réflexion autour du modèle économique et du modèle de gestion de RATP Infrastructures.

Le premier rôle de l'ART est un rôle de régulation économique. Son deuxième rôle qui ne transparaît pas dans cette présentation budgétaire, mais que nous devons avoir à l'esprit, tourne autour du souhait du régulateur d'être un régulateur éclairé sur le transport en Île-de-France. L'ART nous pose beaucoup de questions très précises sur la consistance de notre réseau, sur la manière dont nous maintenons ce réseau et sur les modalités d'activité du gestionnaire d'infrastructure. La partie Transilien de la SNCF est sous régulation depuis relativement longtemps et l'ART a collecté beaucoup de données relatives au réseau de la SNCF. Ils se sont engagés dans une collecte de données importante concernant la RATP pour avoir une vision complète du réseau de transport en Île-de-France et pouvoir jouer leur rôle de régulateur éclairé.

Vous avez raison, M. TURBAN, de dire que nous sommes dans un cadre institutionnel qui évolue. Ce cadre institutionnel évolue par la volonté du législateur et il évolue également par l'évolution des modalités de rémunération du GI. Nous avons bien les deux qui arrivent en même temps et cela pose assurément des paradigmes qui sont de nature un peu différente de ceux qui pouvaient exister avant.

Sur le financement du plan de percée et du contrat d'objectifs, le budget a été réalisé très largement avant l'arrivée de M. HOUPERT à la tête du département et avant des travaux portés autour de ce plan de percée et l'évolution du contrat d'objectifs qui en découlera. Le financement de ces travaux sera intégré dans l'estimation à mi-année que nous ferons de notre budget. Nous aurons à ce moment-là une vision plus explicite des coûts et des premiers regards économiques que porteront ces évolutions.

Nous avons une petite évolution sur l'intéressement. Plutôt que les 4,730 M€ du budget 2020, le bon chiffre à regarder est le résultat 2020 à hauteur de 3,8 M€ et nous l'évaluons pour 2021 à hauteur de 3,5 M€. Je suis en attente de vérifications auprès de CGF, mais l'évolution vient d'une évolution des modalités de chargement de l'intéressement.

L'évolution des modalités d'évaluation des prestations internes joue dans les deux sens. Il ne s'agit pas uniquement du GI qui est vu comme étant plus onéreux vis-à-vis des départements de l'OT et elle joue aussi dans l'autre sens puisque les départements de l'OT portent un coût qui est croissant entre 2020 et 2021. Je ne suis pas certain que nous puissions en tirer comme conclusion que le GI sera regardé comme un porteur de croissance de coûts extrêmement important.

Vous avez noté une croissance des frais de personnel et nous en avons parlé ensemble de manière détaillée lors de la commission économique. Nous sommes dans une logique de renforcement des équipes légèrement sur les activités d'ingénierie, de manière un peu plus marquée sur les fonctions centrales pour arriver à porter notre objectif d'industrialisation, et de manière importante sur les activités de maintenance. Notre plan vise à recruter 71 opérateurs sur l'année. Nous sommes bien sur un principe de recrutement réaliste et ambitieux et nous nous donnons les moyens en termes méthodologiques de réussir cette ambition.

M. LAMBERT – D'après les explications que vous nous avez données sur les activités de l'Autorité de Régulation des Transports, je pensais qu' IDFM le faisait déjà. IDFM est l'autorité organisatrice qui nous paye, qui décide pour nous, et je trouve un peu bizarre que l'on recrée derrière une structure, l'ART, qui contrôle IDFM et qui regarde nos installations. Que fera-t-on après ? Créera-t-on derrière une autre structure qui contrôlera l'ART ? Je ne sais pas qui paye tous ces gens, mais on nous demande de faire 1% de productivité et de supprimer du personnel alors que l'on s'emploie à payer des gens qui contrôlent et qui recontrôlent d'autres personnes. Cela me fait penser à une bande dessinée où vous avez au départ quelqu'un qui travaille, son chef qui est au-dessus, un chef qui contrôle son chef et ainsi de suite. Je veux bien que l'on paye des gens pour contrôler nos installations qui sont apparemment très curieux, mais le fait de supprimer 1 % de personnel dans nos services me gêne un peu quand on crée tout un tas de services qui font je ne sais trop quoi. Je vous donne ma perception des choses qui est peut-être un peu puérile, mais j'ai ce regard de l'Autorité de Régulation des Transports.

M. BAZIN – Nous avons le sentiment qu'il existe une espèce de millefeuille au niveau des autorités ou en tout cas des gens qui sont en permanence dans le contrôle et la contrainte pour celui qui exécute, c'est-à-dire la RATP. On nous impose un certain nombre de choses qui, au final, comme nous sommes dans un monde concurrentiel, ne conviennent jamais ou certains n'y trouvent pas leur compte. Nous avons déjà IDFM qui jouait ce rôle de vigie, nous avons aussi la Cour des Comptes, et on en rajoute un autre. Nous en avons donc trois sur notre dos et ces gens-là savent seulement dire que, pour pouvoir faire de la performance, il faudra faire de la productivité et du moins dans le personnel. A force, certaines personnes devraient revoir leur copie parce qu'imaginer que toutes les décisions prises sont toujours de faire du moins dans les effectifs, de ne jamais mettre les effectifs au bon endroit et se de trouver toujours à justifier que l'on n'a pas pris en fin de compte les bons notifiés devient absurde. Nous avons un travail à faire et ce n'est pas en enlevant du personnel

que nous réussissons à le faire correctement. Nous ne cessons de le dire depuis des années.

Il serait peut-être temps que toutes ces personnes qui ont fait de grandes études, ou en tout cas qui ont un dogme qui est de briser tous ceux qui sont en-dessous pour pouvoir réussir, comprennent que nous sommes finalement tous dans la même barque. Elles seront peut-être en haut du mât, mais le navire sera mangé et elles finiront par couler comme tous les autres. Ou on réfléchit différemment en se disant que, dans un monde meilleur, il faudrait que tout le monde puisse travailler, que tout le puisse gagner sa vie, et arrêter toutes les âneries que nous voyons tous les soirs à la télévision parce que cela ferait du bien à tout le monde. Ce qui nous saute aux yeux est encore une fois cette contrainte qui est imposée quel que soit le pan par lequel on la prend, IDFM ou l'ART ou demain, après x années, un contrôle de la Cour de Comptes. Je crois même que, dans leur dernier rapport, ils avaient évoqué le fait qu'il fallait faire du moins et dégraisser un peu la maison RATP, mais au final, au vu des missions qui nous sont confiées, à trop faire du moins, nous finirons par ne plus savoir faire ou ne plus pouvoir faire. Il se passe un peu la même chose avec les hôpitaux où il est fait du moins dans les lits pour mettre tout le monde sous tension et culpabiliser les gens en disant que l'on n'est plus en mesure d'assurer, que rien ne va plus fonctionner dans le pays et qu'il faut faire attention. On porte la culpabilité sur les Français pour des politiques qui sont faites, qui sont choisies et qui ne sont pas à la hauteur des soi-disant projets de monde meilleur qui nous sont proposés. Il faut revoir tout cela et c'est un peu compliqué. Il faut réussir à faire entendre à toutes ces personnes qui interviennent dans des réunions avec vous que l'idéal n'est pas forcément de faire tout le temps du moins. Il faut du plus et il faut des effectifs pour pouvoir faire les activités.

Mme CASSOU – Dans le contrat d'objectifs qui va en découler, y aura-t-il une précision sur ce que l'on entend par productivité ? Nous n'avons pas que la productivité au niveau des effectifs, mais également la productivité sur des process... Au niveau du suivi de Diapason, nous avons des difficultés à suivre la productivité qui est faite grâce aux modifications et aux optimisations de process. Je ne sais pas comment cela pourrait se faire au niveau de la comptabilité, mais serait-il possible de pouvoir apprécier les résultats financiers liés à des optimisations de process et non pas seulement à des suppressions d'effectifs ?

M. PINEAU - Sur le rôle, le positionnement et l'étendue du champ d'action de l'ART, nous souhaitons pouvoir avancer ensemble sur le partage d'une vision de ce qu'est l'ART, et nous pourrions avoir des formes de désaccord sur ce qu'elle doit être. Nous sommes en train de préparer, avec le Secrétariat Général de RATP INFRA, des éléments à partager avec vous pour avoir une appropriation partagée des rôles et responsabilités de l'ART. Nous reviendrons vers vous sur cette thématique pour vous donner tous les éléments de visibilité institutionnels qui sont sûrs aujourd'hui.

Pour répondre à la question de Mme CASSOU, la productivité ne touche pas que les effectifs, et loin de là. Je voudrais que l'on ne s'arrête pas à une vision de la productivité qui soit uniquement réalisée sur les effectifs. Par exemple, quand nous construisons Galaxie qui vise à avoir une GMAO unifiée alors que nous avons jusqu'à présent 4 GMAO, nous aurons assurément demain une baisse des coûts de maintenance des 4 GMAO que nous avons précédemment. Même si la GMAO Galaxie est plus importante en taille que chacune des 4 GMAO prises individuellement, nous aurons de la productivité sur les coûts de maintenance de ces GMAO. Nous essayerons, dans

le cadre du PMT, de mettre plus en avant ces différents axes de productivité. La productivité liée aux effectifs est loin d'être le seul levier sur lequel nous agissons.

M. LAMBERT – Quand vous parlez d'une productivité de 1 %, elle est bien faite sur les effectifs ?

M. PINEAU – Elle est une productivité globale. Nous ne posons pas un objectif de productivité spécifique sur les effectifs et nous posons un objectif de productivité globale du département.

M. LE PRÉSIDENT – Le sujet de l'ART s'impose à nous. Il y a plusieurs façons de se voir imposer des acteurs dans le paysage, et la façon dont nous avons choisi de prendre en compte cet aspect est de bien réussir cette entrée en régulation. Nous aurons plusieurs phases à ce niveau. La première phase est très questionnante de leur part. Ils découvrent notre périmètre et nous avons à peu près entre 40 et 70 questions par semaine. Nous sommes dans une phase de découverte pour eux, de compréhension de notre périmètre et de la relation entre notre périmètre et notre coût. Pour donner une image un peu caricaturale, nous faisons depuis des années des budgets avec une logique incrémentale. Nous nous basons sur le budget de l'année d'avant, nous disons que nous aurons telle activité à faire en plus cette année, telle activité à faire en moins, que nous ferons un peu de productivité, et nous pensons que le budget de l'année N+1, en écart par rapport à celle d'avant, entrera dedans. Quand un nouvel acteur tel que l'ART arrive, il se moque un peu du budget de l'année précédente et de l'année d'avant surtout quand nous n'arrêtons pas de lui dire que tous les périmètres ont bougé, qu'ils n'étaient pas les mêmes, qu'il y avait GDI, ING, que telle unité est partie, que telle autre unité est arrivée.... Ils n'y comprennent plus rien. Ils sont intéressés par le fait de savoir si, dans le budget qu'ils ont sous les yeux pour 2021, il existe une bonne relation entre le périmètre et les coûts et s'il est normal que telle activité coûte tel montant. Ils ne sont pas du tout dans notre tradition de N est égal à N-1 plus les écarts.

Les enjeux dans l'objectif de réussir l'entrée en régulation sont de démontrer avec conviction et une fois de plus avec fierté que nous sommes sur les bonnes références et, là où nous ne sommes pas sur les bonnes références, nous essayons de nous remettre au bon niveau. Il faut accepter d'avoir ce genre de sujet, mais quand cette démonstration sera faite que nous sommes calés sur les bonnes références, j'ose penser que l'ART pourrait être une aide et pourrait se transformer en arbitre au sens positif du terme pour nous. Il pourrait, par exemple, arbitrer entre des nouvelles installations et de la maintenance, IDFM pouvant avoir envie de mettre plutôt de l'argent sur de la modernisation et de la modification de transports plutôt que sur de la maintenance. Je pense que l'ART, qui va se planter petit à petit dans le paysage, pourra aussi, à un moment donné, agir en notre faveur en vérifiant que nous avons la bonne rémunération par rapport aux actifs dont nous avons la charge et qu'il faut bien rester sur ce niveau d'effort. Nous entrons dans un nouveau jeu avec des nouvelles règles que nous n'avons pas envie de subir. Nous avons envie de démontrer que nous coûtions bien ce qu'il faut par rapport au périmètre dont nous avons la charge et nous corrigerons là où cela n'est pas le cas. Ce faisant, il faut donner confiance sur ce que nous sommes et sur ce que nous faisons pour que cela puisse éventuellement, à un certain moment des relations et des événements des années à venir, aussi nous servir.

Je pense que vous faites peut-être un peu trop le lien entre la productivité et les effectifs. Vous verrez très clairement, quand je reviendrai vers vous en juin, que nous aurons, dans les chantiers, des périmètres notamment à DGOA ex-GDI où nous ferons un accroissement d'effectifs et où nous recruterons des opérateurs sur des métiers ou des spécialités où nous considérons qu'il existe un déséquilibre flagrant entre la charge et la compétence. La productivité concerne le plan d'économies de toutes nos dépenses. Vous savez très bien que nous avons aussi recherché des économies dans la réorganisation de notre empreinte tertiaire. Quand nous redéfinissons les contours du marché NET parce que nous nous apercevons que des interfaces n'étaient pas à faire avec un département qui avait la responsabilité des façades de quai et l'autre département qui avait le côté voie des façades de quai, et cela conduisait à des micmacs et à des interfaces importantes sur le marché NET, nous pensons que nous pouvons faire des économies sur cette dépense. Quand nous avons une organisation trop compliquée, et je place Galaxie dans les outils qui vont nous simplifier la vie, les révisions de process et les révisions d'organisation sont aussi des champs d'action qui vont nous aider à faire de la productivité. Essayer de travailler sur l'efficacité de nos nuits contribue également à la productivité. Il ne faut pas trop faire le lien la productivité et les effectifs. Nous allons courir après nos dépenses immobilières, nos dépenses de consultants et de train de vie et nous nous occuperons des endroits de l'organisation où nous pensons que nous sommes en déficit, où il faut renforcer, et de certains endroits où nous avons une structure un peu trop forte et où nous pourrions réduire un peu la structure. Tous ces éléments seront dans le plan de productivité.

Mme CASSOU – Vous nous dites, M. le Président, qu'il ne faut pas faire le lien la productivité et les effectifs, mais il est mis en avant à chaque suppression de postes, même au niveau de la direction, que les postes sont supprimés sous couvert du programme Diapason. On ne nous dit pas que les process ont été revus pour gagner en efficacité et que cette suppression de postes n'est plus nécessaire. Il est ressenti et vécu que l'on supprime d'abord les postes, puis on regarde ensuite la question au niveau des process. Je me permets d'insister pour cette raison sur le fait que nous ayons un retour, même si je ne sais pas sous quelle forme, financier ou pas, sur les optimisations de process mises en avant et que l'on nous explique que telle procédure a été revue ou que tel outil informatique a été simplifié et il a pu ainsi être fait de la productivité sur cet aspect plutôt que dire que l'on supprime des effectifs à cause de Diapason. Pour nous, le lien se fait naturellement. Le ressenti au niveau de nos collègues ne porte quasiment que sur les effectifs et nous ne voyons pas d'autres éléments concrètement sur le terrain. Nous avons vraiment du mal à l'apprécier. Pourquoi et comment a-t-on supprimé des postes ? On ne nous l'explique pas. On nous dit simplement que les postes sont supprimés à cause de Diapason.

M. LE PRESIDENT – Je pense que nous avons une action à faire sur la pédagogie autour de la productivité. J'ai beaucoup œuvré, dans mes quatre premières années à la RATP, pour dire que les économies achats entraînent dans Diapason. La rationalisation de l'empreinte tertiaire entre également dans Diapason et nous ne parlons pas du tout des effectifs en la matière. Il en va de même dans notre département et les actions d'optimisation entrent dans la productivité.

Lorsque vous verrez les chantiers qui se dessinent autour de nos priorités, vous comprendrez, au bout de 6 ou 7 de nos chantiers qui ne parlent pas de réduction d'effectifs, que la logique est d'aller chercher une meilleure efficacité de notre activité par une réduction de la non-qualité, par une suppression des tâches inutiles, par une suppression de bâtiments qui sont mal occupés, etc... Je suis d'accord avec vous pour

dire qu'une pédagogie est à faire sur la productivité, pour ne pas diaboliser systématiquement ce sujet et en faire une concentration sur la suppression d'effectifs. Je prends votre suggestion et il faut que nous réfléchissions à la façon dont nous mettons en scène cette productivité et dont nous l'expliquons pour sortir de cette croyance que ce 1 % est une opération sur les effectifs alors que cela n'est absolument pas le cas.

Mme CASSOU – Si je prends une comparaison au niveau des achats, il avait été fait une communication disant que des économies achats réalisées équivalaient à 6 ETP. Quand vous lisez cela, vous vous dites que la productivité qui a été faite grâce à des gains sur les achats est comparée à des ETP. Si cette comparaison avait été faite avec un nombre de rails en disant qu'elle équivalait à tant de rails achetés dans l'année ou avec des achats généraux, elle aurait été plus parlante et le lien ne se serait pas fait de cette façon. Je ne sais pas s'il s'agissait d'une maladresse ou si elle avait été faite pour comprendre que ces économies équivalaient à 6 postes, mais quand les agents le lisent, ils ne le ressentent peut-être pas comme vous l'exprimez. En tout cas, les économies achats étaient bien comparées à des ETP en sachant qu'elles n'étaient pas faites pour supprimer des ETP, mais pour expliquer que les gains réalisés équivalaient à 6 ETP. Pour vous donner mon ressenti, cette transmission de données fait vraiment bizarre.

M. LE PRESIDENT – Vous avez raison sur le fait qu'il y a probablement des maladresses et des réflexions sont à mener sur cette idée que les économies adressent tous les postes de dépenses. Je fais beaucoup l'analogie avec la vie d'une famille qui rationalise certaines dépenses. Le principe est un peu le même en économie. Je prends vos remarques que j'entends souvent et que j'entendais souvent même quand j'étais chez VAL. Je vous rappelle qu'au début du plan Diapason, on ne parlait pas de la contribution des économies achats et des opérations que nous faisons sur le tertiaire, qui sont des actes d'économies qui nous permettent de réduire un peu notre train de vie, de passer sous les radars de la vitesse que l'on nous demande d'atteindre et qui ne parlent pas du tout d'ETP. Je pense qu'il y a collectivement, -et je me mets dedans-, une éducation à faire sur ce qu'est un plan d'économies. Nous essayerons de le manager de cette façon. J'en discutais l'autre jour avec M. KELLER qui est venu me voir à Villette. Je n'ose pas vous donner le taux de non-qualité de nos nuits parce que j'attends encore un peu pour le faire, mais travailler sur ce taux de non-qualité pour essayer de se rapprocher d'un modèle « bon du premier coup », c'est-à-dire quand je fais un chantier de nuit, il est bon du premier coup et je n'ai pas les trains de travaux qui reviennent avec le chargement de la veille et qui demandent aux ACMV le déchargement et la remise à stock, est un chantier de productivité. Si vous arrivez à faire plus de chantiers avec le même nombre d'effectifs parce que vous avez supprimé les chantiers loupés, cela s'appelle de la productivité et vous serez capables de faire plus de choses.

Nous devons essayer de prendre enfin cette direction pour dire que nous avons aussi la sécurité dans la productivité et supprimer les accidents de travail est une action qui a un retentissement sur la présence au travail. Travailler la non-qualité des chantiers de nuit a un retentissement sur notre train de dépenses. Travailler notre empreinte tertiaire a un retentissement sur notre train de dépenses, et je ne crois pas avoir prononcé, dans ces trois exemples, le concept de suppression d'effectifs. C'est justement parce que nous nous mettons au bon niveau sur ces sujets-là que nous aurons des degrés de liberté et de la marge de manœuvre pour mettre de l'expertise

et de l'effectif là où nous sommes notoirement en sous-effectif. Il faut que nous jouions cette partie ensemble et nous avons franchement de la place pour le faire.

M. LE SECRETAIRE – Vous parlez de Diapason, mais toute la communication de l'entreprise qui est sortie sur Diapason annonçait seulement un nombre de postes en moins. Certains départements ont peut-être amené une contribution, mais la contribution n'a pas diminué le nombre de postes supprimés. Elle s'est peut-être ajoutée à ce nombre de postes, mais elle ne l'a pas diminué. Vous nous parlez d'un portage différent pour aller la chercher sur d'autres postes, dont acte ! Pour autant, d'après notre analyse dans notre vie courte de RATP INFRA, le problème se pose souvent du côté de DGOA. Le dernier dossier en date se traduit par un -10 à l'unité Voie. Il y a aussi une réalité, une vérité, et la plupart des dossiers de réorganisation qui sont présentés du côté de DGOA depuis des années ont pour objectif de faire du moins. J'ai rarement vu des dossiers présentés avec des effectifs qui restaient au même niveau et, quand nous avons du plus, nous avons souvent une charge qui n'est pas comblée à la hauteur.

Je veux également vous faire passer un message puisque vous parlez de productivité : les unités font aussi de la productivité sur le matériel et il faudra peut-être se pencher un jour ou l'autre sur le sujet parce que cela ne peut pas continuer de cette façon. A chaque fois que les agents demandent quelque chose, on leur répond que cela coûte trop cher ou d'aller à Leroy Merlin acheter un tournevis parce qu'il n'y en a plus. Je pense qu'il ne faut pas faire de la productivité sur le sujet. Nous entendons votre message et nous en discuterons plus longuement au mois de juin, mais il y a aussi des réalités. Nous sommes peut-être traumatisés par des années de productivité sur l'ensemble des unités. Je parlais de l'unité Voie, mais je peux également citer l'exemple de l'unité ESO où, sur cinq logisticiens, on en a enlevé dernièrement trois, cette diminution d'effectifs étant tout de même de la productivité. Elle n'est pas non plus une vision des choses que nous avons, mais du sonnante et trébuchant qui s'applique presque à chaque fois.

M. LE PRESIDENT – Je ne vous accuse pas d'avoir une vision faussée. Ces dossiers existent partout où l'on pense qu'il est important de les faire. Dans le 1 % dont vous parle Laurent PINEAU, vous avez beaucoup d'autres choses. Il faut juste que nous développons ensemble cette prise de conscience et notre projet doit vous aider à comprendre et à vivre ensemble. Vous aurez toujours ici ou là des dossiers de productivité quand nous considérerons que notre efficacité peut être améliorée.

Pour avoir été le patron d'une fonction diapason qui s'appelle les Achats, j'ai toujours considéré que le principal impact dans le plan d'économies était de travailler une façon différente d'acheter et non pas de réduire la population Achats. Pendant les quatre années que j'ai pu passer aux achats, nous n'avons fait que recruter. Toutes les demandes de recrutement Achats ont été acceptées. Je ne sais pas si nous appellerons ce plan d'économies diapason dans RATP I, et nous nous questionnions à ce sujet avec M. PINEAU l'autre jour. Ce plan d'économies qui est normal parce que le cadre dans lequel nous sommes, -IDFM aura bientôt 200 km de voies du Grand Paris dans son escarcelle plus une crise du COVID qui fait baisser les recettes...-, est un système contraint et nous nous devons de réfléchir aux dimensions de notre train de vie sans mettre en danger ce que nous devons à l'industrie du transport de l'Île-de-France. Beaucoup d'autres dossiers que ceux que vous avez cités existent et je voudrais que nous ayons une chance d'en débattre ensemble. En tout cas, ce 1 % est notre plan d'économies global.

M. BAZIN – Nous entendons ce beau discours ou en tout cas cette volonté de changer le regard que nous pourrions avoir sur un mot qui a, pour nous, une consonnance plutôt négative parce que le ressenti immédiat et la réalité que nous vivons sur le terrain sont des effectifs en moins. Sous couvert de mots positifs utilisés pour des actions comme les programmes, qui serait contre un programme qui nous permettrait d'aller bien et contre un projet qui nous permettrait de nous sentir bien dans l'entreprise et de mieux faire nos métiers ? Ces mots positifs font en fin de compte du tort et du mal et vous trouverez des gens qui vont y abonder, qui vont vous dire bravo et qu'il faut continuer dans ce sens. J'entends votre discours. Le mot productivité ne comporte effectivement pas que les effectifs puisqu'il comporte également les économies qui peuvent être faites sur des achats, sur la qualité ou la quantité, des actions qui sont peut-être trop redondantes et qui nécessiteraient que nous n'en fassions plus qu'une seule, pourquoi pas, sauf que nous vivons depuis des années des plans de restructuration et d'économies qui ont fortement impacté les effectifs. Ils vous conduisent à vous poser la question de savoir comment vous pourriez obtenir le 1 % en jouant sur quoi exactement ?

Nous ne voudrions pas voir disparaître les éléments qui sont apportés aujourd'hui et ces nouveaux points que vous développez par un simple jeu d'écriture pour que cet aspect négatif disparaisse et qu'il ne soit plus dans le viseur de qui que ce soit. Cela serait un peu dommage et cela serait même se moquer et ne pas respecter le travail des organisations syndicales et des représentants du personnel. Il y a de la productivité même de croissance. Etant donné que l'on n'a plus les effectifs pour le faire et que l'on réduit un certain nombre de choses, on demandera à ceux qui sont présents de faire un peu plus que ce qui était initialement prévu, mais on a juste oublié qu'auparavant, on avait viré du personnel ou on s'en était débarrassé, on ne l'a pas remplacé et on n'a pas embauché. Cela ne permet pas de faire les activités dans les bonnes conditions et cela ne limite pas les accidents du travail qui peuvent être liés à ce manque d'effectifs. Nous n'avons effectivement pas que les effectifs dans le 1 %, sauf que l'on joue bien sur la masse salariale quand on veut jouer dans la cour des grands et entrer dans le monde concurrentiel et s'aligner sur les coûts plus bas que terre des concurrents. Vous n'avez malheureusement pas tant de leviers que cela.

Nous prenons de toute façon rendez-vous avec vous au mois de juin sur le contrat d'objectifs que vous aurez à nous présenter. M. TURBAN l'a évoqué : nous ne voudrions pas, à chaque fois que nous aurons un nouveau Directeur pour ce département, se retrouver systématiquement avec quelques ETP en moins. Pour rappel, il manque plus de 23 ETP à l'unité TDE depuis des années. Comme on a du mal à recruter, on affiche un chiffre et on ne va discuter que de ce chiffre-là, sauf que l'antécédent a été vite oublié et il est noyé dans des débats ou dans des écrits que l'on ne présente même plus pour éviter de se faire rattraper par la patrouille. Vous avez évoqué une histoire de concept d'effectifs. Vous m'excuserez, mais pour pouvoir réaliser les choses, il faut bien du monde. Il ne s'agit pas que d'un concept, mais d'une réalité que nous vivons.

Sur le plan d'économies, certains dossiers étaient fléchés diapason. Pour éviter qu'ils nous rappellent qu'ils se traduiraient par du moins quelque part, et le moins quelque part ne se fait pas forcément que sur les effectifs, mais ils en représentent une grande part, on va peut-être revoir et discuter le fléchage de ces plans d'économies. On nous a garanti, que ce soit au CSE GDI, au CSE RATP INFRA ou au CSEC, qu'il devait nous être fait des retours sur tous les plans qui portaient sur diapason. Or, plus ça va, moins on nous en parle, moins nous savons qui est mis dedans, moins nous savons

quel dossier comporte du diapason. On nous prive de cet élément. Il va peut-être falloir à un moment donné éviter de le cacher. Je conçois que cela ne soit pas votre volonté, mais si vous le dites de cette façon, l'interprétation qu'il peut y avoir derrière est que l'on va un peu masquer les choses comme pour Galaxie. Galaxie est bien un projet qui alimente diapason et qui va faire des effectifs en moins un peu partout surtout du côté de la LOG et du côté des projeteurs ou des gens qui font des choses pour synthétiser l'activité. Tous ces sujets ont largement été débattus dans l'instance bien avant votre venue. Il ne faut pas non plus ne plus alimenter l'instance et les élus avec des éléments qui permettent la compréhension parce que cela serait une erreur à mon sens et cela ne contribuerait pas à faire un dialogue social mis à haut niveau dans l'entreprise.

M. DUMYCZ – J'ai écouté les deux parties adverses et ce discours est un dialogue de sourds, chacun ayant sa doctrine et son idée bien arrêtée, qui n'apportera rien. En tout cas, j'ai écouté votre discours, M. Le Président, et j'ai presque eu envie de vivre dans ce monde merveilleux du capitalisme, mais il ne me fait pas trop rêver. A cause de cette doctrine, je n'oublie pas que nous sommes débiteurs pour la planète terre sur ses ressources. A force de faire de la productivité à tout crin et à tout vent, nous allons droit dans mur. Pour revenir à notre entreprise, on nous demande de faire de la productivité, mais savez-vous jusqu'où il faudra aller sur la productivité sans que la machine chauffe ?

M. LE PRESIDENT – Il s'agit d'une question très facile à laquelle j'imagine que vous savez facilement répondre. Je pense que nous aurons tous envie d'aller jusqu'au point où le personnel sera motivé, ne sera pas mis en danger et sera reconnu. J'ai vu des gens non-motivés parce qu'ils faisaient des opérations qui ne servaient à rien, j'ai vu des gens en danger, (cf notre niveau d'accidents du travail) et j'ai vu des gens non-reconnus (cf les questions que nous avons de la part de l'ART et pour lesquelles il faut que nous nous battions). J'essayerai d'aller jusqu'au bout sur ces trois combats et j'espère pouvoir le faire avec vous.

J'ai été très frappé par l'exemple de l'équipe ACMAV. Demandez-leur s'il est une fierté pour eux de décharger les trains de travaux en l'état par rapport au travail effectué la veille ! Retenez ces trois points en réponse à votre question philosophique : personnel motivé, personnel en sécurité et personnel reconnu. Ils seront mes trois combats.

M. LECLER – Au niveau de la reconnaissance, je peux vous donner quelques pistes : les salaires, l'emploi, arrêter les suppressions de postes, combler les effectifs manquants, reconnaître le travail de nuit à sa juste valeur, reconnaître les contraintes des agents. Vous n'y arriverez certainement pas en supprimant des postes pour faire de la productivité. Quand vous dites que des postes sont créés, un exemple phare que nous avons en ce moment sur le département est le dossier de République avec -10 agents et l'obligation de travailler un week-end sur deux. Je ne suis pas sûr qu'il soit le bon message à envoyer pour la motivation.

M. PINEAU – J'ai oublié de partager avec vous un point de méthode en début de présentation et je m'en excuse : cette présentation arrive au mois de mai parce qu'il n'était pas possible de construire un budget et les ressources de RATP INFRA tant que le contrat avec IDFM n'était pas fixé. Nous sommes revenus vers vous pour la présentation de ce budget dès lors que le niveau de rémunération de RATP INFRA a été acté avec IDFM et figé.

M. BAZIN – Vous évoquiez, M. Le Directeur, votre ressenti par rapport aux activités des ACMAV. Aucun agent ne se satisfait de voir qu'il est obligé de faire et défaire quelque chose. Certains trouvent peut-être qu'il est bien de s'occuper de cette façon parce que c'est toujours travailler, mais cela n'arrange personne. Nous sommes les premières victimes d'un problème d'organisation du travail. Nous ne décidons pas en bas de l'échelle de l'organisation du travail et le rôle de la direction est bien de prévoir ces choses-là. Vous avez beau jeu de nous retourner la question alors que nous vous la posons souvent et nous n'avons pas de réponse. J'aurais presque envie de vous tendre une carte de la CGT tellement vous êtes parti dans des sujets qui vont en principe dans notre direction, mais c'est encore une fois faire un usage des mots et du côté positif des mots pour couper court à une opposition qui vous est souvent faite ! Vous nous retournez la problématique et vous pointez trois sujets qui nous vont très bien, sauf que vous les prenez côté direction en nous les renvoyant en pleine face comme un boomerang, mais vous oubliez que l'organisation de travail est de votre responsabilité. Si un certain nombre de choses ne vont malheureusement pas bien, c'est encore une fois dans la manière dont les choses sont organisées et gérées. Nous ne faisons qu'exécuter les tâches sur lesquelles on nous envoie. Si on nous demandait notre avis, nous ferions sûrement différemment et vous y trouveriez peut-être des économies, mais peut-être pas là où vous pensez.

M. PAROT – Quant à la reconnaissance, vous n'avez qu'à interroger toutes les personnes qui sont présentes et à leur demander combien de fois on leur a dit qu'elles avaient bien travaillé. Sans lui passer de la pommade, dire de temps en temps à un collègue qui a fait sa nuit ou sa journée qu'il a bien travaillé ne coûte rien et nous ne l'entendons jamais.

Vous avez aussi parlé des accidents de travail et de la sécurité des personnels. J'ai un collègue qui est allé faire un ADC la semaine dernière suite à un problème récurrent de caisses bleues à l'unité CT. Il se produit deux à trois accidents tous les ans et, quand on connaît le coût d'un accident de travail, soit 14000 € en coût direct, 42000 € en coût indirect et presque 15 M€ pour l'ensemble de RATP Infrastructures, il s'agit d'une somme conséquente. Quand la personne missionnée par la Mission PRPS dit à notre collègue qu'il ne sert à rien de faire un ADC pour cet accident et que l'agent aurait pu se blesser autrement, le collègue présent n'ose même pas dire un mot tellement il a peur de se faire sanctionner par ses responsables. J'y suis allé cette semaine pour faire le même ADC pour une autre personne et nous avons pesé ces caisses. A vide, elles pèsent déjà 13 kg et, quand on y met les mesures complémentaires de sécurité juste pour aller sécuriser son chantier sans parler des lampes de couverture, nous sommes à presque 30 kg. Le poids moyen des caisses est de 60 à 65 kg à porter à deux dans les escaliers. Après, on s'étonne que des agents ont des accidents de travail et se font mal au dos. Quand nous essayons de mettre des mesures en place, on nous dit qu'il n'y a rien à faire. Il y a des choses à faire et je pense, M. le Directeur, que vous êtes d'accord avec nous sur ce point. On peut utiliser des moyens mécanisés, mettre plus de personnes ou changer l'organisation du travail, mais cette unité ne veut pas en entendre parler. J'espère que vous entendez mes propos et que vous ferez le nécessaire pour que cela change.

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

Tout vient à point à qui sait attendre. Nous sommes à la moitié de l'année, nous sommes consultés sur le budget 2021 du département.

Après une année 2020 traversée par la crise, 2021 reste aussi dans l'incertitude, avec la COVID qui est toujours présente sans trop connaître son évolution et la signature du contrat IDFM qui acte les modalités et le montant de la rémunération du GI même si le régulateur, l'ART, peut encore la remettre en cause tant que ce dernier ne l'a pas validée.

Le budget 2021 dessine petit à petit les ambitions du département, malheureusement avec les mêmes ingrédients :

- ✓ Un cadrage budgétaire ambitieux mais contraint,
- ✓ Encore et encore la sacrosainte productivité plus marquée à DGOA,
- ✓ En appliquant les mêmes maux pour réduire les coûts, en passant par la flexibilité, la performance, la réduction de l'empreinte immobilière....

Soulignons que le document indique une projection du réalisé 2020 et non un réalisé comme habituellement. La déclinaison n'a pas encore été validée par les commissaires aux comptes.

Le budget 2021 est marqué par une baisse de 9 millions d'€ du forfait IDFM et ça commence bien, cette baisse prend en compte le niveau de productivité demandé par l'IDFM. Ça promet une année difficile !

Les prestations internes augmentent significativement dû à l'intégration entre autres des amortissements. Ce nouvel effet de mode de calcul n'est pas anodin dans le budget 2021 en sachant que cet écart est à périmètre constant.

Les autres recettes sont désormais partagées à 50 % avec l'autorité organisatrice, remontent par rapport à la projection 2020, mais sont encore en deçà de la provision 2020.

Un des postes les plus regardés par notre autorité organisatrice et l'entreprise, ce sont les charges d'exploitation qui sont composées :

- ✓ Du poste énergie qui reste stable,
- ✓ Des matières et autres charges, avec un écart de plus de 19 millions par rapport au budget précédent, ce qui s'explique entre autres par le transfert à RATP I du loyer de Val Bienvenue, du remplacement du produit glyphosate par un autre substituant mais qui, pour l'instant, est consommateur de main d'œuvre, mais aussi de nouvelles relations contractuelles avec Ansaldo. En revanche, les activités des filiales ne remontent pas dans le budget de cette année.
- ✓ Des impôts et taxes, le calcul est différent, ce qui fait baisser ce poste d'environ 50 %. Cette productivité est non pérenne car soumise aux aléas de fiscalité des départements d'Ile de France.
- ✓ Du poste frais de personnel qui augmente avec une variation positive de + 9 millions d'€, cette hausse est favorable au hors transports avec l'arrivée des prolongements. D'ailleurs, à y regarder de plus près, 2 unités de DPI sont les grandes gagnantes, STF et OIT, a contrario 2 unités de DGOA vont connaître un énième régime, TDE et CT. Pour cette dernière, cela nous interpelle, l'automatisation de la L4 incluant la reprise en maintenance des façades de quai va générer des besoins en effectifs. Donc, dans quel service va s'effectuer cette baisse ?
- ✓ De l'item intéressement des salariés qui est en baisse. D'ailleurs, que contient cet item ? A moins qu'il soit déjà acté que l'enveloppe intéressement pour les agents du département sera moindre cette année.

- ✓ Du poste produit comptable qui, lui, augmente significativement par rapport au budget 2020, cet item englobe entre autres toutes nos dépenses hors transport intégrant un actif industriel, c'est une contrepartie des MACES, rentrent aussi en ligne de compte la participation et le travail des équipes du département pour l'OT.
- ✓ De la ligne autre produit de gestion courante qui fluctue beaucoup puisqu'elle porte les achats à l'euro/l'euro.
- ✓ Du poste prestations internes reçues qui, lui, s'envole et comme évoqué précédemment, cela est dû à une nouvelle méthode de calcul, volonté d'intégrer des coûts complets à périmètre constant. Ce qui nous fait vendre plus cher une prestation identique aux années précédentes. Il est donc à craindre de s'entendre dire une nouvelle fois que nous sommes trop chers, avec + 35 millions, pour des prestations équivalentes. Qui va encore trinquer, les effectifs.
- ✓ Enfin, le management fees, terme utilisé quand l'entreprise nous refacture ces services. Là aussi, ce poste est en augmentation, étonnant, avec le projet DIAPASON.

L'excédent brut d'exploitation fait apparaître une ligne supplémentaire, les régimes sociaux, supportés avant par l'OT, celle-ci est désormais assumée par le département et correspond aux évolutions des arrêts maladie et est à mettre en parallèle aux frais de personnel. Ce poste peut aussi fluctuer du simple au double.

Enfin, le résultat net d'exploitation composé des frais financiers est en stabilité. Les opérations exceptionnelles nettes correspondent aux ventes immobilières qui pourraient être finalisées en 2021. Par prudence, aucune projection n'est inscrite dans le budget.

Un chiffre d'affaires qui inclut la productivité, une méthode de calcul qui risque de nous pénaliser, car pour une même prestation nous la vendons plus chère, des effectifs en hausse d'un côté liés aux nombreux prolongements mais aussi dû à la montée en charge du Grand Paris, et en baisse de l'autre, ainsi, DGOA qui perd 14 postes notifiés entre les 2 exercices dans la catégorie opérateur. Peut-être que l'objectif est de pourvoir les postes vacants, mais la cible est plus facilement atteinte en supprimant des ETP et un lien qui nous lie avec l'ART et à qui nous devons dorénavant justifier la plupart de nos dépenses.

Dernier point, l'enjeu majeur de votre quinquennat, M. le Directeur de Département, est de diviser par 6 le taux de fréquence des AT, mais avec quel budget ? A enveloppe constante ? Alors des concessions seront encore faites, si vous ne mettez pas les moyens pour réussir cette ambition.

Le budget se décline sous l'emprise du plan d'entreprise 2025, avec une constante, la productivité sur les effectifs et donc une dégradation des conditions de travail et du fameux compromis vie pro/vie personnelle.

Au vu des éléments évoqués ci-dessus, les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES émettent un avis négatif sur le budget 2021 du département RATP INFRASTRUCTURES.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 18

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le budget d'exploitation 2021 du département est approuvé à l'unanimité des présents.

03 Information et consultation sur le budget d'investissement 2021 de RATP Infrastructures

M. PINEAU – Ce budget d'investissement 2021 pour RATP Infrastructures s'organise dans le cadre d'une nouvelle gouvernance qui a été négociée avec IDFM et qui porte une vision différente de celle qui existait préalablement sur les investissements. Le nouveau cadre d'investissements s'organise autour de plans d'investissements correspondant à l'ensemble des investissements qui sont portés par un établissement (GI, OT, GIGP...). Ces plans d'investissements sont ensuite déclinés dans des schémas directeurs métier qui reprennent l'ensemble des investissements sur les acquis d'un métier, par exemple le métier infrastructures et systèmes de transport, billettique, etc..., dans des schémas directeurs d'investissements qui sont un périmètre de responsabilité en lien avec l'organigramme de la RATP, dans des programmes d'investissements qui sont la maille suivie dans le cadre des reportings avec IDFM, la plus petite maille étant la maille de la catégorie. Elle est la maille la plus fine de reporting avec IDFM qui regroupe plusieurs projets ou opérations d'investissements. Cette nouvelle gouvernance permet d'avoir une vision transversale soit par organisation, soit par thématique d'investissement et d'avoir un suivi organisé dans une logique de porteur des actifs en plus d'avoir un suivi organisé par typologie d'investissement. Ce nouveau cadre est mis en œuvre dans le cadre du nouveau contrat qui se poursuivra pendant la période 2021-2024.

La notification du budget pour RATP Infrastructures, y compris le Grand Paris sur 2021, est de 1,194 Md€ d'investissements. Nous sommes concernés directement par la partie Infrastructures et outils du GI qui représente 24 % de ce montant de 1,2 Md€. RATP Infrastructures ou GI est aussi porteur d'investissements au titre de l'activité ferrée et transport à hauteur de 38 %, des ateliers du ferré à hauteur de 8 %, des systèmes de transport à hauteur de 20 % et des éléments de modernisation et des investissements relatifs aux gares et services pour à peu près 9 %. Nous ne sommes plus dans le même paradigme que celui que nous avons avant. Le nouveau paradigme des investissements est de l'ordre de 1,2 Md€ par an sur la durée du contrat avec une partie qui est directement portée par le GI au titre d'infrastructures et au titre du GI, mais nous sommes aussi le porteur d'investissements au titre d'autres schémas directeurs.

Pour essayer de vous donner une visibilité sur les principaux chantiers, les principaux investissements et les principaux actifs qui sont en train d'être construits dans chacun de ces programmes d'investissements, je me propose d'en mettre certains en exergue :

- **Ferré et Transport** : cette partie est assurément la plus importante puisqu'elle représente un peu moins de 40 % du montant total et 450 M€. Elle se situe majoritairement autour des prolongements de lignes (11, 14, 12 et 4). L'ART a souhaité que les prolongements de lignes soient intégrés dans les comptes du GI, le GI portant 400 M€ d'investissements annuels au titre des prolongements de lignes.
- **Infrastructures et outils du GI** : 288 M€ que nous portons en propre et dont nous assurons la maîtrise d'ouvrage avec, comme grandes thématiques, le gros entretien des voies pour 43 M€, le génie civil à hauteur de 29 M€, les escaliers mécaniques pour 24 M€, le RVB pour 18 M€, l'immobilier pour 15 M€, les équipements de sécurité pour 15 M€, le pont de Chartres pour 14 M€ cette

année.... Nous retrouvons aussi tous les investissements touchant à la ventilation, aux aménagements, aux systèmes d'information de gestion du GI, à la basse tension, à la signalisation....

- **Systèmes ferrés** pour 232 M€. OPAL 4 porté par MOP qui est le projet d'investissement le plus important à hauteur de 57 M€, la modernisation de la ligne 6 pour 26 M€ et le MI 20 à hauteur de 25 M€ sont les thématiques d'investissements les plus importantes. Nous y retrouvons aussi des éléments de modernisation de la ligne 9 et de la ligne 10.
- **Ateliers du ferré** : 95 M€ concernant principalement Vaugirard qui représente la moitié aussi bien pour l'AMT que pour l'AME avec un portage par MRF et par VAL, l'adaptation des ateliers RER des lignes A et B pour 25 M€ et l'adaptation des ateliers métro pour 16 M€.
- **Ferré Gares et Services** : 107 M€ concernant Symphonie pour 16 M€, la rénovation des stations pour 14 M€, des coups de propre à hauteur de 11 M€, la rénovation d'Auber pour 21 M€, la rénovation de Charles de Gaulle Etoile à hauteur de 9 M€ et les autres rénovations de gares à hauteur de 16 M€.

Cette vision est celle que nous pouvons partager aujourd'hui du programme d'investissements. Ces éléments de gouvernance permettent de démontrer tout l'impact des investissements sur les comptes du GI et sur la base d'actifs du GI. Nous avons un lien clair aujourd'hui entre nos investissements et la rémunération de l'exploitation que le GI touchera derrière. Nous avons un financement de l'exploitation qui est assis sur notre base d'investissements et, plus celle-ci croît et plus une partie de notre financement croît. Nous sommes dans un nouveau paradigme d'à peu près 1,2 Md€ pour l'année 2021 avec la répartition que vous avez sous les yeux aujourd'hui.

M. LE SECRETAIRE – Nous sommes concernés surtout par deux schémas directeurs qui sont le GI et le GIGP. Nous avons 8 programmes dont 5 gros programmes qui nous concernent avec plus d'un milliard d'investissements sur la durée du contrat dont les prolongements qui représentent plus de 350 M€ dans le premier programme, soit un montant assez conséquent. Une nouvelle présentation et un nouveau logiciel ont été mis en place par l'entreprise pour répondre aux nouvelles normes. Nous avons donc un plan conséquent d'investissements. Nous n'allons pas évoquer une présentation que nous n'avons pas encore eue, mais les modalités de réussite du plan d'investissements, sans en faire plus ou sans en faire moins, pourraient nous pénaliser au portefeuille. Il faudra nous présenter le contrat IDFM et ses conséquences sur le département. Il ne sera pas anodin pour les investissements puisque la bande passante a changé et les pénalités pourraient être contraignantes pour nous. Il faudra être beaucoup plus précis sur la capacité de faire et de faire au bon moment sans en faire plus ou sans en faire moins. Je remercie Mme DOREAU pour sa présentation qui a été claire et précise sur le sujet lors de la commission économique.

Mme HENRION – Lecture de l'avis....

Le nouveau contrat IDFM cadre les investissements 2021/2024. En découle, de nouvelles rubriques qui voient le jour dans le document qui nous est soumis pour avis. D'ailleurs, l'outil de l'entreprise a aussi évolué.

Le département RATP I est concerné par les schémas directeurs d'investissement GI et GIGP ainsi que par le plan d'investissement, ses actifs étant dédiés à un établissement, conséquence d'être organisé en unité d'affaire.

Les éléments présentés sont du notifié, ils sont encore en attente de validation, mais les chiffres sont à 99 % fiables.

Pour le département, l'investissement est encore à un très haut niveau qui va avoisiner pour 2021 1,194 milliards d'€.

Cet investissement est divisé en 8 programmes. Le programme où on investit le plus et qui représente 38 % de l'enveloppe investissement concerne les prolongements de lignes L11, L14, L12 et L4. Précisons que ces prolongements sont tagués dans le périmètre RATP I pour donner suite à la demande de l'ART, rien que les prolongements représentent 365 millions d'€ à eux seuls.

Le RVB LA qui est sur sa dernière année, absorbe une petite partie de l'enveloppe à hauteur de 18 millions d'€. En ce qui concerne le gros entretien des voies, il consomme de façon pérenne environ 40 millions d'€ annuellement. L'automatisation de la L4 représente 4 % du programme ferré transports. Concernant l'atelier Vaugirard, ce dernier consomme quasiment la moitié de l'investissement dédié au programme Ferré Gares et Services.

Enfin, 3 petits programmes qui représentent moins de 1 % du milliard programmé.

En 2020, malgré la crise, l'investissement a été réalisé presque à 100 %, 636 millions ont été consacrés.

Si le COVID est souvent l'alibi pour expliquer les raisons de la non-réalisation de telle ou telle action, a priori ce n'est pas le cas pour consommer cette enveloppe investissement.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte des investissements 2021 pour RATP INFRASTRUCTURES.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 18
Contre : 0
Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le budget d'investissement 2021 du département est approuvé à l'unanimité des présents.

La séance est interrompue de 12 h 50 à 14 heures.

04 Information sur la mise à disposition de personnel ADP auprès de RATP Infrastructures

Mme SICSIC – La crise sanitaire a impacté de plein fouet le trafic aérien et en particulier le groupe ADP dans ses prévisions et son rythme d'investissements. Pour pallier cette situation, et compte tenu de la similarité des métiers de gestionnaire d'infrastructure de transport et des métiers de la RATP, la direction d'ADP a engagé une démarche vis-à-vis de la RATP pour lui proposer la mise à disposition de salariés touchés par l'arrêt de leur activité. Cette mise à disposition s'effectue dans le cadre d'un prêt de personnel à but non-lucratif. Il s'agit de donner, aux salariés d'ADP qui seraient mis à la disposition de la RATP, une perspective professionnelle sur une période déterminée à l'issue de laquelle ils réintégreront leur société d'origine et, pour

l'entreprise RATP, de pouvoir bénéficier de l'expertise de ces salariés pendant cette durée.

Ce dossier a fait l'objet d'une information et d'une consultation du CSE Central le 21 avril dernier. Il s'est soldé par un avis rendu par le CSE Central sur le dispositif et l'objectif de la présentation d'aujourd'hui est de regarder la signification de ce dispositif pour RATP Infrastructures puisque nous sommes l'un des départements potentiellement intéressés par les compétences qu'ADP pourrait mettre à notre disposition. Nous ne sommes pas les seuls à être intéressés puisque le département MOP l'est également.

M. LEROY – Quand ADP a contacté la RATP, nous avons recensé les métiers et principalement ceux sur lesquels nous estimions probable et possible d'avoir la présence de compétences similaires au vu des missions d'ADP en essayant de croiser avec les perspectives de contrats de prestataires envisagés dans les mois à venir. Nous vous présentons aujourd'hui une photo de potentiels matchs qui est loin d'être un plan de mise à disposition puisqu'il interviendra ensuite tout un processus qui permettra de construire d'éventuelles convergences entre les attentes et les besoins.

Missions identifiées par RATP INFRA

- La conduite de projet, principalement des missions d'assistant conduite de projet,
- Des missions liées à l'intégration,
- Des missions de maîtrise d'œuvre,
- Projeteur,
- Architecte,
- Inspecteur ou Inspectrice d'ouvrages d'art,
- Référent technique pour certains domaines,
- Acheteur,
- Gestion d'actifs,
- Animateur qualité,
- Maîtrise des risques.

Concernant l'unité CPI, les missions sont des missions d'assistant et conduite de projet notamment sur des prolongements de lignes, des missions de RMOE Intégration autour du MI20 et du MF19 et une mission de projeteur.

Concernant l'unité ISE, les missions sont des missions de maîtrise d'œuvre en matière de coordination, suivi de chantier, chargé d'études et travaux fluides. Les projets principalement concernés ou visés sont Bus 2025, le prolongement de la ligne 14 et les travaux d'aménagement des gares et stations d'une part et des ateliers d'autre part.

Concernant l'unité OIT, les missions sont des missions de maîtrise d'œuvre notamment en matière d'économiste de la construction, de responsable d'études, de suivi de chantier, une mission de BIM Management et une mission d'architecte.

Concernant l'unité STF, les missions sont des missions d'expertise technique sur les systèmes d'information, réseaux et cybersécurité et une mission de maîtrise d'œuvre.

Le calendrier de démarrage des missions n'est pas totalement identifié avec cet enjeu de mise en relation entre les capacités d'ADP à disposer d'un profil adapté, disponible et les besoins liés à la mission. Nous n'aurons pas forcément de démarrage immédiat dans la foulée du CSE et nous pouvons tout à fait être dans une logique de démarrage à moyen terme d'une mission en cohérence avec le besoin que nous pourrions avoir de notre côté.

Cette liste de missions a été construite dans notre département en fonction de nos besoins. Elle a été communiquée à ADP. Ils recensent de leur côté les possibilités et les salariés volontaires par rapport aux missions que nous avons identifiées. Les CV sont transmis. La simulation financière correspondante est construite afin d'avoir un ensemble qui soit le CV et les éléments financiers associés. Tous ces éléments sont sélectionnés par les RH et managers du département d'accueil. Nous passons ensuite par un système d'entretiens et, en cas d'avis favorable, une convention tripartite est signée. En cas d'avis défavorable, nous pouvons soit avoir d'autres candidats pour la même mission, soit le candidat peut potentiellement candidater sur une autre mission en sachant que nous ne sommes pas non plus sur des missions qui sont totalement génériques et nous avons à chaque fois un objet spécifique et une activité en face. Nous en sommes actuellement à cette phase d'information et la logique derrière est de pouvoir commencer à construire ce dispositif de mise en relation.

M. BROUCHET – J'ai l'impression que cette mise à disposition de personnel ADP cible beaucoup plus les métiers tertiaires et l'encadrement. Connaissant les carences récurrentes au niveau des opérationnels dans le département avec tous les centres opérationnels qui sont en sous-effectifs et toutes les problématiques que cela entraîne, une telle solution a-t-elle été également envisagée ?

M. MURATI – Sera-t-il désigné une personne du début jusqu'à la fin d'une mission ou pourrions-nous avoir plusieurs salariés d'ADP qui se succéderont pendant toute la durée de la mission ?

M. LE SECRETAIRE – Un certain nombre de questions vous ont été envoyées :

- Le nombre de salariés ADP qui seraient concernés par cette mise à disposition est-il fermé ou d'autres missions pourraient-elles venir compléter la liste après cette présentation, par exemple les inspecteurs d'ouvrages d'art ou animateurs qualité ?
- D'autres unités de DGOA et notamment l'unité ESO ont-elles levé la main pour dire qu'elles pouvaient être aussi intéressées ?
- Ces salariés mis à disposition pourront-ils mener des projets seuls ou seront-ils toujours accompagnés d'un agent RATP ?
- Comment toute la partie des formations et habilitations va-t-elle s'organiser ?
- Des questions ont également été posées en termes de modalités, d'accidents du travail et de suivi médical s'ils font des activités bien particulières sur notre réseau.

M. LEROY – Le besoin initial et principal d'ADP a été ciblé surtout autour de son activité d'ingénierie. Pour les activités de maintenance opérationnelle, l'effet de la crise n'est pas tout à fait le même que sur les budgets d'investissements et les aspects investissements sont souvent impactés plus fortement. Nous avons clairement, dans

la sollicitation d'ADP, cet enjeu autour des effectifs associés à ce type de métiers. Il faut voir aussi, et nous le voyons dans la façon dont nous créons l'intersection avec les métiers, que nous n'avons pas tout à fait le même métier qu'ADP. Les endroits où nous arrivons à nous rencontrer sont les infrastructures classiques, à savoir génie civil, synthèse, BIM, projets, fluides, basse tension... et nous en avons beaucoup moins quand nous arrivons dans le pur ferroviaire où nous n'avons pas la même qualité d'intersection. Nous sommes arrivés sur ce type de missions de cette façon.

L'accompagnement par du personnel RATP sera forcément à viser en fonction de chaque mission. Nous aurons forcément une personne qui sera en charge de suivre et de piloter l'exécution de la mission et le taux d'autonomie dépendra du contexte précis de la mission, mais il est sûr qu'une activité d'assistant conduite de projet se fait auprès d'un chef de projet et nous aurons forcément un suivi par les équipes de conduite de projet.

Concernant les typologies de métiers, si nous arrivons à trouver un match qui n'est pas strictement dans la liste identifiée parce que nous avons un besoin que nous n'avons pas identifié ou parce que nous avons une mission qui ressemble à celle que nous avons proposée et nous nous rendons compte que nous pourrions avoir un usage un peu différent, nous ne pouvons pas l'exclure, mais le travail a déjà été fait à un premier niveau pour voir cette intersection pertinente et les missions que nous avons ciblées doivent normalement traiter l'essentiel de la capacité à construire cette intersection.

Mme SICSIK – Nous dispenserons aux salariés qui seront mis à disposition, en fonction des missions et des besoins, les formations indispensables et notamment celles liées à la sécurité. S'il est nécessaire de le faire compte tenu de la mission, nous dispenserons des formations à la circulation sur les voies. Les salariés d'ADP mis à la disposition de RATP Infrastructures restent, pendant toute la durée de leur mise à disposition, salariés d'ADP et ADP reste leur employeur complètement. Les aspects concernant les accidents du travail et les visites médicales relèvent bien de la responsabilité de l'entreprise ADP. Ils sont détachés dans nos emprises et dans notre entreprise. Nous avons aussi des devoirs et des obligations, par exemple l'obligation d'assurer les formations à la sécurité. Tous ces éléments seront vus mission par mission et définis en fonction de la nature des travaux confiés. Nous avons, au niveau de la RATP, des obligations en matière de santé et de sécurité puisque nous sommes en quelque sorte l'entreprise utilisatrice et nous sommes responsables des conditions d'exécution du travail. ADP reste bien leur employeur et les obligations de visites médicales obligatoires relèvent bien d'ADP. Au niveau de la RATP, nous devons informer ADP de tout accident du travail qui se produirait pour qu'ADP puisse faire les déclarations obligatoires le plus rapidement possible.

M. MURATI – Un seul salarié ADP est-il associé à une mission ou plusieurs salariés ADP peuvent-ils se succéder.

M. LEROY – Les missions telles qu'elles sont construites sont plutôt des missions de court terme, la logique étant d'avoir un seul salarié ADP sur une mission. Nous ne pouvons peut-être pas exclure une situation où nous aurions deux personnes à la suite sur une mission, mais l'esprit est plutôt d'essayer de construire des durées de missions qui soient adaptées au besoin de ressources que nous pouvons identifier et à la durée concernée. Cet esprit prévaut également quand nous avons recours à certaines prestations avec une incertitude sur la charge future notamment pour tel ou tel profil.

Nous n'avons pas non plus d'interdiction ou d'impossibilité en la matière dans cet accord.

M. MURATI – On ne s'interdit pas qu'un salarié, qui ne se retrouve pas dans la mission qui n'était que théorique au début, puisse avoir la possibilité de se rétracter. Le salarié ADP doit également savoir qu'il s'engage pour une mission d'un à trois ans. Je ne sais pas si la situation sanitaire actuelle permet d'avoir une vision aussi lointaine.

M. LEROY – Quand nous proposons une mission, nous le faisons souvent sur un staffing que nous connaissons. Nous connaissons le calendrier de Bus 2025, de la ligne 14 et des projets cités. Nous proposons généralement une mission d'une durée donnée principalement pour des projets qui ont une existence, un début, une fin et un financement. Nous n'avons en théorie pas d'aléas liés à la crise sanitaire. Nous n'avons pas eu jusqu'à présent d'annulation brutale de projets déjà lancés. La logique est un engagement du salarié ADP sur la durée concernée. Le but est de spécifier et de qualifier, au moment où nous construisons la relation, la durée de la mission et que chacun s'engage pour que cette mission corresponde au besoin et respecte la durée ciblée.

M. MURATI – Par rapport aux 23 missions proposées par la RATP, ont-ils le personnel en nombre suffisant du côté d'ADP ? Est-il plutôt inférieur ou largement supérieur ?

M. LEROY – Je ne sais pas quel succès remportera le dispositif puisqu'il démarrera par le processus de mise en relation. Les effectifs ADP me semblent suffisamment élevés pour qu'ils aient potentiellement un niveau de ressources largement supérieur à celui que nous évoquons. Si nous regardons profil par profil en fonction des besoins, de leurs ressources et de celles dont ils continuent à avoir besoin pour les projets qui ont une poursuite d'exécution chez eux, le fait que les volumes soient supérieurs ne veut pas dire que nous réussirons à construire le match sur les missions. Au départ, les effectifs d'ingénierie ADP sont tout de même significatifs et leur baisse d'activité l'est également. Je pense que leur capacité à mettre à disposition du personnel est bien plus élevée que la liste des missions que nous proposons.

Mme SICSIK – ADP envisageait au début, dans le cadre de la prise de contact, de mettre à disposition entre 20 et 50 salariés couvrant à peu près le même nombre de missions. Nous sommes plutôt sur ce dimensionnement. Après, tout dépendra des missions et de l'adéquation avec les profils proposés et volontaires pour rejoindre la RATP dans ce cadre-là.

M. LECLER – Mes trois questions sont les suivantes :

- Ces salariés auront-ils accès à la restauration d'entreprise, au CE... Seront-ils considérés comme des ayants-droit ou des extérieurs avec une participation de leur employeur ?
- Nous parlons de salariés ADP qui s'engagent auprès de la RATP pendant une période donnée. Comment cela se passerait-il si l'activité d'ADP devait repartir à fond demain et s'ils avaient besoin de récupérer leurs salariés ? J'entends qu'ils ont les ressources nécessaires, mais je pense qu'ils ont les ressources nécessaires pour travailler dans un mode dégradé.

- Il serait intéressant de savoir si le secteur privé a autant de bienveillance qu'une entreprise publique comme la RATP pour soulager et aider des salariés qui sont dans une situation très compliquée. De grandes entreprises du CAC 40 ont-elles la même bienveillance auprès de salariés ADP en difficulté comme peut l'avoir une entreprise publique comme la RATP ?

Mme SICSIC – La mise à disposition s'opère dans le cadre d'une convention tripartite. Elle relève de l'accord d'ADP, de la RATP et du salarié concerné. La mise à disposition peut prendre fin à l'initiative de l'une ou l'autre de ces trois parties. L'employeur du salarié ADP mis à la disposition de la RATP reste ADP. Si je peux faire une comparaison, leur statut au quotidien ressemble plus à celui d'un prestataire qu'à celui d'un salarié à durée déterminée. La rémunération continue de leur être versée par ADP. A ce titre-là, ils ne bénéficient pas des avantages liés par exemple au comité d'entreprise.

M. LEROY – Je vous avoue que j'ai du mal à m'exprimer au nom des grandes entreprises du CAC 40. Je pense qu'il existe, dans ce dispositif, une forme de solidarité par rapport à ADP qui est dans une situation un peu difficile. L'essentiel est que nous y trouvions aussi un avantage de notre côté. Des ressources sont mises à notre disposition dans des domaines où nous en avons besoin. Elles sont des ressources de qualité qui sont formées et elles sont mises à notre disposition à un coût que nous considérons pertinent. Nous y trouvons aussi une forme d'intérêt. Après, je n'ai pas trop d'avis à avoir sur la façon dont réagissent les autres entreprises.

M. LECLER – Je ne demandais pas votre avis. Je voulais savoir s'ils faisaient la même chose.

M. LEROY – Je n'ai aucune information sur le sujet.

M. LECLER – A l'époque, quand ALSTOM était en difficulté, la RATP a ouvert ses portes aux salariés d'ALSTOM et elle avait récupéré quelques collègues qui sont maintenant parmi nous. Ce dispositif est une bonne chose et il nous va bien.

M. LE PRESIDENT – Dans l'entreprise RENAULT qui fait partie des cibles dont vous parlez, d'autres formes d'actions de solidarité avaient été mises en place pour essayer de retrouver un plan de charge à mettre en face de certains collaborateurs. Nous avons eu, par exemple, une mobilisation assez forte pour démarrer des fabrications de visières, de stérilisateurs de masques ou de respirateurs pour lever une activité et permettre d'occuper les personnels et les machines. Je peux donner cet exemple qui est un peu dans la même veine d'élan solidaire pour essayer d'occuper le personnel. J'ai cet exemple précis en tête et je ne connais pas d'autres exemples. Quand nous cherchions des masques au début de la crise, et j'étais Directeur des Achats à cette époque, nous avons créé un collectif pour essayer de s'entraider dans la recherche et l'achat de masques et le collectif était privé/public. J'ai ces deux exemples à vous mettre sur la table, mais ils ne sont que deux exemples.

M. LECLER – RENAULT reste un peu sous la tutelle de l'Etat et nous pourrions penser qu'il est fait un petit forcing du côté de Matignon et de l'Elysée. Par exemple, il serait intéressant de savoir si COLAS fait le même type d'actions par rapport à la discussion que nous avons pu avoir ce matin et de faire un benchmark.

M. BAZIN – Pour revenir sur la mise à disposition du personnel ADP, nous avons reçu des ordres puisqu'il faut aider les entreprises en difficulté surtout lorsqu'elles sont des entreprises sous le couvert de l'Etat, et nous avons une forme d'injonction pour pouvoir faire en sorte d'avoir le moins de casse possible. Nous avons déjà vécu une telle situation dans l'entreprise RATP puisque nous avons reçu, au moment où l'entreprise AIR INTER a été désintégrée, du personnel de cette société qui travaille chez nous aujourd'hui. Nous avons bien sûr un rôle de service public à jouer qui est ce soutien et cette solidarité avec les entreprises qui sont du domaine du secteur public, mais nous avons des politiciens qui ont des postures ou des propos qui n'engagent qu'eux, qui n'engagent pas la RATP et qui nous impactent énormément puisqu'il s'agit de politiques publiques.

L'activité aérienne connaît aujourd'hui un coup d'arrêt et la pandémie n'a sûrement pas aidé. Nous donnons un coup de main pour que les salariés d'ADP ne perdent pas leur emploi et ne se retrouvent pas au chômage. Le fait de ne pas gonfler les rangs du chômage est une chose, mais il n'empêche que les prestataires qui travaillaient chez nous sont remerciés pour en prendre d'autres car, même s'ils ont une étiquette ADP, ils seront des prestataires. Nous nous séparerons plus ou moins de prestataires qui travaillent déjà chez nous et qui ont peut-être déjà une certaine formation et certaines connaissances afin de pouvoir laisser la place aux salariés d'ADP, dont acte ! Les rangs du chômage ne se retrouvent pas diminués pour autant et nous n'embaucherons pas non plus des salariés pour les quelques missions que nous pouvons leur fournir.

Pour revenir sur les propos de M. LECLER, ADP envisage un retour à la normale à peu près dans 36 mois. Si la meilleure fortune leur sourit bien avant, comme ils sont encore responsables de leurs salariés, ils les reprendront parce qu'ils auront besoin de relancer leur activité. Nous nous retrouverons dépourvus à ce moment-là et peut-être le bec dans l'eau. Il faut aussi veiller à ne pas répondre simplement à des injonctions, mais à faire également en sorte que nous puissions réaliser nos activités sans que ce coup de main donné à une entreprise en difficulté nous impacte et nous empêche de faire ce que nous avons à faire. Nous verrons ce que cela donnera, mais nous pouvons franchement nous poser la question. Il fallait à un moment donné casser le modèle social que nous avons, mais ce modèle social a fort heureusement permis de protéger des salariés qui ont été mis en chômage partiel et en activité partielle pendant la période de crise sanitaire. On a puisé abondamment dans les ressources collectives et l'assurance maladie a fortement creusé le sillon dans lequel elle se trouvait pour pouvoir pallier le manque d'idées constructives et maintenir un vrai tissu industriel en France comme en Ile de France. Le manque de vision de l'Etat depuis de nombreuses années fait que nous sommes à nu industriellement parlant et on demande à ceux qui sont encore là pour l'instant de jouer ce rôle, mais nous ne pourrons plus jouer ce rôle d'amortisseur ni social, ni économique pour les entreprises quand la concurrence arrivera et que notre entreprise sera complètement désintégrée.

M. LECLER a tout à fait raison d'évoquer ce point. On ne demande pas la même chose aux entreprises privées même si d'autres formes d'aides sont sans doute apportées, mais on n'y met pas la même force d'injonction, et c'est tant mieux pour les entreprises de France et de Navarre si elles arrivent à avoir un peu de lucidité à un moment pour se dire que nous sommes dans un monde concurrentiel, mais la pandémie touche tout le monde et la solidarité fait que nous ferons peut-être un petit pas ou un petit consensus pour aller chercher des masques et un certain nombre de choses qui permettent de protéger nos salariés qui sont la richesse de l'entreprise.

Mme CASSOU – Nous pouvons nous satisfaire que la direction entende bien pour une fois le mot d'entreprise publique et les collègues d'ADP seront les bienvenus. Par contre, j'ai quelques questions sur le sujet parce que j'ai compris que ce contrat pouvait être passé au maximum sur trois ans et il comporte une clause de confidentialité quand ils quitteront notre entreprise pour retourner à ADP. Comment se passera concrètement le départ des prestataires qui sont en place actuellement parce que je suppose que ces salariés ADP remplaceront des prestataires que nous avons déjà en poste dans notre entreprise ?

Quelles règles de télétravail s'appliqueront-elles ? Si nous partons du principe qu'un salarié ADP est égal à un prestataire, comment cela se passera-t-il pour la gestion du personnel ? Au niveau de la place, je pense que cela se passera comme pour les prestataires actuellement, mais je pose tout de même la question. Il subsiste encore beaucoup de questions autour de cette affaire. Ils partiront dans trois ans. Comme nous avons déjà du mal à recruter de façon pérenne, comment ferons-nous ? Nous aimerions avoir une réponse à toutes ces questions.

Mme SICSIC – Je voudrais tout d'abord apporter une correction sur la réponse que j'ai pu faire à la question de M. LECLER concernant l'accès au restaurant d'entreprise. En relisant mes notes, une convention spécifique est envisagée ou a été conclue entre ADP et le CE de la RATP. Elle permettra aux salariés mis à disposition de la RATP par ADP de bénéficier d'un accès au restaurant d'entreprise bien que les salariés d'ADP continuent à relever du CSE du Groupe ADP. Je vous prie de m'excuser pour cette erreur dans ma réponse.

Concernant le télétravail, les salariés ADP bénéficieront des règles relatives au télétravail de leur entreprise d'origine. Ils relèvent de l'accord ou des dispositions applicables en matière de télétravail au sein d'ADP. Ce point a été précisé et la réglementation qui s'applique pour eux en matière de télétravail est bien celle de la société ADP. Les missions proposées sont des missions qui ont une durée déterminée et elles auraient été confiées à des prestataires. Elles ne sont pas des missions pour lesquelles nous envisagions de recourir au recrutement.

M. LEROY – Cela n'a rien à voir juridiquement. Du point de vue très opérationnel, c'est un peu comme si une autre société nous proposait des prestations. Nous ne sommes pas en train d'arbitrer pour ou contre un prestataire versus un salarié ADP. Nous avons de toute façon un renouvellement avec des missions qui démarrent, des missions qui s'arrêtent, d'autres missions qui reprennent, des tranches fermes, et des tranches conditionnelles. Cette gestion globale continuera de se faire et nous ne sommes pas forcément en train de dire qu'untel remplacera untel dans ce cadre-là. ADP nous proposera des CV avec un niveau de salaire et de coût associé et nous aurons la possibilité d'utiliser ce canal pour staffer certaines missions. Une personne n'était pas forcément sur la mission. Cela peut être le cas, mais nous avons déjà régulièrement des missions de prestations qui arrivent à leur terme et un renouvellement d'appel d'offres qui peut conduire à terminer la tâche correspondante avec une autre entreprise ou une autre personne. Les effets de turn-over que vous évoquiez existent aussi parfois avec des entreprises de prestations qui ont un taux de démission un peu supérieur à la moyenne et nous avons parfois des substitutions en cours de mission. Au plan juridique, ce cadre n'est pas comparable à celui de la prestation. Nous ne sommes pas non plus, au sens opérationnel, sur des dispositifs qui sont totalement orthogonaux à ceux que nous pouvons déjà pratiquer par ailleurs sur ce périmètre de missions que nous ouvrons à prestations.

Mme CASSOU – Nous avons vu par exemple qu'au niveau du port du masque, un agent RATP et un prestataire n'étaient pas traités de la même façon ou n'avaient pas les mêmes consignes à respecter. Quelles seront les règles à appliquer ? Quand vous dites que cela n'est pas juridiquement la même chose, quand un prestataire ne convenait pas, nous appelions la société de prestations qui nous mettait un autre prestataire à disposition. Comment cela se passera-t-il si nous avons un souci avec un salarié ADP ? Si le salarié ADP souhaite lui-même mettre fin à sa mission, comment se passera son remplacement ?

Mme SICSIK – Un salarié ADP qui voudrait interrompre sa mission pourra le faire en avisant son employeur ADP et la RATP. Des délais de préavis sont prévus dans la convention en fonction de la durée de la mission. La RATP n'est pas l'employeur du salarié mis à disposition et s'il apparaît une difficulté, quelle qu'elle soit, avec la personne, soit la difficulté est mineure, elle relève d'un ajustement quotidien dans le travail et elle se traite naturellement, soit elle est plus sérieuse et nous nous retournerons en tant qu'entreprise utilisatrice vers ADP pour leur faire part d'une difficulté qui ne se résout pas naturellement par de l'ajustement et il faut envisager d'interrompre la mise à disposition avec un préavis. Pour la continuation de la mission, si le besoin RATP est constant, il existera. Il reste à savoir si ADP aura à ce moment-là des profils disponibles correspondant à notre besoin ou pas.

Mme CASSOU – Qu'en est-il du port du masque et des règles et mesures sanitaires ? Devront-ils respecter celles de leur entreprise ou les nôtres ?

Mme SICSIK – Sur le sujet des équipements individuels, les règles de l'entreprise utilisatrice s'appliquent, à savoir les nôtres.

M. LEROY – Nous sommes un peu à l'image des discussions que nous avons eues il y a presque un an. Quand nous avons des essais qui nécessitent une mixité entre des agents RATP et des salariés d'autres entreprises, nous demandons dans tous les cas que les conditions de protection collective soient identiques. Je pense que nous suivrons dans ce cas la même philosophie et que nous appliquerons les mêmes règles.

M. BAZIN – Pour revenir sur cette histoire de règles concernant la pandémie et la sécurité qu'il incombe à chacun d'apporter au plus haut niveau quel que soit l'endroit où il se situe, nous avons déjà évoqué cette problématique lors de la séance de février. Nous nous retrouvons finalement avec des prestataires qui n'appliquent que leurs règles et qui nous envoient promener lorsque nous leur en faisons la remarque. Je pense que mes collègues ont autre chose à faire que de jouer au gendarme ou au policier en allant dénoncer les personnes. A un moment donné, chacun doit assumer et porter ses responsabilités. Ces personnes qui vont arriver sont en principe des ingénieurs et des gens qui ont un certain niveau. J'ose espérer que les choses vont bien se passer, mais comme ces règles ne s'appliquent déjà pas dans l'entreprise à l'heure où nous sommes en train de parler avec d'autres prestataires, il ne faut pas s'attendre non plus forcément à une meilleure situation de l'autre côté.

Pour les conventions signées à droite ou à gauche avec untel ou untel, ADP est un prestataire comme un autre. Ceci étant, il arrive de temps en temps aux agents RATP de voyager. ADP étant les infrastructures, envisagez-vous de négocier des places de parking ?

Mme SICSI – Les places de parking ne sont pas un point que nous avons instruit. Je ne sais donc pas vous répondre en séance. Je prends la question.

M. BAZIN – Cela pourrait être une opportunité puisque nous sommes capables de créer du lien. Nous sommes d'accord pour les aider, pour leur enlever une épine du pied, mais qu'est-ce que cela nous rapporte ? Quand nos agents partent en voyage, ils vont à l'aéroport avec leur véhicule. Il serait bien qu'ils ne prennent pas de PV, que cela ne leur coûte pas un bras et qu'on ne les assassine pas dès qu'ils entrent dans un parking ADP.

Mme SICSI – Je n'avais pas compris votre question de cette façon. Il n'est pas prévu de réciprocité sur les tarifs de parking à ADP.

M. BAZIN – Je le disais sur le ton de la boutade, mais il serait bien de négocier des choses avec tous ces grands groupes que nous avons autour de nous.

05 Information et consultation sur la prolongation de la note de département 2020-81 du 21 octobre 2020 relative au maintien provisoire du dispositif des rémunérations accessoires (travaux ou sujétions) issu du relevé de décisions du 29 mai 2019 relatif à l'accompagnement des évolutions d'organisation liées au projet de transformation des ingénieries

Mme SICSI – A l'issue du dialogue social sur le projet de transformation des ingénieries qui a abouti à la création du département RATP Infrastructures, un relevé de décision a été pris prévoyant le maintien provisoire des modalités de rémunération accessoire pour les salariés originaires du département ING ou originaires du département MOP jusqu'au 31 décembre 2020. Compte tenu de la situation exceptionnelle de l'année 2020, le CSE avait déjà été informé et consulté en octobre 2020 pour prolonger ce maintien provisoire jusqu'au mois de juin 2021 et se laisser le temps d'engager un processus de dialogue social sur ce sujet, en particulier sur le sujet de la compensation des nuits exceptionnelles. Nous avons engagé ce dialogue social en début d'année 2021 qui a abouti à un accord unanime sur les modalités de compensation des nuits exceptionnelles qui a été signé le 5 mai dernier. Pour autant, cet accord nécessite un certain délai de mise en œuvre et nous avons prévu, avec les organisations syndicales, une mise en œuvre à compter du 1^{er} octobre 2021. L'objet de l'information et de la consultation est de prolonger ce maintien du dispositif provisoire de rémunération accessoire jusqu'au 30 septembre 2021.

M. LE SECRETAIRE – Nous n'avons pas de question particulière s'agissant d'un report des conditions qui existent aujourd'hui jusqu'à la mise en place du nouvel accord « nuits exceptionnelles ». Je propose que nous passions directement à la lecture de l'avis sur ce sujet.

M. ROMERO – Lecture de l'avis....

En octobre 2020, l'instance était sollicitée pour émettre un avis sur le maintien provisoire du dispositif des rémunérations accessoires issu du relevé de décision du 29 mai 2020 relatif à l'accompagnement des évolutions d'organisation liées au projet de transformation des ingénieries.

Pour rappel, le 1^{er} paragraphe du relevé de décision concerne les conditions de travail et stipule la réglementation en vigueur qui s'appliquera aux salariés rejoignant le nouveau département RATP I mais prévoit, à titre exceptionnel, une différence de traitement sur les

rémunérations accessoires suivant le département d'origine et prescrit d'ouvrir des négociations avant la fin 2020 pour homogénéiser ces rémunérations accessoires.

Est-ce le COVID, est-ce DIAPASON, est-ce les 2, la direction nous avait informé de son incapacité à ouvrir des négociations sur le sujet avant la fin de l'année. Elle proposait donc un report à titre provisoire sur le 1^{er} semestre 2021 du paragraphe 1 du relevé de décision. Nous nous étions positionnés favorablement pour ce report car négocier dans la précipitation n'aurait pas été favorable aux agents.

Ce temps d'échange avec les organisations syndicales a eu lieu courant avril 2021 et a abouti sur la mise en œuvre d'un protocole unique de compensation des nuits exceptionnelles pour le département RATP I.

Ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2021, il est donc nécessaire de proroger jusqu'à cette date, le maintien provisoire du dispositif de rémunération actuelle.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES émettent un avis favorable sur cette prorogation.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 17

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur la prolongation du dispositif des rémunérations accessoires (travaux et sujétions) issu du relevé de décisions du 29 mai 2020 relatif à l'accompagnement des évolutions d'organisation liées au projet de transformation des ingénieries est approuvé à l'unanimité des présents.

06 Consultation sur le projet d'évolution du centre de maintenance de Barbès (phase 2)

M. BROUCHET – Lecture de l'avis...

Nous voilà à un énième dossier de réorganisation. Cette fois-ci, la direction s'attaque à l'unité ESO. Cerise sur le gâteau, pour minimiser la baisse drastique des effectifs, l'unité nous présente 2 dossiers en un, avec, au passage, une économie faite sur le dialogue social.

Le premier dossier concerne la reprise en maintenance des onduleurs sensibles. Réalisée historiquement par une prestation, celle-ci ne répond plus aux exigences. Tous les agents sont redevenus capables, au même coût, voire moins cher, d'effectuer ce genre de maintenance. Cette reprise engendre un effectif supplémentaire pour l'équipe de nuit. Opération blanche pour les agents, la direction qui, d'un côté, s'allégera du coût de la prestation qui était évalué à 53K€ annuel, de l'autre recruter un opérateur pour répondre à la charge qu'impose les pas de maintenance de ce matériel sensible. Notons que cet ETP supplémentaire à l'équipe de nuit ne génère pas de nouvelle colonne de permanence le week-end. Il est donc assuré que cela créera des décalages les week-ends. La commission SSCT attend toujours l'invitation pour la tenue de l'ADR.

Le deuxième dossier concerne l'éclatement de la logistique. Comment remplacer l'être humain par des machines. Le département en a rêvé, ESO l'a fait. Donc après s'en être pris aux services opérationnels, au tour des loggeurs de subir les affres de la productivité. Nouveauté, faire de la production sous couvert d'un futur schéma directeur. L'unité anticipe une hypothétique réorganisation qui, pour l'instant, n'a jamais été présentée aux élus du personnel. Sûrement que l'unité est en possession d'éléments secret défense, qu'elle seule

connaît. Oui mais en attendant ce schéma directeur, on supprime du personnel, 3 sur 5, mais l'activité reste la même, donc le problème reste le même. C'est vrai que le monde d'avant était pire. Pas sûr !

Les tableaux de calcul des charges inscrits dans le dossier nous paraissent inexacts par rapport aux lignes de commandes et à la charge de travail projetée. Plus que 2 agents pour s'occuper de la logistique est pour nous une hérésie, mais encore plus quand l'un des 2 voire les 2 salariés sont absents. Répartir cette charge aux AM opérationnels ne sera pas sans conséquence sur leur charge de travail et que dire d'inscrire dans le MO la procédure de déplombage comme un fonctionnement nominal.

Seul un agent sera responsable d'alimenter les rotostockeurs et le camion d'intervention CSA. Drôle d'époque, déshumanisation, risque calculé d'avoir des pénuries de pièces. Il est vrai qu'il n'y aura qu'un seul responsable puisqu'il ne reste qu'un seul exécutant en logistique, le risque RPS sera à son comble.

Comme évoqué en préambule, malgré l'amalgame de 2 dossiers distincts et le fait de minimiser la perte d'effectif, le résultat n'en reste pas moins négatif.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES émettent un avis défavorable sur le projet d'évolution du centre de maintenance de Barbès.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 17
Contre : 0
Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le projet d'évolution du centre de maintenance de Barbès (phase 2) est approuvé à l'unanimité des présents.

07 Consultation sur la reprise en maintenance et en exploitation des centres BUS dans le cadre du projet de transition énergétique BUS 2025

M. LECLER – Lecture de l'avis...

A la RATP, on parle beaucoup de l'arrivée de la concurrence et l'entreprise ne cesse de répéter qu'elle doit s'y préparer et surtout rattraper des écarts de compétitivité pour garder ces centres Bus. Pour rappel, la concurrence concernera d'abord le réseau de surface au 1^{er} janvier 2025 et ces 18000 salariés sur 45000. Le deuxième élément qui accompagne cette casse de l'entreprise est l'ambition de réduire les émissions de gaz à effet de serre des transports en commun. Ce sont les 5000 bus diesel qu'il faut remplacer et il faut donc adapter les dépôts à l'électrique pour une partie d'entre eux et au biogaz pour les autres.

Cette décision politique de verdir le parc en passant la majorité des bus en électrique a été revue à la baisse, il était prévu de transformer 17 centres, seulement 13 sur 25 seront électrifiés. Avoir une fibre verte, pourquoi pas mais cela ne doit pas coûter trop cher. Nous pouvons donc nous interroger sur la volonté d'avoir un impact environnemental ainsi que sur la santé de la population ou simplement un effet de mode ?

Rappelons si nécessaire le processus qui nous amène aujourd'hui à ce genre de situation, être dans l'incertitude pour maintenir à court terme notre propre bien, voilà une des conséquences négatives parmi tant d'autres de cette ouverture à la concurrence.

Tout a démarré en 2009, la loi ORTF (Organisation et Régulation des Transports ferroviaires) qui précise les dates d'ouvertures à la concurrence, fin 2024 pour les bus, fin 2029 pour le tramway et 2039 pour le ferré. Puis en 2012, séparation comptable et création du département

Gestionnaire de l'infrastructure en précisant la distinction des biens de retours et des biens de reprises.

Ce dossier présenté aujourd'hui concerne les biens de reprises, en effet les équipements installés dans les centres Bus peuvent à tout moment être repris par l'autorité organisatrice, l'IDFM.

Alors que nous sommes mainteneurs légitimes sur ces installations et que TDE se positionnait pour reprendre la totalité des équipements des 17 centres Bus, la décision de transformer uniquement 13 centres et l'épée de Damoclès qui permet à l'IDFM de reprendre son bien et de choisir un autre mainteneur ne permet plus de voir l'avenir sereinement.

De l'aveu de la direction, comment peut-elle s'engager au-delà de 2022 avec cet avenir incertain ? 2022, c'est demain, est-ce raisonnable de s'engager de la sorte dans de tels projets ?

Concernant la partie technique, l'alimentation se fera par ENEDIS (même principe que pour le tramway) via des postes de livraison et de transformation qui sont au nombre de 2 ou 3 suivant la taille du centre, ce qui permet de baisser la tension en 240 volts alternatifs, puis la distribution s'effectue par des gaines à barres jusqu'aux disjoncteurs.

L'ensemble de ce processus sera maintenu par les équipes de TDE, le dernier mètre qui va alimenter des bornes des charges sera entretenu par des sous-traitants (même principe que sur le tramway pour l'éclairage des stations tout RATP sauf l'ampoule qui va à la sous-traitance, absurdité quand tu nous tiens).

L'incertitude des actifs et du périmètre amène la direction à faire le choix de ne se projeter que jusqu'en 2022.

A ce jour, les agents de l'unité interviennent sur 2 centres, Lagny et Corentin. D'ailleurs, cette nouvelle activité s'est faite dans une opacité complète puisque les instances n'ont jamais été informées, ajoutons à cela qu'aucune analyse de risque n'a été faite et encore moins le calcul de la charge de travail que cela engendre.

Pourtant, c'est à partir de ces éléments que l'unité TDE se base pour calculer la future charge de travail qui va monter crescendo à partir du mois d'août 2021 jusqu'à la fin de l'année 2022, car ce n'est pas moins de 4 centres supplémentaires à prendre en charge, soit au total 6 centres à gérer d'ici fin 2022.

Les entités concernées par ce déploiement sont les équipes EPI, M2N et PEFC.

Les entités EPI et PEFC supporteront cette charge sans effectif supplémentaire, seul M2N voit son effectif grandir de 2 postes, un technicien et un opérateur. Dommage peut-être de ne pas en avoir profiter pour monter en technicité le collectif et créer 2 postes de techniciens et non 1 comme indiqué dans le dossier.

Les équipes EPI seront tout de même sollicitées pour les dépêches.

Seul point positif et sécurisant pour l'unité, la création d'un poste de programmeur/ordonnancement mais plus anxiogène pour l'agent qui occupera ce poste avec une logique identique, je cite « exigent aucune perte de production ne sera acceptable ». Dès le départ, la pression va être importante. D'ailleurs, ce poste sera-t-il suppléé en cas d'absence du titulaire du poste, rien ne transpire dans le dossier à ce sujet. Autre point manquant, l'absence de fiche de poste pour cette activité.

Enfin, nous vous demandons de compléter le dossier avec une analyse de risque in situ avant toute intervention en y intégrant le process du circuit des dépêches, l'utilisation des nacelles dans un environnement de circulation de poids lourd et la formation associée. Même si l'activité devait se pérenniser, la direction ne veut pas s'engager à reprendre en traitance.

La perte de 18000 collègues de l'EPIC après 2025 et l'insécurité concernant l'avenir empêchent de se projeter plus en avant. Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte de l'évolution du périmètre d'intervention et vous demandent un REX à la mi-année 2022.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 17

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur la reprise en maintenance et en exploitation des centres BUS dans le cadre du projet de transition énergétique BUS 2025 est approuvé à l'unanimité des présents.

08 Information et consultation sur les réalisations du Plan de Développement des Compétences 2020 du département RATP Infrastructures

M. DINTILHAC – Les réalisations du Plan de Développement des Compétences 2020 ont été présentées en Commission Formation le 29 avril dernier.

Les éléments de contexte

- Les bilans 2020 ont été élaborés chacun dans leur domaine respectif pour ING et GDI en 2019 avant le regroupement et selon une logique différente. Nous avons par exemple un budget par unité au niveau de GDI et un budget global de département pour ING. Il est compliqué de faire une synthèse de ces éléments alors que la logique est différente.
- La crise sanitaire : que s'est-il passé en matière de formation ? Les centres, qu'il s'agisse des formations internes ou externes, ont été fermés de mars à juin alors que nous avons généralement beaucoup d'inscriptions à cette période. L'ouverture a ensuite été progressive. L'activité a redémarré en juin pour les centres de formation RATP et ce redémarrage était prévu pour septembre pour des organismes externes. L'impact est resté fort puisque des jauges sont imposées au niveau des règles sanitaires. Par exemple, pour les formations à la sécurité, les sessions qui se faisaient à 12 stagiaires se font à 8 stagiaires. Nous avons su dès les six premiers mois que nous n'atteindrions pas les 100 % et la plupart des départements ont un point de sortie entre 50 et 60 %.

Les chiffres clés

- Un taux de réalisation de 55,5 % qui se situe dans la moyenne ;
- Un nombre de salariés et des coûts qui sont à peu près dans la même tendance ;
- Un investissement en formation qui est stable. Il est évidemment moindre par rapport à l'année dernière, mais il est stable compte tenu du taux de réalisation.

- Un développement du digital : ce projet d'entreprise a été accru par la crise sanitaire puisqu'il fallait trouver une solution pour pallier les formations qui ne pouvaient pas se faire en présentiel. Sur l'année 2020, plus de 3000 heures ont été réalisées par plus de 3900 stagiaires sur la plateforme digitale de l'entreprise.
- Les heures de formation annulées par les organismes : 21000 heures annulées pour plus de 1800 stagiaires.
- La durée moyenne par salarié : même si nous faisons moins de formation que l'année précédente, les équilibres sont respectés. Les opérateurs ont le plus d'heures. Ceci s'explique de façon assez logique : les formations sont surtout des formations courtes pour les cadres et les agents de maîtrise alors que les formations sont plus longues pour les opérateurs.
- Un taux d'absentéisme maîtrisé : même s'il est supérieur à celui de l'année précédente (4,42 à GDI et 6,7 à ING), je craignais, compte tenu de la situation, qu'il soit en forte augmentation, mais nous nous situons dans des limites acceptables.
- **Réalisations par objectifs**

Quand la crise sanitaire est arrivée, il a fallu prioriser les formations dont nous avons le plus besoin dans nos métiers. Les formations à la sécurité dans l'objectif « compétences transverses » ont représenté 28 % des réalisations. L'autre domaine important représentant 44 % concerne le maintien et le développement des compétences. Nous y retrouvons les compétences techniques du côté de l'ingénierie et du côté de DGOA.

Concernant les formations à la sécurité, lorsque nous regardons les 28 % de réalisation par rapport aux prévisions, ils ne représentent que 60 %. Ce taux de réalisation de 60 % sur la partie sécurité est insatisfaisant. Néanmoins, nous avons réussi à traiter des demandes spécifiques qui n'étaient pas prévus, par exemple à l'unité Voie où 50 à 60 poseurs sont repassés en formation malgré ce contexte sanitaire difficile.

Compte tenu de cette situation et des règles sanitaires qui nous impactent encore cette année, le redémarrage au niveau des formations à la sécurité est un peu poussif. Nous avons mis en place un plan d'action avec le CFSIS qui renforcera son offre dans l'espace ferroviaire. Nous l'appelons le dispositif complémentaire opérationnel et l'objectif est de résorber le retard. Un partenariat est mené avec SYSTRA comme cela avait déjà été le cas en 2019 pour avoir un volant de formateurs opérationnels plus important qui nous permettra de disposer de places plus nombreuses pour ces formations dès le mois de juillet. Nous aurons en parallèle, et de façon plus globale, la mise en place d'un chantier sur les formations à la sécurité à partir du 1^{er} juin 2021.

Mme SICSI – Dans le cadre de l'un des thèmes de percée sur la sécurité dont nous avons parlé lors du précédent CSE, nous souhaitons lancer un chantier à part entière sur le sujet des formations à la sécurité notamment dans l'espace ferroviaire, mais pas seulement, et faire un véritable diagnostic non seulement qualitatif et quantitatif, mais aussi sur les processus d'inscription et l'absentéisme dans ces formations pour bâtir un véritable plan d'action qui nous permettra d'avoir des résultats plus satisfaisants dans les mois et les années à venir.

M. DINTILHAC – Sur les autres contributions, nous retrouvons traditionnellement dans le plan la professionnalisation et l'apprentissage. Deux salariés de l'unité TDE ont bénéficié de la professionnalisation en 2020. Nous envoyons des salariés au CESI chaque année. Au niveau de l'apprentissage, les flux entrants sont les contrats qui ont été signés en 2020 et nous en avons eu 25. Les flux sortants sont les contrats qui se sont terminés. Lorsque nous regardons le détail, nous avons 5 embauches, 5 poursuites d'études et 9 non recrutés. Ce constat n'est pas propre à l'année 2020. Si nous regardons l'année 2019, les résultats sont assez similaires. Nous avons en fait peu d'embauches au regard des gens qui ne sont pas recrutés et qui poursuivent des études. Nous avons aussi des actions à mener dans ce domaine pour les fidéliser :

- Consolider nos partenariats avec les centres de formation et les écoles. Le but est d'améliorer le sourcing pour limiter le nombre de candidats que nous ne recrutons pas à la fin parce que le niveau n'est pas là ou le comportement attendu n'est pas là.
- Pour les apprentis qui poursuivent des études, nous devons mener une réflexion pour voir comment faire pour que cette poursuite d'études se fasse à RATP INFRA et non pas à l'extérieur. Nous avons une personne qui a poursuivi son cursus cette année, mais cela est relativement rare. Nous avons aussi un plan d'action à faire par rapport à l'apprentissage pour améliorer le résultat.

M. LAMBERT – Je veux tout d'abord remercier tous les acteurs de la commission parce que nous avons un dialogue de qualité qui est vraiment très appréciable. Je ne rappelle pas le contexte du COVID avec la fermeture des centres de formation pendant trois mois de l'année 2020. Pour l'unité ESO, la situation a été un peu différente parce qu'ils ont fermé jusqu'au mois de septembre. Etant donné qu'ils avaient limité le nombre de personnes travaillant, ils n'ont plus envoyé d'agents en formation pendant quasiment six mois.

La commission a commencé par un gros débat sur la qualité des documents. Nous étions habitués à avoir un document qui faisait 34 pages et nous sommes passés à un document de 8 pages seulement. Nous sommes tous bien d'accord pour dire que la qualité des documents et non pas la quantité est importante, mais le compte n'y était pas pour nous. Le Responsable Formation du Département a été attentif à nos demandes.

La commission devait au départ se tenir sur un jour. Au vu du nombre de documents et de l'arrivée de DPI, elle s'est tenue sur deux jours. Nous avons eu, le deuxième jour, un document qui était un peu plus complet, mais il était toujours un peu en-deçà de nos attentes et des documents que nous avions avant.

Avant que le département ING arrive et devienne DPI, nous avons l'habitude d'avoir, dans les documents, l'historique des formations qui étaient faites avant. Nous pouvons comprendre que nous ne l'ayons pas eu cette année avec la création de RATP Infrastructures, mais nous aurions pu avoir au moins tous les bilans de la partie DGOA. Nous étions donc un peu déçus. Nous avons eu un peu plus de documents lors de la deuxième journée de la commission et je vous en remercie.

Pour l'année 2020, le bilan affiche une réalisation de 55,5 %. Nous sommes à peu près dans le profil des résultats de l'entreprise et nous ne sommes pas ni bons, ni mauvais par rapport aux résultats des autres départements de l'entreprise. Même après la réouverture des centres, compte tenu de la mise en place d'un système de jauge pendant les formations, les centres ne tournaient pas à plein et toutes les formations bureautiques à Noisiel ont été fermées.

Les membres de la commission ont rappelé le virage digital dont nous avons déjà parlé lors de l'avis sur les orientations triennales de la formation. Nous sommes un peu inquiets sur le sujet. Nous sentons bien qu'il y a un virage et une envie de faire qui peuvent être vus d'un point de vue pratique, mais nous y voyons aussi un aspect financier, un gain et une productivité même si elle n'est pas une productivité sur les effectifs.

Sur les résultats financiers, nous avons à peu près une page avant et nous avons juste une petite ligne. Nous nous sommes demandé au niveau de la commission pourquoi les résultats financiers n'étaient pas les mêmes dans le bilan social et dans le bilan de la formation. Nous aimerions bien que les documents soient les mêmes parce que nous nous demandons quel document est le bon, quel document est le mauvais, et nous sommes un peu perdus.

Sur l'absentéisme, l'année 2020 est une année record. Il a été de 7 % en 2020 alors qu'il était de 6 % en 2019 et de 5,33 % en 2018. Le pôle DPI n'est pas très bon au niveau de l'absentéisme et il serait bien de regarder les actions qui se font du côté de DGOA pour essayer de limiter l'absentéisme sur ce pôle.

Je voudrais vous alerter, M. le Directeur, sur les formations à la sécurité faites au centre de Sucy. Nous avons eu des engagements plutôt assez ambitieux de la part du Responsable du centre de Sucy, mais nous nous apercevons que les engagements sont loin d'être tenus. Des prestataires de SYSTRA, auxquels il avait déjà été fait appel pour remonter la pente, leur viendront en aide avec des coûts qui sont loin d'être négligeables. Pour les formations à la sécurité, nous ne regardons pas trop les prix et il faut qu'elles soient faites.

Concernant l'apprentissage, il était un levier d'embauche et le résultat est une grosse déception. Comme l'a dit le Responsable Formation, cinq personnes ont été embauchées et il est intéressant de savoir où elles ont été embauchées. Quatre personnes sont allées à DPI sur des postes plutôt d'encadrants et une seule personne a été embauchée au niveau des unités opérationnelles à la Voie. En plus, l'unité Voie n'est pas spécialement le secteur où il manque de l'effectif puisque les secteurs présentant le plus de carences sont TDE et CT.

Nous avons appris en commission que certaines unités reversent de l'argent non pas dans le but de renflouer les caisses même s'il l'est un peu, mais de contribuer à l'effort de l'entreprise dans cette période COVID. Nous avons appris que l'unité ESO reversait entre 25000 et 30000 €. Nous avons trouvé un peu étrange que le Responsable Formation ne soit pas au courant de cela. Nous nous sommes aperçus que toutes les unités ne communiquent pas avec le Responsable Formation du département et ont une certaine autonomie.

Avec l'arrivée de DPI, il est vraiment très difficile de faire des comparaisons parce que le pôle DPI a été reconstruit en partie. Nous n'avons pas les chiffres d'avant et nous nous basons beaucoup sur des comparaisons d'autant plus que le pôle DPI travaille sur des projets, donc plutôt avec des systèmes d'enveloppes qui sont un peu compliqués.

Concernant l'unité CT, nous étions un peu inquiets l'année précédente sur certaines formations métier et sur de nouvelles technologies qui n'étaient pas faites. Il semblerait que la situation se soit améliorée. Nous sommes bien d'accord sur le fait que l'on attende que le matériel soit posé sur le terrain avant de commencer les formations et les formations doivent se faire en amont afin d'être le plus pertinent possible quand des interventions sont à faire sur ces équipements.

Une maquette de la ligne 4 est arrivée au centre de Duhesme avant que les portes palières soient maintenues par nos services et ceci est une bonne chose parce que nous avons attendu longtemps pour avoir une maquette de la ligne 1. Nous étions même obligés de faire des formations chez l'exploitant et cela faisait un peu désordre.

Une unité, sur laquelle nous avons un fort regard, est l'unité TDE qui avait vraiment des gros problèmes en termes de formation. Il semblerait que l'unité TDE commencerait à sortir la tête de l'eau. Je ne vous dis pas que tout est rose dans cette unité qui est encore « cuillère de bois », mais il semblerait que la situation s'améliore. Par contre, il se pose des problèmes de budget sur cette unité qui a quasiment dépensé l'intégralité de son budget avec seulement 43 % de réalisation. Il faudra relever un peu le budget de formation sur cette unité.

Concernant l'unité Voie, je n'ai pas grand-chose à dire. Ses résultats ont toujours été un peu dopés par le cursus poseur qui amène des heures. Avec un résultat de 67 %, cette unité ne s'en sort pas trop mal. Par contre, nous sommes un peu déçus sur la formation « poseur » qui a été réduite de 9 à 6 mois. Nous nous sommes aperçus que nous avons des échecs qu'il n'y avait pas avant. Il faut se poser la question parce que le fait de supprimer trois mois n'est pas spécialement bon pour les stagiaires.

Nous avons également appris qu'il existait une formation en e-learning d'une vingtaine de minutes sur des recyclages. Si vous obteniez la note de 14/20 au questionnaire, vous n'étiez pas obligé de faire la formation recyclage qui dure 3 jours et elle se faisait en un seul jour. Il nous paraît un peu bizarre qu'un questionnaire d'une vingtaine de minutes et une note de 14/20 remplacent une formation intégrale à Sucy.

Je n'ai franchement rien à dire sur l'unité ESO dont le RFU est toujours très impliqué et qui sort avec un taux de réalisation de 50 %. Je rappelle que cette unité n'a fait aucune formation de mars à septembre 2020.

Sur le pôle DPI, il est toujours compliqué d'analyser les résultats et de faire des commentaires parce que nous n'avons pas de comparatif avec les années précédentes. Je pense que nous aurons beaucoup plus de choses à dire dans l'avenir sur ce pôle.

M. MURATI – Sur les formations à la sécurité, vous mettez en place, pour les années à venir, une amélioration des processus de suivi et d'organisation. Nous avons eu, pour l'année 2020, un cumul de retards sur les formations à la sécurité. Il devait être fait un point avec le centre de Sucy pour savoir s'il serait en capacité d'absorber ce

retard. Avez-vous des éléments chiffrés à nous apporter sur ce retard ? Comment sera-t-il résorbé ?

M. DINTILHAC – Nous en avons parlé assez tôt puisque j'avais alerté le CFSIS au vu des résultats pour que nous trouvions ensemble une solution. Le but n'était pas de leur tirer dessus, mais que nous arrivions à trouver une solution ensemble. Nous avons eu plusieurs réunions sur le sujet. Je ne vais pas vous donner de chiffres aujourd'hui parce que nous sommes en train de construire un état des lieux. Si je vous donnais des chiffres, ils seraient incomplets. Je veux bien vous donner des chiffres, mais avec les solutions qui sont mises en place derrière. Nous n'en sommes pas encore là aujourd'hui, le but étant de résorber au maximum le retard et de rattraper d'ici la fin de l'année 2021 les formations qui n'ont pas été faites sur 2020 et qui doivent être faites sur 2021. Un chantier débutera à partir du 1^{er} juin pour poser tout à plat, c'est-à-dire voir la capacité du CFSIS à absorber nos demandes, mais il faut aussi que nous progressions de notre côté sur nos process et sur l'absentéisme. Vous l'avez soulevé et ce chantier ne concerne pas que DPI puisqu'il est un chantier plus général. Nous pouvons être encore plus performants.

Il faut également que nous revoyions l'ensemble des autres formations. Lorsque nous parlons des formations à la sécurité, nous nous focalisons sur les formations à la circulation et à la mise en sécurité des chantiers où cela pêche le plus, mais nous avons vraiment un chantier global à mener sur l'ensemble. J'ai commencé à faire un travail préparatoire qui sera approfondi dès le mois de juin. Vous serez informés des résultats avec les chiffres et des axes de progrès, mais il est trop tôt pour le faire aujourd'hui.

Mme SICSIK – Je souligne les réunions de travail que nous avons eues avec le CFSIS régulièrement et il y a très peu de temps pour consolider avec eux et s'assurer qu'ils pourront augmenter leur offre de formation pour répondre à notre demande dans les mois qui viennent sur l'année 2021 et rattraper au maximum notre retard. Nous ne pouvons pas vous donner aujourd'hui de chiffres exacts parce que nous sommes en train de les consolider. Ils envisagent et ils sont même en train de finaliser un partenariat avec SYSTRA pour avoir des formateurs supplémentaires, à charge pour nous de bien organiser les participations aux sessions proposées et de maximiser l'utilisation des places offertes. Nous ferons ce travail avec l'ensemble des unités et Stéphane DINTILHAC. Il s'agit d'une opération « coup de poing » sur l'année 2021. Nous lançons en parallèle, sur le sujet des formations à la sécurité, une grande opération de diagnostic qui sera suivie d'un plan d'action que nous vous présenterons bien évidemment.

M. MORVAN – Je ne vais pas faire un point sur 2020, mais un point sur 2021 parce que je me demande comment vous allez réussir à résorber la situation de 2020. Toutes les formations non-réalisées en 2020 n'ont déjà pas été transférées sur 2021 au niveau du programme de formation. Si les agents envoyés en formation sont les seuls à être au courant qu'ils sont en formation et si les AM ou les formateurs ne sont pas au courant, il commence à se poser un problème. Il y a un souci de communication et de passage de l'information sur les convocations à des stages. Je souhaitais juste faire ce commentaire parce de telles situations font perdre du temps à beaucoup de monde. Nous nous retrouvons après en fin d'année avec des formations qui ne sont pas faites. Je ne sais pas comment l'annulation de cette formation sera justifiée, mais nous ne le verrons peut-être pas puisque le bilan 2021 sera fait en 2022.

M. DINTILHAC – Il faut aussi que nous travaillions sur nos process et l'exemple que vous citez en fait partie.

M. MORVAN – Je citais mon propre exemple.

M. BAZIN – Tout comme M. MORVAN, je ne vais pas faire un point sur 2021, mais je vais revenir sur 2019, sur les formations qui n'ont pas été faites et qui auraient dû être comblées pour permettre que les formations prévues soient faites. Il est vrai que la pandémie n'a sûrement pas aidé et nous le comprenons très bien. Nous ne faisons pas simplement une critique en disant qu'il y a un manque quelque part. Si cela n'est techniquement et sanitaire pas possible, je suis d'accord. Ceci dit, toutes les formations prévues en 2019 n'ont pas été réalisées et elles doivent être comptabilisées dans les formations qu'il faudra faire. Aujourd'hui, hormis la digitalisation de toute la formation, rien ne serait prévu pour permettre aux agents de revenir en présentiel, assurer et faire les formations comme il se doit. Cela peut poser problème parce que nous avons besoin de ce présentiel et de s'assurer que le niveau de formation et de compétences des agents soit maintenu. Si on n'arrive même pas à faire cela, le monde virtuel ne permettra certainement pas de garantir que les agents aient les bonnes compétences, les bonnes formations, les bons gestes, les bonnes attitudes et de vérifier ces acquis. Quid de l'année 2019 dans tout cela ? Il n'est pas dit forcément dans les documents qui nous ont été présentés qu'une économie est faite. Comme les formations prévues n'ont pas été réalisées au bon niveau, qu'en est-il du budget prévu pour la formation ? Sera-t-il enlevé aux équipes de formation parce qu'elles n'ont pas atteint les objectifs ? Qu'en est-il exactement et qu'est-ce qu'on leur demande dans ce cadre-là ? Des unités doivent faire des retours et, si nous n'avons pas les informations, cela risque d'être compliqué. Il faut savoir où nous en sommes dans ce domaine, pouvoir répondre et faire en sorte que toutes les formations se fassent. Il ne faut sûrement pas y substituer une plateforme digitale en disant aux agents que s'ils obtiennent de bons résultats, ils n'auront plus besoin de faire la formation, sauf qu'elle ne résout pas tout et elle est sûrement la meilleure façon de partir dans les dérives.

M. LAMBERT – Êtes-vous au courant du fait que l'unité ESO ait rendu de l'argent ? Que s'est-il passé ? Avez-vous des explications à ce sujet ? Pouvez-vous me répondre aussi sur le fait que les chiffres soient différents sur le bilan social au niveau de la formation ? Sur le centre de Sucy, il ne faut pas se mentir : le centre de Sucy est éloigné et il est compliqué pour tout le monde d'y aller. Il faut ensuite revenir à Nation pour faire les formations sur le terrain. Je rappelle qu'elles étaient faites avant au centre de formation de Villette et cela était bien moins compliqué pour tout le monde. Je me souviens des propos tenus à l'époque par le Responsable qui nous disait de ne pas nous inquiéter et que ce centre serait un super centre. Nous nous sommes même dit à un moment qu'ils allaient même réussir à faire des formations pour des sociétés extérieures et que ce centre deviendrait une structure qui gagne de l'argent, mais le résultat est finalement le contraire.

Je voudrais également revenir sur la COVID qui a été l'excuse pour tout et n'importe quoi. Il est peut-être difficile de le savoir, mais n'a-t-elle pas caché certains dysfonctionnements au niveau de la formation ?

M. DINTILHAC – Pourquoi cet effort a-t-il été demandé à l'unité ESO et n'a-t-il pas été demandé aux autres unités ? Pour l'instant, nous sommes encore restés sur un fonctionnement unité par unité avec des contrôleurs de gestion et des unités sont un peu autonomes dans ce domaine. Je l'ai effectivement découvert en commission et je

vous parlais du plan que nous allons construire. Je regarde les budgets qui ont été consacrés à la formation unité par unité sur les trois dernières années que ce soit du côté de GDI ou d'ING et, pour avoir un discours avec le contrôle de gestion quand nous allons construire notre plan, nous nous assurons qu'il y a bien une équité entre les unités et une règle commune dans le département. Le département est nouveau et nous avons eu en plus une année difficile. Nous y travaillerons et je n'ai pas d'inquiétude pour le bilan à venir et le contrôle de gestion l'an prochain.

Concernant le bilan social, comme je vous l'ai expliqué, la différence est due au fait que nous ne comptons pas les mêmes choses. Vous avez deux éléments dans le bilan social : le plan de formation et les contributions obligatoires de l'entreprise. Vous trouvez par exemple, dans les contributions obligatoires de l'entreprise, tous les prélèvements qui sont faits dans le cadre de l'apprentissage. Le bilan social est le plan de formation plus les contributions obligatoires. Je ne parle que du plan de formation et vous avez un écart pour cette raison.

M. LAMBERT – Dans le bilan social 2019, les chiffres étaient les mêmes avec la réalisation 2019 des formations.

M. DINTILHAC – Nous avons parlé en commission de la différence entre les deux et je ne peux pas vous répondre à chaud. Il faudrait que je reprenne les documents et que je compare. Vous m'aviez posé la question suivante en commission formation : pourquoi la masse salariale passe pratiquement du simple au double ? Nous ne comptons simplement pas les mêmes choses.

M. ROUSSEL – Je n'interviens pas par rapport au bilan, mais sur des points évoqués lors de la commission. Pour faire un retour sur la formation de Sucy, j'ai eu l'occasion de faire un recyclage circulation à pied sur les voies métro et RER cette année et je voulais alerter la direction concernant la formation. Il est prévu de faire une circulation à pied sur les voies métro et RER lors de la formation initiale. Lors du recyclage, il n'y a plus de formation pratique terrain. Pendant cette formation, des agents se sont plaints de faire 4 ou 5 nuits par an et de ne pas être à l'aise sur les réseaux Métro et RER. Ils font un recyclage sans avoir de formation pratique. Ce point a été évoqué avec M. DINTILHAC. Nous attendions des réponses et je pense que nous ne les aurons peut-être pas aujourd'hui alors que je l'avais demandé. Je trouve cela tout de même grave parce que nous avons des agents qui sont habilités à faire de la circulation, couverture et protection sur les voies Métro et RER et qui ne sont pas à l'aise parce qu'ils en font 4 ou 5 dans l'année. J'espère que nous n'aurons pas d'accident de personne. Les formateurs nous ont dit que si nous voulions bénéficier d'une formation avec un exercice terrain, -ce qui n'est pas mon cas puisque j'ai la chance de pouvoir pratiquer régulièrement le terrain-, il faudrait demander une formation initiale, sauf que la formation initiale qui prévoit une partie pratique sur le terrain se fait sur deux ou trois jours et nous ne sommes plus sur une journée. Je ne suis pas sûr que l'on puisse s'y retrouver financièrement. Le fait de mettre la formation circulation à pied sur les voies métro et RER à Sucy était un choix politique qui a été mal calculé parce qu'il n'est pas simple de faire une circulation à pied sur les voies Métro à Sucy-en-Brie. Autant elle peut se faire à Sucy sur le RER A, autant il est compliqué de la faire sur le Métro. Je voudrais alerter la direction sur la difficulté que nous rencontrons avec des agents qui descendent peu souvent sur les voies et qui ne sont pas à l'aise parce qu'ils ne font pas de pratique lors de ce recyclage qui a lieu tous les trois ans.

Je voudrais également alerter la direction concernant les recyclages H0B0 et circulation à pied sur les voies Métro et RER. Nous avons des personnes en unité de soutien qui doivent circuler sur les voies sans recyclage. Le recyclage est obligatoire tous les trois ans. Nous avons des problèmes de recyclage pour les personnels de soutien et j'aimerais savoir comment cela se passe parce que la formation H0B0, ce sont les électrisations et les électrocutions, et la formation circulation à pied sur les voies Métro et RER, ce sont les blessures graves de personnes, voire les décès. Il en va de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que l'on puisse faire ces recyclages. J'avais alerté M. DINTILHAC sur le sujet et je lui avais demandé que nous puissions avoir les éléments aujourd'hui pour savoir tout au moins la population par entité, sans être nominative, des gens qui ne sont pas recyclés et qui sont amenés potentiellement à circuler sur les voies quelle que soit la situation. J'attends une réponse de M. DINTILHAC aujourd'hui puisque je lui avais demandé ces éléments lors de la dernière commission formation.

Je voudrais également vous alerter sur le fait que j'ai écrit à M. DINTILHAC en copie concernant les convocations que j'ai reçues par le CSRH. Redonner le suivi de ces formations au CSRH est aussi une belle innovation. J'ai été personnellement convoqué trois fois pour le recyclage circulation à pied sur les voies Métro. Cela n'est pas grave, et j'ai également été convoqué deux fois sur le RER. Lorsque j'ai été convoqué la première fois sur le recyclage Métro, j'ai répondu défavorablement à une personne dont j'ai gardé le nom, et j'ai transmis les mails à M. DINTILHAC, en disant que j'étais en CSE et que je ne pouvais pas participer au recyclage circulation à pied sur les voies Métro. Je pensais que l'information avait été prise en compte. J'ai reçu le lendemain du CSE un mail presque incendiaire me disant que j'avais occupé la place de quelqu'un. J'ai repris l'historique des mails en disant que j'avais écrit à telle personne pour prévenir et qu'il était un peu dommage qu'ils ne mettent pas à jour leur fichier. Je fais le stage circulation sur la deuxième programmation, puis je reçois une troisième convocation alors que j'ai fait le recyclage. Je renvoie pour la troisième fois l'historique des mails avec l'attestation indiquant que j'ai bien été formé sur le deuxième recyclage. Je fais après la formation circulation à pied sur les voies RER, puis je reçois de nouveau un mail pour savoir si je serais intéressé pour faire le recyclage. Je voudrais savoir ce qui se passe au niveau du CSRH parce que je ne comprends pas trop, le CSRH nous ayant été vendu comme un produit phare. Si je ne réponds pas et si personne ne répond, des places ne vont pas se libérer. Nous avons évoqué tous ces éléments lors de la commission formation et j'ai alerté M. DINTILHAC sur le sujet. Si vous pouviez éclaircir certains points, je reste dans l'attente de vous entendre.

M. DINTILHAC – Par rapport à votre cas où nous avons eu du cafouillage au niveau du CSRH, je vous ai répondu par mail en vous disant qu'il avait été fait une erreur, mais il ne fallait pas se formaliser du fait qu'ils vous aient invité deux fois alors qu'ils n'auraient pas dû. Nous en revenons à nos process que nous devons revoir, et l'inscription des stagiaires et le suivi des stagiaires en font également partie.

M. ROUSSEL – La réponse ne m'a pas complètement satisfait. Pouvons-nous avoir un état des lieux de la formation H0B0 pour le personnel de soutien ? Cette demande a été formulée en commission formation.

M. DINTILHAC – Je vous ai dit tout à l'heure que nous avons commencé cet état des lieux qui débute à partir du mois de juin et vous aurez les éléments. Je ne vais pas vous les donner partiellement aujourd'hui sans vous apporter de solution.

M. ROUSSEL – Je ne veux pas une solution et je veux juste soulever qu'il en va de la responsabilité de l'employeur pour citer M. HOUPERT, le Directeur du département et le Président du CSE. Si nous avons demain un accident grave de personne qu'il soit une électrisation ou un écrasement de personne, il faudra expliquer au juge que vous avez été alertés en temps et en heure sur cette dérive. Je veux juste vous donner une information.

Mme SICSIC – Nous vous avons bien entendu et nous vous disions pour cette raison dès la présentation, et indépendamment de votre intervention, que nous lançons sur ce sujet des formations à la sécurité un chantier global avec une phase de diagnostic approfondi qui nous permettra de bâtir un plan d'action sur plusieurs axes. Il sera bien évidemment partagé avec les représentants du personnel quand il sera prêt. Cela n'est pas le cas aujourd'hui pour pouvoir aller plus loin sur le sujet.

M. MORVAN – En tant que Secrétaire adjoint de la CSSCT, je vous dis clairement, concernant les recyclages qui ne sont pas faits pour les agents qui vont sur le réseau, qu'ils n'ont plus à y mettre les pieds tant que vous n'aurez pas réussi à nous sortir les documents qui prouvent le contraire parce que nous sommes totalement dans le cas d'un danger grave et imminent. Nous aimerions bien avoir une réponse d'ici la fin de la semaine, sinon nous serons obligés de déposer un danger grave et imminent. Nous n'aurons pas d'autre solution parce que nous sommes obligés de protéger les agents et la direction est concernée en premier lieu puisqu'elle a la responsabilité de leur sécurité.

M. LE SECRETAIRE – Je souhaite revenir sur quatre points :

- Il faut tout d'abord savoir, sur ce plan de développement des compétences, que nous sommes sur deux approches différentes et deux façons de voir les choses avec DGOA où nous avons des RFU et DPI où nous n'avons pas de RFU. Des choses seront à revoir à ce niveau parce que nous avons des approches différentes au sein du même département. Il serait bien d'avoir un RFU pour DPI avec la même autonomie que peuvent avoir les RFU des unités.
- Nous voudrions avoir une réponse suite au relevé de décisions sur la Transformation des Ingénieries : une enveloppe de 100 k€ devait être partagée entre trois départements MOP, SIT et GDI/RATP INFRA. Elle devait être identifiée en tant que telle pour deux ans. Nous ne voyons rien apparaître sur le PDC 2020 et nous souhaiterions que les relevés de décisions qui sont signés par le DRH de l'entreprise soient à minima respectés. Il serait bien de savoir ce que nous avons fait, combien nous avons pris ou, si nous n'avons rien pris, si RATP INFRA a estimé qu'il n'a pas eu besoin de cette enveloppe pour former à la transformation des ingénieries. Pour autant, nous devrions voir apparaître un chiffre ou une ligne à zéro pour les agents.
- Beaucoup de choses ont déjà été dites sur les formations à la sécurité et vous allez faire un point. Je me souviens très bien des propos tenus en commission et tous les RFU présents ont dit qu'ils n'y arriveront pas à la vitesse où cela va. Vous ferez un état des lieux, mais il ne faudra pas contraindre après les collectifs de travail en fin d'année en leur disant qu'ils n'ont pas le choix et qu'ils doivent aller en formation. Il manque des effectifs, ils devront partir en formation et faire le travail. Il ne faut pas que les agents aient toutes les contraintes des six mois où il ne s'est pas passé grand-chose. Pendant les six premiers mois de l'année 2021, c'est a priori la

Bérézina du côté du centre de Sucy et il s'y ajoutera les deux mois de congés. Il ne faudra pas trop contraindre les collectifs de travail sur les quatre derniers mois de l'année et rejeter ensuite la faute sur les agents en disant qu'ils ne sont pas allés en formation. Il serait d'ailleurs bien de les prévenir une quinzaine de jours avant leur formation et non pas la veille pour le lendemain comme cela se fait régulièrement aujourd'hui.

- Il serait également bien d'avoir un lien un peu plus fort, surtout pour toute la partie sécurité, entre les formateurs, les RFU et les animateurs de sécurité parce que chacun a son discours, chacun a son approche et j'ai l'impression qu'il n'y a pas grand monde qui se parle. Ce point pourrait être amélioré parce que nous sommes sur de sujets similaires. Quand nous parlons de formation à la sécurité en CSSCT et en commission formation, nous avons l'impression que les gens ne se parlent pas beaucoup.

Il reste encore beaucoup de travail à faire, mais je voulais appuyer sur ces quatre points. Je reviendrai sur l'enveloppe qui a été décidée dans le relevé de décisions de la Transformation des Ingénieries.

M. BAZIN – Je n'ai pas le sentiment que vous ayez apporté des réponses à mes interrogations sur le résidu de 2019 qui n'a pas été fait correctement. Un reliquat devait forcément être reporté sur 2020. Comme toutes les formations n'ont pas pu être faites à cause de la crise sanitaire, toutes ces formations qui n'ont pas été réalisées sont-elles finalement perdues ou est-ce que nous reviendrons un jour à une situation nominale tout à fait normale et nous nous remettrons correctement dans les starting-blocks en faisant les formations prévues au plan à la base ? Le hors-plan est du plus, mais il faut tout d'abord commencer par faire le plan

M. DINTILHAC – Les formations qui ne sont pas faites une année ne passent pas aux oubliettes et ne sont pas reportées directement en tant que telles. Une évaluation du besoin est faite chaque début d'année et les formations qui doivent être reportées sont reportées, le but étant de faire toutes les formations prévues.

M. BAZIN – Cela n'est jamais le cas dans la réalité.

M. DINTILHAC – Nous sommes sur une année particulière, l'objectif de 2021 étant d'atteindre un bien meilleur résultat. De toute façon, le résultat est déjà meilleur.

M. BAZIN – Je modère cette dernière remarque.

M. BROUCHET – Je reste sur la réserve par rapport à la réponse que vous avez faite à M. ROUSSEL tout à l'heure et aux propos de M. MORVAN. Nous avons l'impression d'être dans deux mondes différents. On nous explique dans les centres opérationnels que nous ne sommes pas bons ou nous nous faisons allumer parce que nous avons oublié de signaler que nous avons perdu un tournevis, que nous avons oublié un gant ou autre chose. Par contre, on nous explique que nous pouvons aller travailler sans être formés. J'ai un peu de mal par rapport aux formations à la sécurité telles que les recyclages électriques, circulation, consignation Métro, RER... On nous explique partout qu'il faut, pour l'excellence opérationnelle, être formés pour intervenir et, à côté de cela, quand nous faisons mal, on sait nous le rappeler. J'appuie les propos tenus par M. MORVAN tout à l'heure. Quand aurons-nous un retour par rapport à la question de M. MORVAN sur la validité des formations sécuritaires ? Il ne s'agit que des

formations et nous ne parlons pas des agents qui ne passent même plus en visite médicale.

Mme SICSIC – J'ai bien noté vos différents points d'alerte et en particulier ceux sur les formations à la sécurité. Je partage complètement vos préoccupations sur ce sujet. Le diagnostic et le plan d'action que nous voulons n'ont pas pour objectif de repousser le sujet devant, mais de faire un diagnostic vraiment complet afin de pouvoir le partager avec vous. Par contre, je ne serai pas en mesure de répondre à M. MORVAN d'ici la fin de semaine, c'est-à-dire demain. En revanche, nous reviendrons vers vous avec des éléments le plus rapidement possible.

Je voudrais tout de même rappeler que l'année 2020 a eu deux effets : les formations n'ont pas du tout pu être dispensées pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois et, quand elles ont pu reprendre, elles ont été reprises dans le respect des jauges avec un nombre de salariés formés possibles par session diminué. Il n'a pas permis de rattraper rapidement le retard pris lorsque les centres étaient fermés. Cette situation n'est effectivement pas satisfaisante et nous avons travaillé avec le centre de formation de Sucy pour pouvoir proposer plus de sessions et avoir une capacité de formation accrue dans les mois qui viennent. Je suis bien d'accord avec vous, M. TURBAN, et je partage complètement le point de vigilance. Il ne s'agit pas de former les gens au détriment des collectifs de travail et de l'organisation du travail. Il faut que nous travaillions pour cette raison avec les unités sur la planification de ces formations. Ce travail nous demande un peu de temps et d'ajustement avant de pouvoir annoncer des chiffres précis sur les actions que nous serons en mesure de faire en 2021 ou pas.

Je prends le point parce que je n'ai pas la réponse et nous vous répondrons sur le sujet de l'enveloppe formation qui avait été prévue dans le cadre de la Transformation des Ingénieries et du relevé de décisions de 2019. Il avait effectivement été prévu une enveloppe conséquente dans le cadre de ce projet.

M. MORVAN – J'ai bien pris en compte votre réponse et il est évidemment compliqué de recenser tous les agents qui ne seront pas recyclés d'ici demain. Je vous invite à faire une note de département dans l'urgence concernant tous les agents. Il serait intéressant de savoir quel pôle est le plus concerné par la problématique, mais que tous les agents qui n'ont pas effectué de stage de recyclage depuis plus de trois ans sur le H0B0 et la circulation à pied sur les voies n'y aillent plus tant que la situation n'est pas éclaircie. Compte tenu de la pandémie, des prorogations ont été données pour certaines formations à la sécurité. D'un point de vue sécuritaire, cela s'entend pour les agents qui y vont quasiment toutes les semaines, voire tous les jours. Par contre, une prorogation d'autorisation de circulation sur les voies sans recyclage n'est pas entendable de notre part pour du personnel qui n'y va que ponctuellement tous les trois ou quatre mois. Je ne profère pas des menaces parce que nous ne fonctionnons pas de cette façon, mais nous devons aussi, en tant que CSSCT, assurer la sécurité du personnel s'il y a des lacunes de la part de la direction. Compte tenu des incidents répétés qui ont lieu en ce moment notamment au niveau du RER avec les PCC qui sont un peu olé-olé sur certains points, je ne voudrais pas qu'un agent passe sous un train.

Mme SICSIC - Je comprends votre point de vigilance, votre inquiétude et votre alerte, et je la partage. Nous communiquerons et nous partagerons en ce sens avec les unités.

M. LECLER – Pour aller dans le même sens que M. MORVAN, je suis surpris que vous l'appreniez aujourd'hui. Il est aberrant que des agents soient envoyés sur le terrain sans recyclage.

Mme SICSIC – Nous ne l'apprenons pas aujourd'hui. Nous avons travaillé ces dernières semaines avec le centre de formation de Sucy pour avoir un plan d'action que nous mettrons en œuvre dès que possible fin juin. Nous lançons bien un chantier sur le sujet parce que nous sommes saisis, nous avons conscience de la difficulté et nous partageons complètement vos alertes. La crise sanitaire fait que nous en sommes là aujourd'hui et elle a aggravé la situation. Nous partagerons les alertes de M. MORVAN avec les unités. Notre souci est bien d'être respectueux de nos obligations en la matière et de rattraper ce retard le plus vite possible.

M. LECLER – Vous connaissez mon point de vue sur la crise sanitaire. En attendant, les agents sont présents sur le terrain tous les jours. Il n'y a pas de crise sanitaire pour eux et l'activité se fait normalement. La crise sanitaire a bon dos et il faut arrêter. Ces gens-là sont peut-être en télétravail et ont peut-être des difficultés pour croiser entre eux avec des séances teams qui ne fonctionnent pas, où ils entendent seulement la moitié des phrases ou la moitié des interventions. Je comprends à ce moment-là qu'il soit difficile de mettre en place des plans d'action. Je vous invite à les faire venir dans les bureaux et à faire des réunions en présentiel qui permettront peut-être d'accélérer les choses. Je m'inscris totalement dans la démarche de la CSSCT. Je soutiendrai et j'aiderai les actions qui pourront être faites à ce niveau.

M. LAMBERT – Avant de procéder à la lecture de l'avis, je voudrais juste dire à Mme SICSIC que nous avons l'an dernier les mêmes débats sur les formations à la sécurité. Nous avons déjà du retard l'an dernier, des formations n'étaient pas faites, la direction nous entendait, elle entendait nos alertes, mais j'ai l'impression de faire un copié-collé de l'an dernier..... (lecture de l'avis)

RATP Infrastructures :

Suite à la commission formation et comme chaque année, les élus du département RATP Infrastructures émettent un avis sur les réalisations annuelles du plan de développement des compétences de l'année antérieure. Nouveauté pour cette année et suite à la transformation des ingénieries, cet avis portera sur le pôle DPI, le pôle DGOA et les fonctions centrales. La journée prévue pour la commission formation ne suffit plus avec l'arrivée du pôle DPI et pour les prochaines échéances, il sera dorénavant prévu deux jours de commission.

Nous avons commencé la commission avec un gros débat sur la qualité des documents car le compte n'y était pas. Sur la première partie du bilan concernant l'ensemble du département, une cure d'amaigrissement dans le contenu et les données, d'un document passant de trente-quatre pages à seulement huit a très fortement inquiété les commissaires. Trop longue, nous ne citerons pas la liste des données, des tableaux et des commentaires manquants. Attentive à nos remarques, nous obtenons de la direction lors de la seconde journée de commission des compléments dans une nouvelle édition des documents et nous la remercions. Nous rappelons que les documents précédents ont été construits et ont évolué sur plusieurs années et que nous ne pouvions accepter ce retour en arrière.

Pour l'année 2020, la réalisation affiche 55,5 % des prévisions soit 61 410 heures et 5 592 stagiaires ont suivi une formation. Les centres de formation ont fermé durant 3 mois de mars à juin avec une reprise progressive après le 1^{er} confinement. Le second semestre, toujours un peu moins productif que le 1^{er}, a tout de même généré 35 618 heures soit 32 % des 110 926 heures prévues au plan. Il n'y a pas eu de fermeture des centres de formation au second

confinement mais des mesures de jauge ont été mises en place. Les formations bureautiques prévues au campus de Noisiel ont toutes été annulées mais ont laissé place au distanciel, des classes virtuelles ou des E-learning. Nous rappelons notre forte inquiétude, déjà dénoncée lors de l'avis sur les orientations triennales, du virage concernant la digitalisation des formations et des nouveaux moyens pédagogiques. La digitalisation des formations doit apporter un complément aux formations présentiels et non à leur remplacement par du E-learning. Attention de ne pas aller trop vite et trop loin car la formation ne se mesure pas en quantité mais en qualité.

Les résultats financiers sont absents du document et seul le montant des dépenses pédagogiques global apparaît dans le bilan. Le coût des formations pour l'année 2020 est de 985 433 euros pour 1 552 180 euros prévus soit 63,5 % de réalisation. L'investissement global pour la formation n'apparaît pas et le taux de participation financière de la masse salariale est de 2,86 %. Pourtant, des données sont disponibles sur le bilan social de l'année 2020 à hauteur de 4,93 % pour le pourcentage de la masse salariale, différent du document de la commission, et de 4 471 970 euros pour le montant total consacré à la formation. D'autre part, nous apprenons en commission que les efforts collectifs n'ont pas touché les unités de la même façon.

Concernant l'absentéisme, l'année 2020 a été celle de tous les records et toutes les catégories sont concernées. 28 470 heures annulées en 2020 et 21 269 heures rien que pour les annulations par l'organisme de formation. Le taux d'absentéisme pour l'année 2020 est de 7,02 % alors qu'il était de 6,07 % en 2019 et 5,33 % en 2018. La situation sanitaire en est sûrement la cause mais des efforts et des mesures doivent être prises pour faire baisser ce mauvais résultat.

Nous alertons fortement et avec insistance la direction sur les formations sécurité dispensées par le centre de Sucy. Il semblerait que les engagements en soient pas tenus sur les perspectives ambitieuses annoncées par le responsable du centre. Il est fortement probable que Systra nous vienne encore en aide pour, rappelons-le, un coût loin d'être négligeable mais la sécurité, cela n'a pas de prix. Si un des objectifs de notre nouveau directeur est de faire baisser les accidents de travail, nous vous conseillons d'obtenir un retour d'expérience rapidement sur ces formations avec une présentation aux élus.

Sur l'apprentissage, les flux entrants concernent en majorité des études supérieures alors que les carences d'effectif sont plutôt identifiées dans la catégorie des opérateurs notamment dans 2 unités de DGOA, TDE et CT. Pour les flux sortants, sur 19 contrats d'apprentissage, seulement 5 ont été embauchés dont 4 à DPI et un seulement sur DGOA à la Voie. 5 ont décidé de poursuivre leurs études et les 9 restants ont soit démissionné ou n'ont pas été recrutés soit 50 % des apprentis. Il n'y a pas eu d'évolution par rapport à 2019 où sur 23 apprentis ayant fini leur cursus seulement 5 avaient été embauchés.

Que faut-il penser de tout ça ? Nous vous rappelons qu'une embauche n'est pas un chèque en blanc et qu'il reste encore une année avant de pérenniser votre choix.

Arrêtons de perdre du temps, de l'argent et de l'investissement humain si la finalité est de ne pas les garder, et posons-nous les bonnes questions en amont. De plus, on remarque une orientation de l'apprentissage surtout sur les métiers de l'encadrement et pas assez sur l'opérationnel.

Bilan du pôle DGOA :

Unité TDE :

L'unité TDE affiche 43 % de réalisation soit 8 637 heures de formation pour 1028 stagiaires et un coût pédagogique de 178 593 euros. Beaucoup d'heures ont été perdues notamment à cause de l'annulation du permis poids lourd pour 5 agents suite au dépôt de bilan du centre de formation retenu. Le départ et le non-remplacement pour l'instant du formateur caténaire a généré 681 heures non réalisées. Rappelons que la caténaire est une des activités principales

de l'unité et le remplacement de ce formateur doit être une priorité. Les membres de la commission sont inquiets du faible taux de réalisation concernant les formations pérennité de l'infrastructure, du patrimoine et des équipements pour seulement une réalisation de 957 heures soit 12 % du prévu. Concernant les formations sécurité, l'unité TDE rencontre les mêmes problèmes que les autres unités avec en plus des recyclages circulation sur les voies qui passent de 5 à 3 ans. Le budget des formations doit être revu car quasiment l'intégralité de l'enveloppe a été dépensée alors que les réalisations ne dépassent pas les 50 %. Il demeure encore des difficultés pour les formations engins. Le taux d'absentéisme, le plus fort du département, devra être analysé par la direction afin de trouver les solutions adéquates pour le faire baisser. L'unité TDE reste encore cette année le moins bon résultat du pôle DGOA mais semble sortir un peu la tête de l'eau. Nous garderons toute notre vigilance sur les prochains bilans.

Unité CT :

L'unité CT a réalisé 12 480 heures, ce qui correspond à 65 % du prévisionnel alors que le point de sortie à mi-année était prévu à seulement 46 %. 1 240 stagiaires ont été formés pour 103 952 € soit 66,5 % de coût pédagogiques. Dans la continuité du bilan de mi-année, les formations importantes pour la maintenance des équipements ont été poursuivies. Malgré des formations avec un nombre réduit de stagiaire, l'unité réalise un bon résultat sur les modes opératoires. Néanmoins, seulement un quart de formations côté ESAEM sont dispensées pour 2021 et aucun pour les nouveaux systèmes du RER (CIPOM et schéma directeur de la ligne B). Ces dernières seront rattrapées en 2021. Comme l'ensemble des unités, les formations sécurité sont loin du compte et des espérances. Les commissaires auraient aimé avoir plus de détails sur les formations « prévention des risques » réalisées à hauteur de 54 % seulement.

Unité VOIE :

L'unité VOIE réalise 67 % de ces prévisions avec 19 516 heures sur les 29 129 prévues au PDC 2020. C'est le meilleur bilan des unités opérationnelles du pôle DGOA mais toujours dopé par le cursus poseur qui représente 5000 heures à lui seul soit un quart du réalisé. Nous remarquons, depuis la suppression de 3 mois de formation, un taux d'échec inhabituel du cursus poseur. La Voie arrive à maintenir ces formations sécurité grâce aux sessions dédiées, mais nous sommes surpris d'apprendre que des prérequis en E-learning dispensent les stagiaires de 2 jours sur les 3 prévus concernant les recyclages. Un questionnaire d'une vingtaine de minutes et une note de 14 sur 20 suffiraient à écourter la formation de deux tiers. Les élus de la commission formation ne sont pas convaincus et craignent que cette pratique soit la règle dans le département. Nous ne rappellerons pas un des objectifs prioritaires de notre nouveau directeur. Globalement, malgré la situation, la Voie avec un nouveau responsable formation aux commandes sort avec un bilan convenable pour l'année 2020.

Unité ESO :

Après 6 mois d'arrêt, l'unité ESO arrive tout de même à réaliser 50 % de son plan avec 5 288 heures et 453 stages de formation. La situation sanitaire a conduit cette unité à ne plus envoyer d'agent en formation de mars à septembre 2020. Afin de protéger les agents, la direction d'ESO a pris la décision de réduire l'effectif au juste nécessaire pour maintenir les installations. N'étant plus la priorité du moment, seules les formations légales et métiers ont été dispensées dans la mesure où les organismes maintenaient leurs sessions en présentiel. De nombreuses inscriptions ont été annulées par souci de santé des agents. Côté financier, l'unité ESO rencontre la problématique de formations achetées en 2020 comme 'Appareils d'appui » ou « Entretien et réparer les bétons » et doit les reporter sur 2021. A la demande de l'entreprise, l'unité ESO a participé à un effort estimé entre 25K€ et 30K€. La difficulté de tenir le budget s'est accentuée avec une formation AP2 de 20 jours pour l'encadrement dont 10 jours seront reportés en 2021 avec une facture conséquente à honorer bien sûr à terme échu. De belles réussites à ESO comme la formation « Surveillance géotechnique des carrières » et l'envoi à

Vernon dans l'Eure de 6 agents de l'équipe CSA. La commission remercie particulièrement le RFU d'ESO pour son implication et le niveau de détail des documents.

Les fonctions centrales :

Les fonctions centrales affichent un résultat de 77 % avec 2 627 heures réalisées au compteur mais avec un taux d'accès pour les agents de seulement 52 %. Le plan de formation a été construit pour un effectif de 220 agents. Malgré la dissolution de COP, la transformation des ingénieries a fait augmenter l'effectif de 60 personnes pour un total de 280 agents. Ce bon résultat s'explique grâce à du hors plan non planifié suite à une augmentation de 27 % du personnel avec 125 % de réalisé en ce qui concerne le nombre de stagiaires. Très utilisées dans ce regroupement d'unités, les formations externes ont été fortement impactées par les annulations des organismes et notamment les métiers d'acheteurs. Vu la proximité des ressources humaines, il est étonnant de voir une réalisation d'un taux d'entretien professionnel de 71 % seulement. L'absentéisme, stable sur la catégorie agent de maîtrise, a doublé chez les cadres et augmente encore cette année de 1,2 % sur l'ensemble des fonctions centrales.

Bilan du pôle DPI :

En préambule, nous rappelons que le PDC 2020 a été construit en 2019 sous l'ancienne architecture d'ING avec un plan qui prévoyait 28 284 heures avec un budget pédagogique de 679 550 euros. Le nombre d'agents est globalement resté identique mais avec des besoins en formation différents. Quasiment l'intégralité des formations de ce pôle s'articule sur les formations ingénierie. Contrairement au pôle DGOA, le pôle DPI s'appuie via le CSRH et fonctionne avec un système d'enveloppe globale. Les demandes de formations sont affinées par un interlocuteur au sein de DPI qui transmet les besoins au CSRH. Le bilan du PDC 2020 ne détaille pas le budget par unité et il a été annoncé que cette distinction sera effectuée sur les résultats du PDC 2021. Il est important pour la commission que tous les documents soient équilibrés dans les pôles pour une meilleure lisibilité et orienter correctement les avis.

Vu le taux d'absentéisme notable, ce pôle doit revoir sa politique d'organisation des formations et doit peut-être s'inspirer de ce qui se fait côté DGOA.

Beaucoup de formations sont faites en externe et les élus se demandent si des formations pourraient être internalisées.

CPI :

L'unité CPI réalise 2 024 heures de formation et dépense 52 487 euros pour un effectif de 170 agents pour la majorité des cadres. Cette nouvelle unité a formé 108 salariés soit 63,5 % de son personnel. Le taux d'absentéisme est de 10,63 %. Cette unité a le taux le plus bas d'entretien professionnel avec 71 %.

ISE :

L'unité ISE réalise 2 630 heures de formation et dépense 89 805 euros pour un effectif de 169 agents. Cette unité a formé 128 salariés soit 75,7 % de son personnel. Le taux d'absentéisme est de 5,2 %. Malgré les conditions difficiles, l'unité ISE sort avec un bilan convenable sur l'exercice 2020.

OIT :

L'unité OIT réalise 3 798 heures de formation et dépense 108 254 euros pour un effectif de 306 agents. Cette unité a formé 168 salariés soit 54,9 % de son personnel. Le taux d'absentéisme est de 9,87 %. Cette unité a le taux d'accès à la formation le plus faible.

STF :

L'unité STF réalise 4 381 heures de formation et dépense 125 633 euros pour un effectif de 313 agents. Cette unité a formé 234 salariés soit 74,8 % de son personnel. Avec 11,81 %, l'unité STF a le taux d'absentéisme le plus fort du pôle.

Conclusion :

Sur fond de pandémie, de confinement et de fermeture des centres de formation, l'année 2020 a été chaotique et compliquée pour réaliser le plan de développement des compétences. Le département RATP Infrastructures se situe dans la tendance de l'entreprise avec un peu plus de 50 % de réalisation.

Il est difficile d'avoir une vision claire de ces résultats et nous remarquons que le virus est souvent évoqué comme le coupable concernant le non réalisé. Nous validons cette excuse mais ne cache-t-elle pas d'autres dysfonctionnements restés dans l'ombre ?

D'autre part, nous souhaitons lors de la prochaine commission du bilan annuel que les chiffres du bilan social soient en harmonie avec ceux de la formation.

Lors de la commission, nous avons remarqué que certaines informations importantes n'étaient pas connues par le responsable de formation du département. Nous sommes étonnés de l'autonomie des unités vis-à-vis du département et que certaines décisions ne soient pas partagées sur l'ensemble des acteurs de la formation.

Malgré une réédition des documents avec des données supplémentaires, le compte n'y est toujours pas. Sensible à nos demandes, nous sommes sûrs que le RFD, en appui avec les RFU, saura nous satisfaire pour les prochaines commissions.

Pour un énième fois, nous vous alertons sur les formations digitales fortement évoquées sur le document concernant les orientations triennales. Elles ne pourront jamais remplacer une formation en présentiel notamment pour les formations sécurité. Le cas du E-learning évoqué à la Voie a interpellé l'ensemble des commissaires.

Grosse déception sur l'apprentissage, qui prometteur et levier de recrutement, est loin de donner les résultats attendus avec très peu d'embauches au final.

Le nombre d'agents en seuil critique pour exercer leur activité avait été demandé l'année dernière et un calcul devait être fait. Nous réitérons notre demande car cela n'apparaît pas dans le bilan 2020. D'autre part, et ce depuis plusieurs années, nous souhaitons que les formations hors plan soient dissociées du plan prévisionnel et que le report des formations non réalisées apparaisse clairement.

Au vu des événements qui ont fortement perturbé l'année 2020 pour la réalisation du plan de développement des compétences, les élus du CSE RATP Infrastructures prennent acte du bilan et du plan de développement des compétences 2020.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 17

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur les réalisations du Plan de Développement des Compétences 2020 du département RATP Infrastructures est approuvé à l'unanimité des présents.

09 Information et consultation sur le Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes du département RATP Infrastructures 2020

Mme PEREIRA – Nous examinons aujourd'hui ce premier rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes de RATP Infrastructures. Il a fait l'objet d'une présentation lors de la commission égalité femmes/hommes qui a eu lieu le

mercredi 12 mai et des compléments d'information ont été adressés après cette commission.

Points clés de l'année 2020

- Le département affiche 14,10 % de femmes par rapport à l'effectif global avec un taux de féminisation par catégorie de 59 % pour les cadres, 34 % pour les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs et 7 % pour les opérateurs. Il est donc très peu féminisé au regard du pourcentage de femmes pour l'ensemble de l'entreprise qui est, pour cette année 2020, de 20,7 % avec un taux de féminisation par catégorie de 35,7 % pour les cadres, 24,2 % pour les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs de 18 % pour les opérateurs.
- L'index égalité pour le département est de 80 /100. Il est bien inférieur à l'index égalité de l'entreprise qui est de 95/100. Cette situation s'explique en grande partie par le pourcentage très faible de femmes opératrices (3 %) pour une catégorie représentant un peu plus d'un tiers de l'effectif global du département. L'enjeu de notre département sur le sujet de l'égalité femmes/hommes est de parvenir à féminiser nos recrutements.

Mme TOUBOUL – Malgré l'apport d'ING, le taux de féminisation du département reste très bas même s'il a bien remonté par rapport à celui de GDI. Sur le taux de féminisation, comme nous l'avons déjà dit pour les effectifs, il se pose un réel problème de recrutement tant pour les hommes que pour les femmes. La situation est tout de même assez critique surtout au niveau des opératrices puisque le taux de féminisation est vraiment très bas. Nous le disons depuis trois ans sur ce mandat et nous faisons toujours le même état des lieux. Je pense que la situation sera toujours la même dans les années à venir sauf s'il se produisait un miracle.

Au niveau des rémunérations, malgré une note sur l'index excellente, les écarts restent toujours identiques. Les salaires des femmes restent, à catégorie égale, toujours un peu inférieurs à ceux des hommes. L'index a baissé tant pour GDI que pour ING avec la réunification de RATP INFRA puisqu'il est à 81. Il n'est donc pas très bon. Par contre, j'ai soulevé un point en commission sur lequel je voudrais encore insister concernant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. J'ai repris l'avis de l'an dernier et j'avais déjà parlé de ce sujet en demandant qu'avec la création de RATP INFRA, on recomunique toutes les coordonnées utiles sur le sujet, sur les correspondants au niveau de la RATP et sur le correspondant harcèlement sexuel et agissements sexistes de RATP Infrastructures. J'ai insisté en commission égalité professionnelle et je réinsiste aujourd'hui sur ce point qui est important. Il ne concerne pas que DGOA au vu des tragiques événements de ces derniers temps. Il concerne vraiment tout le monde, autant les hommes que les femmes, toutes unités confondues et toutes catégories confondues. J'espère que nous verrons bientôt une communication sur le sujet adressée à l'ensemble du personnel et de la communauté RATP INFRA pour que certains faits vraiment très tristes ne se reproduisent pas.

Que dire sur les actions de RATP INFRA ? Structur'elles est apparemment un projet qui n'a pas encore émergé. Il est dans les tuyaux, il est en cours d'accouchement et nous en parlons maintenant depuis une bonne année. En tant que Présidente de la commission, j'aimerais que nous finissions par voir émerger ce projet Structur'elles s'il est toujours d'actualité. Il était très fortement porté par Mme PRALONG-RICHY notre ancienne RHD. Est-il toujours d'actualité ? Sera-t-il ouvert à tout le monde ? Je sais

qu'il ne concerne actuellement qu'une petite minorité de femmes cadres. Elles sont la population féminine la plus importante à RATP Infrastructures, mais il ne faudrait pas oublier les autres. Le rapport nous parle également de formation sur le leadership reprise de RATP au féminin. Nos actions se résument à cela. Je sais que la COVID nous empêche d'avancer, mais j'espère vraiment que les projets 2022 seront un peu plus fournis que ceux que l'on nous donne à voir depuis trois ans.

M. LE SECRETAIRE – Les actions internes de RATP INFRA sont aujourd'hui peu visibles. Il faudrait qu'elles soient un peu plus punchy pour qu'elles parlent à tous et pour qu'elles soient faites pour toutes les catégories. J'ai l'impression que l'on s'enferme beaucoup dans une catégorie. Il est vrai que la catégorie cadre est la plus féminisée, mais il faudrait plus communiquer sur les actions qui sont faites parce que la communication est un peu trop timide et les porter un peu plus. Nous constatons qu'il existe toujours un écart salarial toutes catégories confondues malgré des diminutions de-ci de-là et il n'est pas admissible pour une même activité. Il faudrait regarder la question de près pour voir pourquoi nous avons toujours ces écarts importants dans toutes les catégories. Nous reviendrons vers vous sur ces sujets surtout pour la formation harcèlement sexuel et agissements sexistes suite aux événements qui se sont produits dans l'un des centres de DGOA avec la volonté de prioriser le centre et l'unité et d'avoir ensuite une action plus transversale sur le département.

Mme CASSOU – Prévoyez-vous, Mme SICSIK, des actions concernant la féminisation du CODIR ? On sait bien montrer, au niveau du COMEX, que l'on a féminisé les hauts cadres, mais qu'en sera-t-il dans notre département ? Nous n'avons aucune DUO féminine. Des actions seront-elles aussi menées sur des postes à responsabilité ?

M. BAZIN – Nous ne pouvons que déplorer les difficultés à augmenter le taux de féminisation. Nous ne connaissons pas la portée des actions qui ont été menées et nous sommes bien ennuyés avec cette histoire de COVID pour dire si nous étions présents dans les écoles ou pas puisque les écoles étaient fermées et vous n'avez pas pu y avoir accès pour limiter la propagation du virus. Hormis certains secteurs et certaines catégories où la population féminine est beaucoup plus importante que du côté des ouvriers, la situation devient assez difficile à tenir. Il ne faut pas que ces actions soient du paraître et qu'elles soient faites pour éviter de se faire pourrir, pour remplir les chiffres ou répondre aux injonctions fixées par le gouvernement sur la féminisation des entreprises. Il faut vraiment que des actes forts soient portés avec cette volonté d'accueillir une population féminine au sein de l'entreprise. Je rejoins la remarque concernant les formations sur les propos sexistes et toute cette attitude à bien avoir pour que des dérives ne soient pas apportées. Il faut que cela soit bien pris en compte et que nous arrivions à identifier nos différents interlocuteurs et nos différents intervenants sur le sujet.

Pour faire écho à la déclaration de ce matin, lorsque vous avez quelqu'un qui est lanceur d'alerte ou qui informe sur un certain nombre de choses, il ne doit pas être vu comme celui qui empêche de tourner en rond, être stigmatisé, ni jeté dans la poubelle. Il ne faut en tout cas pas lui vouloir du mal en lui disant, comme il nous empêche de faire ce que nous avons envie de faire, de prendre la porte parce que cela sera plus facile pour lui et ne pas protéger les personnes qui lancent les alertes. Il faut faire attention à cela et il faut veiller au fait que cette formation soit portée à la connaissance de l'ensemble du personnel et que chacun y aille.

Mme SICSIK – Les deux sujets concernant l'égalité entre les femmes et les hommes d'une part et la prévention des agissements sexistes d'autre part font partie des chantiers que nous avons engagés et qui vont s'inscrire dans un plan plus large autour du bien-vivre ensemble. Nous aurons l'occasion de vous en reparler et de vous le détailler notamment dans le cadre de la présentation du contrat d'objectifs. Je peux néanmoins vous apporter quelques précisions. Dans le cadre du bien-vivre ensemble, un des axes de travail est bien de déployer et de démultiplier le plan d'action que nous avons mis en œuvre notamment sur l'unité TDE. Il est en train de se dérouler et nous regardons comment cela se passe pour pouvoir le déployer rapidement dans l'ensemble du département en tout ou partie. La question sera à voir selon les unités. Le sujet de prévention des agissements sexistes est globalement une préoccupation très forte sur laquelle nous travaillons avec l'ensemble des acteurs et aussi avec la Direction et le Délégué Général à l'Éthique Frédéric POTIER. Nous aurons l'occasion d'y revenir, mais vous devez retenir que le travail que nous faisons sur l'unité TDE a vocation à être déployé.

M. BAZIN – Que faites-vous exactement sur l'unité TDE ?

Mme SICSIK – Nous avons un plan d'action que nous avons détaillé précédemment avec des ateliers de sensibilisation et de formation pour l'ensemble des catégories de personnel sur le sujet de la prévention des agissements sexistes, sur les stéréotypes, sur ce qu'il est possible ou pas de se dire, de faire, sur ce qui est admissible ou pas admissible, et comment le management réagit face à ce type de situation. J'entends vos remarques sur la communication un peu timide et je le partage. Nous nous sommes attachés, dans un premier temps, à réafficher récemment la note sur la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans l'ensemble des attachements sur les panneaux d'affichage. Cela a été fait il y a quelques semaines. Je partage le fait qu'il faut que nous recommuniquions et que nous fassions une note sur le sujet d'autant qu'il est complètement dans l'actualité. Ce point est important et vous avez raison de le souligner.

Le réseau Structur'elles existe. Il est vrai qu'il n'a pas donné beaucoup de résultats ces dernières semaines et ces derniers mois, mais la situation actuelle ne le favorise pas. Il faut, au-delà de l'encadrement, que ce réseau porte des actions qui s'adressent à tous. Il s'agit là aussi d'un sujet que nous adresserons dans le plan du bien-vivre ensemble. L'un des sujets est de favoriser le leadership ou le développement et la montée en puissance des femmes sur des postes à responsabilité et de les aider à se sentir autorisées à... Il fait partie des actions que nous voulons mener à travers ce réseau Structur'elles en s'appuyant sur les autres offres de l'entreprise puisque de très bonnes formations sont proposées aux femmes pour les aider à se développer et à prendre de plus larges responsabilités.

Nous avons fait aussi des actions pour améliorer notre féminisation du recrutement. Nous voulons travailler sur beaucoup de points, mais celui-ci nous demandera le plus d'efforts. Nous avons fait des actions en partenariat avec différentes associations et des interventions dans les écoles. Les interventions dans les écoles ont été un peu empêchées ces derniers mois. Pour autant, nous faisons des actions au travers de notre réseau d'ambassadeurs puisque nous avons des ambassadeurs qui sont des anciens élèves d'écoles et qui interviennent dans leurs anciennes écoles pour présenter et rendre attractifs les métiers de la RATP. Nous nous appuyons, à travers ce réseau, sur des femmes. Nous avons aussi des actions à destination des écoles

pour essayer de valoriser ces métiers de la maintenance. Nous savons qu'il s'agit d'un long chemin et nous nous y attelons.

M. LE PRESIDENT – Il ne faudrait pas qu'il plane le moindre doute dans cette assemblée sur l'engagement que nous mettrons sur ce sujet au-delà de l'égalité hommes/femmes. Je pense que le sujet sera pris au niveau de la diversité et de l'inclusion parce que beaucoup d'autres diversités pourraient à priori nous poser des problèmes et posent des problèmes. Il s'agit de l'un des chantiers de rupture dont vous entendrez parler en juin. Beaucoup d'actions vont s'accélérer et s'intensifier autour de ce chantier. Je peux également apporter une note d'optimisme. Quand je fais des visites de terrain, je regarde avec une attention particulière ces leaderships au féminin qui s'expriment. J'en ai vu beaucoup dans l'enceinte de DGOA, à TDE et à CT. Je rencontre des personnes très intéressantes qui pourront nous apporter beaucoup très bientôt et à un niveau très intéressant. Je suis assez optimiste sur notre capacité à rendre plus visible notre force féminine en présence. Le plan de recrutement que nous allons en œuvre sur les opérateurs, et sur lequel nous nous ferons aider, sera aussi un plan de rupture que nous suivrons au niveau du comité de direction pour aller chercher ces 71 opérateurs au cours de l'année 2021. Nous lui donnerons aussi un parfum très diversité pour essayer d'y injecter un peu d'autres choses. Vous ne devez avoir aucun doute sur notre engagement et sur le mien en particulier puisque je serai sponsor de ce chantier de percée. Vous comprendrez que ces 22 chantiers ont tous un sponsor et je serai, au même niveau que la sécurité, le sponsor personnel de ce chantier.

Mme CASSOU – Pour rebondir sur les propos de Mme SICSIC et de M. HOUPERT sur le leadership au féminin, le fait de devoir coacher une femme pour qu'elle puisse avoir un poste à responsabilité me perturbe parce que cela voudrait dire qu'une femme est moins compétente et il faut la former plus qu'un homme. Nous pourrions l'assimiler à du sexisme plutôt qu'à autre chose.

Au niveau de la diversité, le sujet de l'égalité femmes/hommes n'est pas le seul sujet. Pourquoi ne verrions-nous pas un jour la naissance d'une commission diversité dans sa globalité, par exemple la diversité et inclusion... ? Elle existe dans beaucoup d'entreprises et elle est en train de voir le jour à la RATP. Pourquoi ne serait-elle pas déclinée dans les CSE ?

M. BAZIN – Il ne faudrait pas non plus, sous couvert de vouloir donner de bons chiffres, ne pas y mettre le caractère important qui est d'avoir de bons professionnels au bon endroit et dire qu'un nombre est à respecter et que l'on va plutôt privilégier le fait d'y mettre des femmes. Puis, certains agents qui espèrent avoir un déroulement de carrière se verront souffler une possibilité d'avoir un autre déroulement de carrière pour des raisons de quotas. Ceci n'est pas ce qui est exprimé et ce qui est dit, mais pourrait arriver et il faudrait commencer à veiller à ces histoires de leadership et d'écriture inclusive qui ne veulent rien dire hormis faire plaisir à certains et ne correspondent surtout pas à l'attente des gens qui ont envie d'avoir de vrais professionnels et des gens compétents en face d'eux, et dieu sait si des femmes sont extrêmement compétentes ! Il faut absolument qu'elles aient leur place, mais que cela ne soit pas entaché de quelques manœuvres juste pour remplir les chiffres. La question de l'égalité professionnelle ne doit pas être occultée par cela. Il faut bien évidemment des femmes dans les entreprises et il faut qu'elles aient le salaire qui corresponde au poste qu'elles occupent et non pas un salaire inférieur sous prétexte

de... Il ne faut pas se tromper de combat dans cette affaire ou en oublier pas un pan sous prétexte de vouloir remplir l'outre.

Mme SICSIK – Pour apporter un élément de réponse à l'intervention de Mme CASSOU, je ne voudrais pas laisser planer le doute sur les objectifs des formations leadership au féminin. Je connais bien ces formations pour y avoir travaillé dans mes précédents postes en particulier avec Muriel DUBOIS qui est responsable du programme RATP sur le sujet de l'égalité femmes/hommes et la place des femmes dans les entreprises. Quand nous faisons des ateliers et quand nous écoutons les difficultés que rencontrent certaines femmes, il ne s'agit pas d'une question de compétences, mais de choses qui sont très ancrées dans le fonctionnement des entreprises. Elles expriment, et pas seulement à la RATP quand nous nous comparons avec d'autres programmes qui existent dans des grands groupes, le besoin d'être particulièrement renforcées sur ces sujets-là parce qu'elles n'ont pas toujours, pour des raisons sociétales et historiques, les mêmes ressorts que les hommes pour affirmer leur leadership. Il ne s'agit ni de discrimination positive, ni du fait de dire qu'elles sont moins compétentes, mais juste d'un sentiment qu'elles expriment. Nous ne le constatons pas seulement à RATP INFRA et à la RATP, mais globalement, et certaines d'entre elles expriment le souhait d'être particulièrement accompagnées sur le sujet pour pouvoir s'autoriser elles-mêmes à se projeter sur des postes à plus forte responsabilité. Je voulais juste apporter cette précision qui est une bonne traduction de la finalité de ces formations qui se veulent vraiment en accompagnement et non pas du tout en stigmatisation.

Mme CASSOU – Je vous remercie Mme SICSIK, mais je pense encore une fois que ce problème est peut-être lié à la communication qui a été faite. Elle avait heurté beaucoup de femmes.

Mme SICSIK – Il s'est peut-être posé un problème de communication, mais l'intention était bien celle-ci.

Mme CASSOU – Elle est donc meilleure.

M. BAZIN – Qu'entendez-vous par féminisation inclusive ?

Mme SICSIK – Je ne sais pas parce que je ne pense pas avoir utilisé ces termes-là.

M. BAZIN – Quelqu'un a parlé de quelque chose d'inclusif. La novlangue ayant un mauvais goût de mon côté, je veux juste comprendre.

Mme SICSIK – Nous voulions dire avec M. HOUPERT qu'au-delà de sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes, nos actions porteront sur l'inclusion de l'ensemble des diversités. Nous parlons aujourd'hui plus particulièrement de l'égalité entre les femmes et les hommes s'agissant du sujet du jour, mais il se pose aussi le sujet de la diversité liée à l'orientation sexuelle. Vous avez vu qu'une campagne est faite actuellement dans l'entreprise sur les personnes LGBTQ+. Il se pose aussi la question de la diversité en fonction des origines... Nous nous appuyons sur le fait que le sujet du jour est l'égalité femmes/hommes, mais le plan que nous sommes en train de bâtir adressera l'ensemble des diversités.

M. BAZIN – Je vous souhaite bon courage parce que je peux vous assurer qu'il y a beaucoup de travail à faire dans ce domaine. Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, il ne faudrait pas aller chercher des poux dans la tête de ceux qui signalent des problématiques et les mettre au ban du reste de l'entreprise. Je pense que vous avez la volonté de bien faire les choses et je demande à voir.

M. LE PRESIDENT – Il s'agit évidemment d'un chantier titanesque puisque le poids des siècles pèse sur nos épaules, mais la société et les lois changent. Les entreprises et les comportements doivent changer. Il faut que nous nous engagions tous ensemble dans ce domaine avec beaucoup d'humilité parce qu'il n'est pas facile d'être exemplaire 7 jours sur 7 du matin au soir. Nous avons tous été éduqués et entourés d'une certaine façon. Il faut s'engager sur ce chemin et il n'y aura aucun doute sur le sujet quant à RATP I. Nous tenterons beaucoup de choses, nous ferons beaucoup de choses et nous incarnerons beaucoup de choses.

Mme TOUBOUL – Lecture de l'avis....

La commission a pris connaissance du rapport de situation comparée femmes/hommes qui, dans sa forme et son préambule, est identique pour tous les départements de la RATP.

Il est à noter que c'est le 1^{er} concernant RATP Infrastructures, il inclut ex GDI et ex ING. Pour rappel, en 2019, le taux de féminisation était de 8,9 % pour GDI et 21,7 % pour ING. En 2020, pour ce nouveau département, il est de 14,10 % réparti comme suit :

- ✓ Catégorie Cadre : 253 femmes soit 59 %,
- ✓ Catégorie Maîtrise : 145 femmes soit 34 %,
- ✓ Catégorie Opératrice : 31 femmes soit 7 %.

Le pourcentage de femmes opératrices est toujours particulièrement faible. La problématique de recrutement de femmes et d'hommes à RATP Infra est soulevée, différentes raisons sont émises : problématiques socio-culturelles, formation scolaire, attractivité des métiers de maintenance du département.

Il est intéressant de remarquer que dans la catégorie Cadre – tranche d'âge 26-35 ans que le taux de féminisation est de 41,6 % pour 58,4 %, seul taux qui pourrait tendre vers une égalité d'ici quelques années. Dans toutes les autres catégories et tranches d'âge, les écarts sont importants.

Au niveau Rémunération, la rémunération moyenne mensuelle brute totale des femmes est supérieure à celles des hommes toutes catégories confondues.

En analysant l'indicateur 21d, on constate que les rémunérations moyennes mensuelles brutes des femmes cadres, maîtrises, techniciennes supérieures et opératrices qualifiées sont inférieures à celles des hommes et qu'il n'y a pas de femmes opératrices non qualifiées...

Des actions ont été mises en place pour prévenir des inégalités futures (maintien de l'avancement durant le congé maternité). Il est dommage cependant de ne pas enclencher des mesures supplémentaires pour résorber les inégalités installées (étude au cas par cas, avec mesures rétroactives si nécessaire).

Attention à maintenir l'égalité lors des commissions de classement : éviter de creuser les écarts de rémunération en portant un œil attentif sur le déroulement de ces instances est une bonne chose. Cependant, cela ne doit pas se faire au détriment du collectif. Le principe de l'avancement est de récompenser l'investissement de chacun, homme ou femme. Si volonté de résorber les écarts il y a, cela doit faire l'objet d'enveloppes supplémentaires, sans amputer les enveloppes en cours.

En 2020, les hommes en droit de prendre des congés paternité les ont à 98,08 % pris.

En 2019, l'index Egalité était de 84 à GDI et de 94 à ING.

En 2020, pour RATP Infra, l'index est de 80, la solution indiquée par la RH est « féminiser nos rangs ». Certes, au vu des difficultés de recrutement, il va être difficile d'augmenter cet index de façon significative pour atteindre celui de la RATP (95 pour 2020).

Dans le chapitre action 2020 :

Création et gestation du réseau féminin STRUCTR'ELLES, la commission espère une présentation et information à toute la communauté RATP Infra avant la fin 2021, il est envisagé une nouvelle commission Egalité professionnelle pour une pré-présentation.

En mai 2020, une communication a été faite sur les modules mis en place sur la parentalité et ce sur la sphère RH.

Il est fait mention de formation sur la capacité à mener/diriger dont nous pouvons retrouver une publication dans URBAN le 27 avril 2021.

La commission demande avec insistance qu'une communication sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes soit faite à toutes et à tous, toutes catégories confondues rapidement.

La commission remercie Me BEDREDINE et Me PEREIRA pour l'important travail préparatoire à cette commission et pour la qualité des échanges.

Au vu des effectifs, des rémunérations, de l'index 2020 inférieur à 2019, de l'absence d'actions tangibles, les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES donnent un avis défavorable sur le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes du département RATP Infra pour 2020.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 16

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes du département RATP Infrastructures année 2020 est approuvé à l'unanimité des présents.

10 Présentation des effectifs du 1^{er} trimestre 2021 du département RATP Infrastructures

Mme PEREIRA – Les effectifs du premier trimestre 2021 ont fait l'objet d'une présentation lors de la commission économique qui a eu lieu le lundi 17 mai, et des compléments d'information ont été adressés à l'issue de cette commission. En synthèse pour ce premier trimestre 2021, la notification 2021 pour notre département est de 3017 avec la répartition suivante : 907 cadres, 1059 maîtrises et 1051 opérateurs, soit +37 par rapport à la notification 2020. Nous notons, sur ce premier trimestre, une situation relativement stable que ce soit en effectifs moyens cumulés qu'en effectifs utilisés payés.

Pour les autres documents figurant dans ce dossier, nous notons des flux sortants légèrement supérieurs aux flux entrants pour ce premier trimestre, 5 nouveaux contrats à durée déterminée, une légère hausse du nombre de CDI, une légère baisse

des salariés détachés en article 33 et 7 nouveaux contrats intérimaires (6 pour un accroissement temporaire d'activité et 1 pour un remplacement de salarié absent).

M. LE SECRETAIRE – Je vous remercie pour cette synthèse de la situation des effectifs. Je vous remercie également d'avoir pris en considération les demandes faites en 2020, entre autres la demande d'éclater les unités des fonctions transverses qui étaient agglomérées. Nous voyons un peu mieux le nombre de postes dans chaque entité. Des entités avoisinant les 100 ETP, elles ne sont pas des petites entités. J'en profite pour vous remercier pour la clarté des explications en commission économique sur le sujet des effectifs puisque ce tableau est le premier que nous avons sur RATP INFRA.

Un point positif est l'augmentation du notifié puisque nous dépassons les 3000 postes à RATP INFRA avec +48 postes pour les cadres. Par contre, l'augmentation est un peu moins importante pour les agents de maîtrise et les opérateurs avec une orientation un peu plus poussée et importante sur deux unités côté DPI : +24 à STF et +10 à OIT. Cela se comprend au vu des investissements sur l'année 2021 et du contrat IDFM. Cela se comprend moins par rapport à tout ce qui a pu nous être dit durant l'année 2020 puisque l'on nous disait que ces deux unités étaient plutôt en sureffectif et devaient revenir à un niveau moindre. D'un autre côté, il est bien de garder le bon niveau des effectifs pour pouvoir mener à bien toutes les opérations que le département a à faire sur ses futurs projets qu'ils soient sur le réseau historique ou sur le futur réseau Grand Paris.

Après, un petit bémol porte sur le notifié du pôle DGOA et plus particulièrement sur deux unités CT et TDE. Nous avons eu un certain nombre d'échanges sur le sujet en commission et les explications interpellent. Je ferai plutôt un zoom sur l'unité CT parce que la seule explication qui nous est donnée pour avoir un notifié plus bas que celui de 2020 est que l'on a du mal à embaucher. Je ne savais pas que le notifié se calait par rapport à la difficulté d'embauche. Dans ce cas, je m'inquiète pour l'avenir parce que nous n'aurons pas 374 en 2022, mais nous nous retrouverons peut-être à 350. Nous sommes à -17 au niveau des opérateurs depuis quelques années et nous étions à -26 l'an dernier sur TDE. Si les notifiés sont en lien avec les difficultés de recrutement, il s'agit d'une première parce qu'il ne me semblait pas que le notifié était lié aux difficultés de recrutement, mais il était lié plutôt à une nécessité d'ETP. Les difficultés de recrutement figurent dans les explications des deux tableaux qui accompagnent les effectifs. S'agissant d'une interrogation, nous avons eu des explications disant qu'il n'y a pas de postes en moins et qu'il y aura des embauches. Si je fais la corrélation avec le budget qui nous a été présenté ce matin, je ne sais pas comment tout cela va entrer dans la chaussure. Après, cela met le doute sur tous les autres chiffres de ce tableau. Si tous les chiffres sont liés au recrutement, nous pouvons nous poser un certain nombre de questions. Nous avons une interrogation forte à ce niveau et je me demande si ce chiffre ne pourrait pas être corrigé au bon niveau au moins pour l'unité CT, voire peut-être pour l'unité TDE, afin d'avoir un chiffre lié vraiment aux besoins en ETP sur le terrain.

Quelques dossiers sont passés en début de trimestre et ne sont pas pris en compte. J'en veux pour preuve DTI dont le notifié est de 90 alors que le dossier présenté il y a quelques semaines annonce, pour 2021, 94 ETP. Cela se comprend mieux puisqu'il n'avait peut-être pas été intégré immédiatement quand le budget du personnel a été fait. Après, la vie du département fait que les chiffres fluctuent entre ceux que nous avons là et la réalité du terrain.

Nous avons des écarts significatifs, que vous avez évoqués en commission économique, dans un certain nombre d'unités de -5 ou -4 et qui durent dans le temps. La transformation des ingénieries a amené ces écarts puisque des postes vacants n'ont toujours pas été comblés. On a du mal à recruter même sur certains postes du côté des fonctions transverses. Nous avons beaucoup de turn over du côté de DPI et peut-être plus de départs dans ces fonctions qu'à DGOA où nous avons plutôt des difficultés de recrutement avec toujours la même difficulté de pouvoir combler ces départs qui mettent en souffrance les collègues qui restent sur les postes puisqu'il faut continuer à faire l'activité.

Au niveau des flux, nous constatons que nous avons eu plus de sorties que d'entrées pour ce premier trimestre. Nous pointons le nombre de démissions qui nous paraît assez élevé pour trois mois de vécu puisque nous avons déjà 7 démissions. Elles correspondent peut-être à des rapprochements familiaux, mais ces départs ne sont pas prévus et il faut les remplacer. Leur remplacement prend souvent du temps et David LECLER disait qu'il peut y avoir un temps de recrutement en face, mais vu la dégradation des conditions et les difficultés de recruter, les agents, même s'ils sont présents, ont souvent, pour une grande majorité d'entre eux, la volonté de partir parce qu'ils ne supportent plus ce déficit d'effectifs. Nous entrons à ce moment-là dans un cercle vicieux où, même si l'on arrive à alimenter tant bien que mal les postes vacants, d'autres partent. Une attention particulière est à porter sur ce sujet-là.

M. LAMBERT – Sur les effectifs, il est tout de même fou de baisser le notifié parce que l'on n'arrive pas à embaucher. Nous avons l'impression que vous n'assumez pas le problème. Est-ce pour faire bonne figure devant GIS ? Si vous mettez par exemple un effectif à 350 alors qu'il est en fait 360, le jour où vous êtes à 360, vous annoncez un sureffectif ? Il faut remettre les bons chiffres parce que cela est important. Après, vous faites le constat que vous n'arrivez pas à embaucher, mais vous ne pouvez pas dire que vous allez baisser le notifié pour faire croire que vous n'avez pas de problèmes d'embauche. Procéder de la sorte est un peu tricher et j'espère que vous ne le faites pas sur d'autres chiffres, par exemple sur les chiffres de la formation. Il faut que vous arrêtiez de le faire pour vous donner bonne figure parce que cela n'est pas bien.

M. LECLER – Je voudrais rebondir sur les propos de MM. TURBAN et LAMBERT que je partage à 100 % et j'irais même plus loin : lorsque vous ajustez les chiffres comme cela vous arrange, vous ne le faites même pas pour masquer le déficit, mais pour piper les chiffres et les effectifs. Nous n'aurons plus aucune vision, nous n'aurons plus aucun repère et nous ne pourrons plus retrouver nos petits. Je remonte souvent un problème, et cela prouve bien les séances à rallonge puisque nous répétons la même chose depuis des mois et des mois. Si je prends par exemple une unité, en l'occurrence TDE puisqu'elle est la seule unité où j'arrive encore à avoir à peu près la visu, on nous annonce des sous-effectifs dans des attachements et pas dans d'autres. Nous sommes en sureffectif au niveau global, mais nous sommes en sureffectif sur l'équipe de nuit et les équipes 3x8 sont en sous-effectif. Dans l'affichage, on nous présente des chiffres où tout va bien, mais quand nous creusons un peu, nous avons des déséquilibres qui entraînent des problèmes de qualité de vie au travail et d'ambiance. Des gens n'ont plus envie de venir et la situation devient pénible. Nous avons du mal à poser des congés hors période de vacances scolaires. Quand il manque 2 personnes dans une équipe 2x8, cela n'est plus possible et elles représentent 25 % de sous-effectif à nos yeux. Tout cela pose vraiment un problème. Quand j'entends la même unité dire qu'elle ne veut pas prévoir des futurs départs qui ont été annoncés

clairement pour cet été pour ne pas faire de sureffectif, par exemple encore deux départs dans une autre équipe dans la même période, quand j'entends la direction dire qu'elle ne peut pas se permettre d'embaucher quelqu'un parce que si ces agents restent, ils seront en sureffectif et quand je vois le nombre de personnes qui manquent à l'unité TDE, je pense sincèrement qu'il ne serait pas du luxe de faire un peu de sureffectif sur un attachement. Ce pilotage ne sert que la direction pour présenter des beaux chiffres et dire que tout va bien. Ils ont leur prime d'objectif parce qu'ils sont entrés dans les cases, mais c'est l'arbre qui cache la forêt ! Vous n'êtes pas dans la réalité. Vous parlez en ETP et je vous parle en bonshommes. Vous voulez réduire les accidents de travail, mais nous vous avons déjà donné l'exemple d'une équipe de Bourg-la-Reine où ils ne sont que deux au lieu de cinq et je compte l'agent de maîtrise. Les agents font l'activité. Le jour où nous aurons un problème ou le jour où l'agent se cassera le dos parce qu'ils devaient être trois ou quatre pour porter le matériel, nous entendrons encore dire que les agents ne sont pas sérieux alors que c'est le sous-effectif et la réalité du terrain ! Je veux bien tout entendre. Il y a le pilotage, mais il y a aussi la réalité.

M. BAZIN – Je n'aurais presque pas dit mieux. Les exemples cités à la fois par MM. TURBAN, LAMBERT et LECLER sont assez parlants et assez criants. Si vous ne les entendez pas, vous nuisez volontairement à l'exercice des activités et cela n'est pas très bien. Les exemples pris sont plus que significatifs et j'ose espérer, dans le pilotage que vous avez, que vous avez un retour de la part des unités opérationnelles. Si je prends l'exemple de TDE où nous avons un sous-effectif qui n'est pas loin des 24/25, il commence à poser problème. Vous n'aurez qu'à afficher le résultat qu'ils vous ont donné en disant que ce chiffre est le chiffre normal, mais cela n'est pas vrai. J'ai connu un effectif à TDE qui était à 546 et nous nous retrouvons aujourd'hui beaucoup en-dessous de l'effectif normalement prévu. Si vous n'avez pas les bons chiffres et s'ils ne veulent pas vous les remonter, il se pose un problème. Vous avez finalement le même souci que nous puisque lorsque nous demandons les chiffres, nous ne les avons pas. Lorsque nous les demandons au département, nous ne les avons pas et on refuse de nous donner des éléments si ce n'est des chiffres qui sont tronqués. C'est vraiment se tirer une balle dans le pied ou en tout cas se mettre dans la possibilité de dire au donneur d'ordre IDFM que nous sommes dans l'incapacité de produire les missions qu'il nous commande ! Comment ne pas tuer une entreprise si ce n'est faire cela ? Il faut mettre les effectifs au bon endroit, il faut arrêter de se cacher derrière de mauvais arguments et cela en est un exemple. M. LECLER vous l'expliquait : si vous voulez lutter contre les accidents, vous devez permettre aux gens de pouvoir se reposer et de récupérer parce que le travail de nuit n'est jamais si évident, et le travail en 3x8 est encore pire surtout quand vous voyez nos tableaux 3x8 et nos tableaux de roulement. Les agents vieillissent et ont du mal à se remettre de ces horaires. Il serait peut-être temps de remettre des effectifs là où il faut pour le bien-être au travail et permettre que tout le monde puisse s'en sortir. Si vous pensez pouvoir y arriver, nous vous en laissons le bénéfice pour pouvoir embaucher comme il faut.

Mme NOUZAREDE – Nous avons une production à réaliser et l'objectif est de mettre les effectifs en face. L'unité CT a une autorisation de recrutement jusqu'à 378 qui correspond au besoin. Nous avons pris une projection estimée réaliste, mais l'objectif est bien de remplir les organigrammes des roulements là où nous en avons besoin. Il faut assurer un équilibre global, mais il faut aussi veiller aux situations locales pour que cela fonctionne. Il faut que le besoin soit en face de la charge. Nous ne pouvons pas forcément jouer d'un attachement à l'autre et, pour TDE, des évolutions d'activités n'ont pas eu lieu. Nous avons des roulements, une charge et une organisation de

travail, et notre objectif est d'assurer cet équilibre entre la charge et les ressources. Cela ne nous empêche pas de faire des actions de performance qui amènent à faire évoluer la situation des effectifs. Nous avons également des évolutions à la hausse avec les prolongements par exemple, mais l'objectif est bien d'avoir une situation carrée entre la charge, les roulements et les effectifs.

M. BAZIN – Je trouve cela dommage pour la qualité de vie au travail.

Mme NOUZAREDE – Je ne comprends pas cette remarque, mais je ne vais pas relancer le débat vu l'heure et les points qui restent à traiter.

M. LESGENT – Nous sommes en moins partout dans les centres depuis trop longtemps et, comme nous sommes moins nombreux, nous avons moins de turn-over sur les activités physiques et cela fait monter le taux d'accidents du travail qui est pourtant votre cheval de bataille, M. Le Directeur. Les mêmes personnes exécutent toujours les tâches physiques car les effectifs sont de moins en moins nombreux et la corde casse au bout d'un moment. Les agents commencent à être au bout du rouleau et ils craquent physiquement.

M. MURATI – Je suis étonné, M. HOUPERT, de ne pas vous entendre réagir par rapport à tout ce qui est énoncé vis-à-vis des effectifs et des chiffres. Pour moi, les chiffres ne peuvent pas mentir. Je veux bien comprendre qu'il puisse y avoir parfois un discours un peu différent des écrits, mais je suis surpris de ne pas avoir de réaction de votre part. Pouvez-vous apporter des éléments ou êtes-vous toujours dans une situation de découverte ne vous permettant pas de corroborer ou pas nos éléments ?

M. LE PRESIDENT – J'ai été bien sensibilisé par mes équipes sur le fait qu'il existe des situations de sous-effectifs d'opérateurs à DGOA qui sont un peu partout, mais tout de même un peu concentrées sur CT et TDE. Je pense que nous avons à travailler la façon dont nous évaluons la charge et la compétence. Il faut que nous soyons très cohérents si nous voulons mener un combat contre les accidents du travail. Il faut que nous évacuions les sujets de sous-effectifs qui sont évidemment l'une des causes. Je ne dis pas qu'ils sont la seule cause puisque vous trouvez des secteurs qui sont tout à fait équilibrés et qui ont tout de même des accidents du travail. Il s'agit d'un handicap que nous ne pouvons pas tolérer. Nous aurons un plan sur CT, un plan sur TDE, mais un travail est aussi à faire sur l'appréciation de la charge et de la ressource.

Comme je vous l'ai dit, un plan sera aussi à faire sur l'efficacité de ce que nous faisons. Quand je vois le taux d'avortement de nos chantiers, et de nos chantiers de nuit pour ne pas les citer, je considère qu'une partie de nos compétences et de notre charge est gaspillée. Retrouver un équilibre entre les charges et les compétences est multi causal. Il y aura bien sûr des renforcements à faire, il faudra chasser les opérations qui ne servent à rien et s'occuper de la sécurité.

Je réattéris à chaque fois sur la préparation du plan que nous vous proposerons et je n'ai pas trop de doutes sur le fait que vous le trouverez assez cohérent puisque nous adressons toutes les composantes du déséquilibre charge/ressources. Je peux avoir le bon nombre de personnes pour mon plan de charge sur le papier, si j'ai 15 % de chantiers avortés, il m'en manque. Je peux être complètement à l'équilibre entre la charge et les ressources, mais si j'ai une sécurité qui part à vau-l'eau, il m'en manquera aussi. Si je n'ai pas recruté, il m'en manquera aussi.

Nous avons vraiment fait un travail sur les cinq pourquoi nous sommes dans une situation de déséquilibre et nous avons essayé de construire un plan cohérent. Rassurez-vous ! Je suis allé en immersion dans CT, dans TDE, et j'ai compris. J'ai vu des choses, j'ai senti des choses, et je pense que vous comprendrez la façon dont nous avons construit notre plan stratégique dont la plupart des actions s'étaleront sur trois ans. Il est bien que nous soyons peut-être un peu erratiques sur la première année du contrat d'objectifs, mais vous l'entendrez autant d'années que je serai là. Nous sommes en train de s'écrire une histoire qui durera trois/quatre ans. Par contre, je ne peux pas réagir sur les propos que j'entends sur le fait de truquer les chiffres, etc... Toutes ces croyances et toutes ces attaques en règle ne m'intéressent pas. Je ne travaille pas de cette façon et nous vous laisserons apprécier la façon dont nous abordons tous ces sujets.

M. MURATI – Je ne sais pas s'il s'agissait d'une erreur de langage, mais vous avez dit tout à l'heure que vous alliez, par le biais d'un projet, embaucher 70 opérateurs durant l'année 2021. S'agit-il bien de 70 opérateurs ou de 70 agents toutes catégories confondues ?

M. LE PRESIDENT – Je n'ai pas dit 70, mais 71.

M. MURATI – Embaucherez-vous 71 opérateurs ou 71 agents toutes catégories confondues ?

Mme SICSIK – Nous avons un plan de recrutement sur 2021 de 71 opérateurs.

M. LE PRESIDENT – Pour réussir ce plan, nous nous sommes dotés d'un cabinet qui va nous aider à améliorer notre sourcing. Nous avons passé un partenariat avec Pôle Emploi pour essayer de nous démultiplier. Le recrutement étant difficile, il faut que nous fassions les choses un peu autrement et il faut un investissement de notre collectif un peu différent. Pour cette raison, le plan sera très engageant. Nous nous engagerons sur la réussite de ce plan d'autant que nous savons tous que nous avons un taux d'échec. Nous voulons recruter des opérateurs bons du premier coup et qui restent. Il faut aussi prendre en compte que l'aventure ne consiste pas qu'à les trouver et l'aventure consiste à trouver les bons. Compte tenu du taux d'échec dont j'entends parler, pour en trouver 71, il faut presque que nous en trouvions cinq fois plus. Ce plan sera un gros engagement de toute l'équipe et nous parlons bien de 71 opérateurs.

M. BAZIN – J'entends bien ce que vous dites et si vous pensez que ce sont des attaques en règle, ce sont surtout des choses que nous entendons depuis des années, à savoir les fameux plans, le fameux contrat signé avec Pôle Emploi... Nous en avons vu d'autres.

M. LE PRESIDENT – Je faisais référence aux propos que j'ai entendus sur le fait de truquer les chiffres. Nous nous sommes peut-être trompés sur la copie et il faut peut-être mettre des ETP à la place des effectifs ou le contraire. Nous reprendrons la copie et nous vous ferons la copie que vous voulez, mais nous ne sommes pas en train de truquer les chiffres. Je vous demande de surveiller votre langage.

M. BAZIN – Il faut surtout que vous nous présentiez les choses correctement et vous aurez des gens qui parleront peut-être le même langage que vous. Je vous parle de la réalité que nous vivons depuis des années. Vous venez d'arriver et vous serez là pour un temps très court alors que nous y sommes depuis un certain nombre d'années.

Un minimum est de nous accorder cette véracité du propos et de ne pas être dans la posture. Je peux comprendre que vous ne soyez pas d'accord et nous pourrions très bien nous entendre sur nos désaccords.

M. LE PRESIDENT – Je réagissais sur le fait que vous m'accusiez de truquer les chiffres.

M. BAZIN – Vous nous parlez pour l'instant d'un plan d'action avec des chiffres qui ne sont pas ceux qui permettent de réaliser les choses. Vous partez sur des chiffres qui nous paraissent faux. Ils ne sont pas bons et vous allez mener votre plan d'action avec des chiffres qui sont faux. Si c'est juste pour ne pas se faire taper sur le bout des doigts par GIS ou je ne sais trop qui, comme on ne sait pas nous l'expliquer, on nous dit que l'on a du mal à recruter, mais ce n'est pas d'aujourd'hui que vous avez du mal à recruter et cela fait des années. En fin de compte, les choses ne sont pas dites et nous vous le faisons juste remarquer. Si le mot « truquer » vous paraît trop fort, il n'empêche qu'il s'agit d'une réalité pour nous. Ce que nous vous disons et ce que nous décrivons est aussi ce que vivent l'ensemble de nos collègues. Ce ne sont pas seulement les élus qui vous le disent, mais l'ensemble des agents dont vous avez aujourd'hui la responsabilité au niveau de RATP Infrastructures et il faut au minimum l'entendre.

Je n'ai pas de souci particulier avec cela. Il ne s'agit pas d'une histoire de posture ou pas, mais il faut à un moment donné que les choses soient claires. J'entends que cela ne soit peut-être pas votre cheval de bataille, mais nous devons nous accorder sur les choses. On nous promet depuis un moment à la fois des embauches et un certain nombre de choses. La preuve en est aujourd'hui que certains départements se disent dans l'entreprise qu'ils vont passer outre GIS et faire les recrutements directement. On a déjà essayé plus ou moins de le faire en respectant des protocoles mis en place par GIS, mais on n'y arrive pas. Nous en sommes encore à l'histoire de la perle rare que l'on va trouver sur le marché, à créer les viviers ou à avoir une entreprise qui va nous accompagner pour faire du sourcing et faire au mieux. Ce sont en fait tout un tas de personnes qui ne comprennent rien à nos activités et qui vont venir nous expliquer que nous n'aurons pas ce qu'il faut parce qu'il faut bien se dire les choses : les gens qui viennent de l'extérieur regardent les salaires, les horaires de travail et ils se disent que, pour des métiers en 3x8 ou en nuit où l'on est si mal payé, ils vont aller voir ailleurs. La réalité est aussi là. Pour pouvoir faire en sorte que des gens viennent jusqu'à nous, il faut aussi mettre les choses au bon endroit. Je peux comprendre que vous soyez excédé par certains propos, mais nous vous décrivons ce que nous vivons. Il vaut mieux se le dire et ne pas se cacher les choses. Vous êtes excédé par certains mots, mais il faut aussi que vous compreniez que nous sommes excédés par des situations qui ne changent pas et que nous vivons plutôt mal d'année en année. Cette séance étant assez particulière et très longue parce que tous les points suscitent des commentaires et des réflexions, beaucoup de nos collègues l'ont quittée et nous avons franchi le cap des 10 heures sur l'horloge. Est-ce que vous comprenez ?

M. LE PRESIDENT – Je vois très bien ce que vous voulez dire puisque j'ai annulé quatre réunions que j'avais programmées depuis 15 heures. Pour les années que nous allons vivre ensemble et que je vous souhaite longues, je ne truquerais jamais les chiffres. Je vous demande juste d'essayer de me croire.

M. BAZIN – Je vous crois et je n'ai aucun souci avec cela. Vous m'avez demandé en début de matinée de vous laisser un peu de temps comme vous venez d'arriver et vous nous présenterez un certain nombre de choses le mois prochain. Je vous crois quand vous dites que vous avez envie de bien faire les choses. Maintenant, la parole est là et nous attendrons gentiment les actes arriver, mais nous vous disons ce qu'il en est et il faut aussi que cet état des lieux soit fait et que vous n'entendiez pas la parole d'un seul côté qui serait le côté de la direction pour vous remonter les choses. Les élus sont là aussi pour vous le rappeler.

M. LE PRESIDENT – Bien sûr ! Pourquoi croyez-vous que je fasse 60 visites de terrain ? Pourquoi croyez-vous que je passe toute cette journée avec vous et que je prenne autant de notes que lorsque j'écoute mon équipe ? Je le fais parce que vous faites partie de ce collectif qui enrichit mon approche. Je vous répète juste que, face à vous, face à mes équipes et face à mon effectif, je ne truquerais jamais les chiffres. Je ne suis pas excédé parce qu'il s'agit d'un état que je ne connais pas. Je voulais juste vous dire que mon état d'esprit ne consiste pas à truquer les chiffres. J'espère que vous le réaliserez dans l'aventure que nous allons vivre ensemble. Je pense que personne dans l'équipe n'est animé par cela.

M. LECLER – Je crois que nous ne nous comprenons pas. Nous ne vous accusons pas de tricher. Nous disons que les chiffres ne correspondent pas à la réalité. Vous parlez en ETP qui sont peut-être plus audibles pour vous et nous parlons en bonshommes.

M. LE PRESIDENT – Nous avons identifié un certain niveau de déficit qui s'exprime aujourd'hui par 71 opérateurs que nous essayerons de faire entrer en 2021. Nous lancerons en parallèle un chantier que je vous expliquerai sur le traitement de l'inadéquation charge/ressources qui n'est pas si facile à détecter. Il faut avoir là aussi un peu d'humilité, et un équilibre entre une charge et des compétences prend en compte plein de choses. Je vous l'expliquerai en juin. Je vous dis en toute transparence que nous avons 71 recrutements d'opérateurs dans notre plan et nous verrons comment nous le faisons évoluer.

Je pense que nous sommes une équipe assez responsable à RATP I. Nous avons envie et nous sommes hyper fiers pour cette BU. J'ai passé l'âge d'aller à l'école et de remettre des copies à GIS ou à je ne sais qui. Nous le ferons, nous irons les chercher et, comme l'a très bien dit Caroline NOUZAREDE, nous mettrons les gens là où nous pensons qu'il faut les mettre. Il y aura peut-être des divergences sur comment il faut les mettre et où il faut les mettre. Je n'ai pas la naïveté de penser que nous serons complètement d'accord, mais nous travaillons dans cet esprit parce que la responsabilité qui est la nôtre est énorme. Je n'ai pas envie que l'ART nous envoie 60 questions par semaine parce que nous avons autre chose à faire. Nous avons la même ambition que vous. Il est vrai que ce sujet des compétences est présent, il faut l'adresser et nous allons l'adresser. Il n'est pas facile et je n'ai pas la réponse. Faire entrer des opérateurs n'est pas facile. Nous voudrions en plus avoir des femmes parmi ces opérateurs et cela n'est pas facile, mais nous embrasserons cette difficulté et nous essayerons de la traiter.

M. LECLER – Nous l'entendons, mais nous ne sommes peut-être pas forcément en phase sur la façon d'y arriver. Si, quand nous vous disons que les chiffres ne reflètent pas la réalité, vous le prenez mal, c'est tant pis ! Quand on veut nous prouver par A+B dans un attachement qu'on a le nombre d'effectifs, que l'on est en sureffectif alors que

les équipes sont déséquilibrées, on ne triche peut-être pas, mais on nous prend pour des imbéciles et nous devrions bien le prendre. Quand vous parlez de l'ART, je vais expliquer à mon collègue qu'il ne peut pas prendre ses vacances à cause de l'ART ? Nous venons vous voir pour demander des primes à cause du coût de la vie. Nous demandons des primes d'ACD pour les gens qui viennent en voiture parce que tout le monde n'habite plus dans Paris. Cette époque est terminée et les agents n'y arrivent plus même en HLM. Vous allez faire venir des gens de province à Paris avec le prix des loyers, des primes de week-end de 20 €, des primes de nuit avec la prime de panier à 30 € ? Si l'entreprise ne veut pas l'entendre et si elle est sûre qu'elle peut embaucher des gens à moindre coût en région parisienne, vous irez dans le mur ou vous aurez un turn-over énorme. Vous avez des agents qui ont 20 ans d'ancienneté et qui partent avec le statut parce qu'ils mettent tous ces éléments dans la balance. J'ai un collègue de nuit qui a démissionné et qui est parti en jour dans une autre entreprise. Il est électricien, il a une voiture de fonction, il ne travaille plus le week-end et les jours fériés pour le même salaire. Vous avez du travail ! Le nerf de la guerre est l'argent et vous êtes le premier à le dire. Il faut que vous mettiez du beurre dans les épinars et ce n'est pas avec les déroulements de carrière à deux francs six sous que vous proposez aux opérateurs avec 3 ou 4 points tous les trois ans qui représentent 20 € que vous y arriverez. Il faut être sérieux ! Si vous voulez avoir des gens compétents et le haut du panier au niveau du recrutement, il faut que vous proposiez quelque chose en face et vous n'aurez pas le bas du panier qui se présentera à Noisiel ou qui ne se présentera pas parce que les gens ne viennent même pas. Quand l'entreprise est bonne, je pense que les gens viennent. Sinon, vous avez le bas du panier. On a ce que l'on mérite.

M. MORVAN – Tout ayant déjà été dit par M. LECLER, je ne vais pas surenchérir. En face de roulements qui sont usants pour l'être humain avec des agents qui travaillent un week-end sur deux, je ne dis pas que l'attractivité a changé de camp, mais elle ne se pose plus sur l'entreprise RATP. Nous sommes dans une situation avec un chômage à 7 millions où, pour trouver un travail, il faut, comme le dit notre Président, traverser la rue. On trouve un travail, mais combien est-il payé ? Tout le problème est là. Sur l'intérêt de venir dans les entreprises publiques et la fonction publique, nous ne sommes pas les seuls à avoir cette problématique. La police, l'éducation nationale... ne trouvent plus personne. Notre entreprise n'est pas une fonction publique en tant que telle, mais il faudra nous expliquer pourquoi des entreprises comme la RATP, qui ont encore la sécurité de l'emploi, ne trouvent personne. Les gens comparent les déroulements de carrière dans certaines entreprises privées, il n'y a pas photo et ils s'en vont. L'attractivité que pouvait avoir l'entreprise il y a trente ans par rapport aux tableaux de retraite n'existe plus. Ces compensations, qui avaient été gagnées par les luttes de nos anciens, ont été supprimées et balayées d'un revers de main sans aucun remord des dirigeants du pays. Il ne faut pas s'étonner au bout d'un moment que vous galériez à trouver des candidats pour entrer dans notre département ou dans toute l'entreprise parce que nous ne sommes pas les seuls à la RATP à avoir des problèmes de recrutement.

M. AMOUNI – Il est clair que l'attractivité au niveau de la RATP n'est plus ce qu'elle était. Sur Villette nuit, les entreprises extérieures viennent aujourd'hui nous débaucher et nous disent que si nous allons chez eux, nous aurons un salaire de 3500 € au lieu de 2500 € et une voiture de fonction. Il est peut-être difficile de faire ce choix pour les personnes qui sont là depuis 20 ans, mais les personnes qui ont 5 ou 6 ans d'ancienneté, qui n'ont aucun avantage, pas de 1/5^{ème}..., prennent ce qu'elles doivent prendre à la RATP et s'en vont. Vous ne garderez personne parce que l'entreprise

n'est plus du tout attractive. Vous dites que vous allez essayer de recruter la crème de la crème, mais la crème de la crème est ailleurs parce qu'ils cherchent l'argent et c'est l'argent qui fait tourner le monde. On leur dit aujourd'hui qu'ils commenceront à 2000 € par mois et qu'ils auront peut-être une évolution, mais s'ils vont dans le privé, ils auront ces avantages tout de suite et ils seront payés cash. Quand ils travaillent les week-ends, les week-ends sont payés et, quand ils travaillent de nuit, ils ont une vraie prime de nuit alors que nous avons une prime à 14,50 €. Le privé paye tout de suite. Nous ne voulons pas être comme le privé parce que nous sommes une entreprise publique et nous sommes différents d'eux, mais nous ne sommes plus aujourd'hui au même niveau qu'eux. Vous n'avez pris que les mauvais côtés et vous ne nous avez pas donné les avantages. Je vous souhaite bon courage pour recruter avec les avantages que vous offrez.

M. LE SECRETAIRE – Je vous demande de refaire un document par rapport au pilotage que vous voulez faire. Si je prends l'unité CT, on me dit qu'il y a -4 en maîtrise, -3 en cadres et -17 en opérateurs, soit un total de -24. Je n'ai pas ces éléments dans le pilotage de l'unité CT, ou nous avons des données concrètes et nous serons d'accord ou pas. Si vous cherchez à recruter 71 opérateurs, vous les annoncez, vous l'écrivez et vous donnez ces éléments pour que nous ayons des tableaux cohérents avec les discours. Nous ne sommes pas à 378, mais à 374 et un notifié est un pilotage du département, à moins que cela ait changé. Si cela a changé entre vous et Olivier DUTHUIT parce que le dispositif fonctionnait avant de cette façon, dont acte et pourquoi pas ? Sinon, nous ne pourrions pas suivre à chaque fois les effectifs. Je vous demande de nous donner le document que vous avez sûrement mis en place avec un suivi et les chiffres que vous avez indiqués. Après, nous ne serons peut-être pas d'accord et nous serons sûrement en écart, mais nous n'aurons pas cette discussion. Jusqu'à aujourd'hui, -et nous fonctionnions de cette façon avec les CDEP-, le pilotage faisait acte et tout le monde le suivait. Si la méthode n'est plus celle-là, nous en prenons acte, mais nous ne pouvons pas avoir quelque chose, vous ne pouvez pas nous demander après de vous faire confiance et nous dire que nous verrons.

M. LE PRESIDENT – Nous referons un document plus clair sur les effectifs parce que vous savez très bien qu'en fonction de la date d'arrivée dans l'année, la personne ne compte pas pour 1 en ETP. Nous ferons une présentation qui n'est pas truquée et qui est la vérité que nous pilotons.

M. LE SECRETAIRE – Il faut que vous présentiez la vérité que vous pilotez et qui est en phase avec votre discours parce que nous avons un écart. Nous sommes d'accord sur le fait que rien n'est truqué, mais il ne faut pas que le document présenté soit en écart avec le discours et les chiffres que nous avons pour avoir une présentation cohérente. Sur les questions posées en commission économique, des réponses y ont été apportées avant la séance. Nous remercions Mme PEREIRA pour sa présentation. Avant de terminer la séance, quelques questions en suspens ont été posées et je voudrais que nous ayons quelques réponses à ce sujet.

III – REPONSES AUX AVIS ET RESOLUTIONS

- Réponse à l'avis sur le projet d'évolution de l'unité Achats et Logistique
- Réponse à l'avis sur le bilan HSCT RATP Infrastructures 2020
- Réponse à l'avis sur le programme HSCT RATP Infrastructures 2021
- Réponse à l'avis sur le bilan social RATP Infrastructures 2020

IV – INFORMATIONS DU PRESIDENT

V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE

VI – QUESTIONS DIVERSES

M. MORVAN – Nous sommes allés à l'attachement de Nogent/Voie cette semaine. Cet attachement est habité depuis bientôt deux ans par les agents. Il est réalisé un aménagement de la place autour de l'attachement de Nogent et la Mairie ne fait pas les travaux. Pour entrer dans leur attachement, les agents sont obligés de passer par un chemin encore empierré et ils n'ont pas d'escalier. Des palettes en bois servent d'escalier pour accéder à l'attachement qu'il s'agisse de l'accès principal ou de la sortie de secours du rez-de-chaussée. J'ai interpellé le Président de la CSSCT, M. RAYNAUD, sur le sujet et M. PAROT a interpellé M. SAIZ. Ce bâtiment n'étant toujours pas réceptionné, personne ne fait l'entretien. Je voulais vous interpellé sur le sujet parce que ce bâtiment est un bâtiment haute qualité environnementale. Quand les agents ont emménagé au mois de juin 2019, ils se sont retrouvés avec des températures de 30° dans les locaux alors que cela n'aurait théoriquement pas dû être le cas. Le RGO de l'époque a été obligé d'acheter des climatiseurs parce qu'il faisait une chaleur infernale dans les locaux. Pour un bâtiment tout neuf qui a coûté pas mal d'argent, il est assez inadmissible que nos agents soient confrontés à de telles anomalies de la part d'Eiffage entre autres puisqu'Eiffage était maîtrise d'œuvre sur le sujet. Je voulais vous tenir au courant de ce problème. M. RAYNAUD a les photos de l'attachement. Nous ne savons plus qui interpellé au bout d'un moment. Nous avons le même problème pour l'attachement de République qui prend l'eau puisque la Mairie de Paris a envoyé balader la RATP en disant que cela n'était pas son problème. Nous avons des attachements qui sont très vieux et qui tombent en ruines et des attachements très neufs qui commencent déjà à tomber en ruines avec des infiltrations dans les bâtiments. Il s'agit de nos infrastructures qui nous appartiennent même si je ne sais pas si ce bâtiment appartient à RATP INFRA. Tous les agents ne sont pas dans des locaux tout neufs comme à Val Bienvenue et Val Bienvenue n'est pas non plus la crème de la crème en termes de qualité de rendu par le constructeur.

M. LE PRESIDENT – Quand j'ai visité l'attachement de Nogent, le responsable m'a montré ces travaux d'étanchéité qui ont du mal à se faire. Ayant un certain relationnel avec Eiffage de par mon ancienne vie au département VAL, je vais essayer de voir ce que je peux faire.

M. MORVAN – Si nous prenons l'état du sous-sol, les deux accès n'ont pas été faits conformément à ce qu'ils auraient dû être parce que les camions sont obligés de sortir par l'entrée au sous-sol et de reprendre le sens inverse de circulation. Cela est incompréhensible pour des bâtiments tout neufs. Il est inconcevable que les agents soient obligés de passer par un sens interdit pour sortir de leur attachement au sous-sol.

M. LE PRESIDENT – Je connais et j'ai vu le sujet. Sur la méthode, j'avais compris que des questions avaient été identifiées et que certaines étaient documentées. Comment est-ce que nous procédons ? Nous prenons les nouvelles questions et nous ne parlons pas des anciennes questions ?

M. MORVAN – Cette question est tombée au dernier moment puisque nous sommes allés visiter le bâtiment hier. Je n'en dis pas plus et nous pourrions échanger à l'occasion sur le sujet.

M. LE SECRETAIRE – Nous allons essayer de traiter les questions posées, mais de nouvelles questions arrivent.

M. LE PRESIDENT – Je n'ai pas de problème sur la méthode, mais j'imagine que la plupart des questions sont difficiles à traiter en séance et sans préparation. Je n'ai pas de problème pour instruire une liste de questions que nous essayons de fermer le plus rapidement possible au fur à mesure d'un CSE sur l'autre ou même sur plusieurs CSE. Il faudrait que nous essayions de mettre un peu de méthode dans l'exercice, sinon nous ferons entrer à chaque fois de nouvelles questions et nous ne parlerons jamais des anciennes questions.

M. LE SECRETAIRE – Nous pouvons proposer de vous envoyer les questions avant la séance, mais de nouvelles questions peuvent apparaître la veille ou le jour de la séance. Nous pourrions également vous les envoyer afin d'avoir une réponse dans un délai convenable pour y répondre.

M. LE PRESIDENT – Nous pouvons toujours rêver, mais je doute que nous arrivions à vous satisfaire en termes de réponses en séance.

M. BAZIN – Concernant ma question, je ne m'attends pas forcément à avoir une réponse en séance. Je veux juste la poser et je prends acte que ce point sera pris en compte. Il n'y a pas une exigence derrière les questions qui vous sont posées d'avoir forcément la réponse en séance parce que vous ne l'avez peut-être pas et vous allez vous renseigner pour pouvoir nous l'apporter.

M. LE PRESIDENT – Au niveau de la méthode, je vous propose de répertorier les questions pour ne pas perdre la trace de tous les points que nous évoquons ensemble, que nous essayions de temps en temps d'en fermer quelques-unes, éventuellement le plus possible, mais certaines seront peut-être difficiles ou divergentes, et que nous gardions une trace de toutes ces questions. Je ne dis pas cela pour fuir vos questions, mais simplement pour que nous ayons une façon de les enregistrer et surtout de les traiter avec un peu de préavis.

M. BAZIN – Nous avons malheureusement un historique avec les questions qui sont posées. Elles sont mises finalement dans une sorte de banque ou de fichier, on essaye de les clore petit à petit au fil des séances et nous nous apercevons au final qu'aucune réponse n'est apportée. Je ne peux pas dire que vous ne répondez pas aux questions puisque vous êtes tout nouveau. Ma question est une question d'actualité qui concerne la vaccination et les notes qui sortent dans l'entreprise. Je veux simplement la poser et je ne cherche pas forcément à avoir une réponse ce soir. Nous avons vu passer la note Urban flash du 17 mai sur le coronavirus et l'arrivée du vaccin ARN Messenger à la RATP. Un point mentionne quelles sont les personnes concernées et le dernier tiret parle des salariés originaires des départements d'Outre-Mer. Cette question ne vient pas de M. BAZIN, mais de beaucoup d'agents originaires des DROM qui se demandent quelle est exactement cette particularité ou pourquoi il est fait mention des agents originaires des DROM. Si c'est pour les stigmatiser un peu plus au regard du reste de la population de l'entreprise, cela peut poser problème. Ils n'ont pas forcément demandé quoi que ce soit de ce type, mais des personnes y ont sûrement réfléchi.

Nous aimerions au moins comprendre pourquoi nous atterrissons à ce niveau-là afin qu'il n'y ait pas de disparité parce que tous les agents sont concernés par cette question. Nous avons parfois du mal à partir ou nous privilégions le cumul de congés pour pouvoir partir quelques mois et aller voir nos familles. Cette mention semble un peu bizarre sauf si on anticipe les conditions que pourraient poser les compagnies aériennes bien qu'aucune décision ne soit tombée pour l'instant. Il faudra peut-être aller voir les personnes qui ont rédigé la note pour pouvoir répondre aux agents.

M. LE PRESIDENT – Nous prenons votre question, M. BAZIN, et nous ne pouvons pas laisser penser des choses malsaines autour de cela.

M. ROUSSEL – Vous n'êtes pas sans savoir que le marché NET 2013 va évoluer en marché NET 2021. Je profite de la présence de Mme La Directrice du Pôle DGOA, Mme NOUZAREDE, pour poser une question. Une évolution significative du Pôle Propreté va se faire au niveau de DGOA avec une augmentation significative des prestations qui augmentera la charge de plus de 200 %. Je voudrais juste savoir si une présentation sera faite au niveau des élus s'agissant d'une réorganisation de la fonction de travail.

Mme NOUZAREDE – La réponse est oui.

M. ROUSSEL – Je vous remercie. Par contre, il faudra faire très vite parce que le marché est apparemment prévu pour septembre 2021.

Mme NOUZAREDE – Je connais parfaitement le dossier et les échéances. Il faudra le faire dans les plus brefs délais.

M. ROUSSEL – Nous aurons la période des vacances. Le lot 18 et le lot 19 vont certainement changer de marché. Je voulais juste savoir si nous aurons une présentation en audience dans un délai très court.

M. LE PRESIDENT – La réponse est oui. Je vous propose de passer aux questions auxquelles nous avons essayé de répondre

Catastrophe de Mexico

Mme NOUZAREDE – Qu'avons-nous fait suite à cette catastrophe ? ESO et OIT ont réalisé une analyse à chaud de l'accident de MEXICO d'après les informations disponibles à date. Je prends toutes les précautions nécessaires parce que seule l'enquête officielle pourra déterminer les causes de l'incident. D'après cette première analyse, les principes constructifs de l'ouvrage de Mexico, qui est par ailleurs très récent, sont très éloignés de ceux que nous appliquons sur notre réseau. En conséquence, l'accident ne remet absolument pas en cause la politique de maintenance, de surveillance et d'entretien des ouvrages de RATP Infrastructures. L'état des lieux est à peu près de 9 km sur le Métro et de 6 km sur le RER surveillés avec des inspections en moyenne tous les 18 mois et des inspections détaillées tous les cinq ans. Nous traçons absolument tous les désordres enregistrés et cela conduit à des opérations d'entretien dont le volume est significatif dans notre plan d'investissements. En ce moment, nous faisons la rénovation du viaduc de la ligne 6 pour le dernier été et nous attaquons le pont de Chartres pour les étés 2021 et 2022. Nous avons bien entendu suivi cet événement de très près. Il ne remet absolument pas en cause la manière dont nous entretenons soigneusement nos ouvrages.

Présentation du nouveau contrat IDFM

Mme SICSIC – Vous nous avez demandé de présenter le nouveau contrat IDFM lors d'une prochaine séance. Cette demande nous paraît légitime et nous présenterons les implications du nouveau contrat IDFM pour RATP INFRA et dans le plan de régulation. Il faudra voir sur quelle séance nous le planifierons.

M. LE PRESIDENT – Il est important d'avoir une compréhension de ce contrat parce qu'il dictera beaucoup une partie des chantiers que nous mènerons (cf. notre discussion IDFM/ART). Il y a besoin que nous le partagions avec vous et que nos équipes en soient informées de façon très pédagogique parce que le contrat représente 300 pages. Nous devons faire un travail de synthèse important et nous avons les moyens de le faire. Vous pouvez compter sur cette présentation.

Avenir d'un poste de documentaliste à ESO/CPMO suite à une mobilité

Mme NOUZAREDE – Le poste n'est pas supprimé. La personne a fait une mobilité et les missions de ce poste ne disparaissent pas. Par ailleurs, nous avons un autre endroit dans le même groupe qui connaît, au niveau de la gestion des référentiels, une diminution de charge conduisant à un sureffectif. La solution souhaitée est de pouvoir traiter ce déséquilibre à l'occasion de cette mobilité de documentaliste.

M. LE SECRETAIRE – Nous avons un retour disant qu'il sera remplacé par un prestataire. Est-ce l'idée ?

Mme NOUZAREDE – Nous n'avons pas du tout cette piste de travail.

M. LE PRESIDENT – J'ai fait hier une journée ESO. J'ai fait mon baptême de nacelle sous le viaduc à Stalingrad et j'ai passé un moment avec l'équipe de Jean-François DOUROUX. Pour rebondir sur le sujet de Mexico, je pense que la gestion de notre référentiel sur les ouvrages d'art et de notre documentation est absolument clé et absolument stratégique. Il s'agit d'un sujet sur lequel nous devons être très précautionneux et j'ai bien été sensibilisé par Jean-François DOUROUX et ses équipes. Je valide complètement les propos qui viennent d'être tenus par Caroline NOUZAREDE.

M. LE SECRETAIRE – Je ne vous inviterai pas à aller voir dans quelles conditions travaillent les agents de Saint-Martin en ce moment, mais nous aurons l'occasion d'en rediscuter.

M. LE PRESIDENT – J'ai été invité et j'irai bientôt.

Attestations de déplacement

M. LE SECRETAIRE – Mme SERRANIA a répondu tout à l'heure à la question et elles vont arriver.

Hospitalisations COVID

M. LE SECRETAIRE - Nous avons appris que deux collègues étaient hospitalisés à cause de la COVID. Avez-vous des nouvelles de ces deux salariés ? Nous voudrions savoir si leur état n'est pas trop grave et si la situation n'est pas en train de s'aggraver.

Mme SICSIC – Deux salariés de RATP INFRA sont hospitalisés en raison du COVID : un salarié au sein de la Direction Financière et un salarié au sein de l'unité CPI de la direction de DPI. Les nouvelles que nous avons eues récemment sont plutôt rassurantes. Nous avons eu très récemment des nouvelles de l'agent de DFI puisque ses collègues ont pu l'avoir au téléphone. Leur état ne s'est pas aggravé.

Accord « nuits exceptionnelles »

M. LE SECRETAIRE – Nous avons un nouvel accord « nuits exceptionnelles ». Le logiciel mis en place aujourd'hui ne donne pas la possibilité de cocher « nuits consécutives ». Je vous avoue que je n'ai pas eu le temps de le vérifier, mais je voulais savoir si vous aviez eu le temps de regarder cette problématique.

Mme SICSIC – Dans l'application « nuits exceptionnelles » telle qu'elle est paramétrée aujourd'hui en l'état actuel qui s'applique permet bien de cocher la situation « nuits consécutives ». En fonction de la façon dont l'agent se connecte, la coche « nuits consécutives » était visible ou pas. Ce bug est apparu et il a été corrigé très rapidement. Pour autant, l'application prenait bien l'information des nuits consécutives et le calcul de la compensation est bien fait. Ce point avait été vérifié par les différentes équipes techniques RH les jours précédents. Le point était bien vu, il a été corrigé et il n'a pas d'impact pour les salariés.

Pointage des relèves

M. KELLER – Par rapport au pointage des relèves, nous avons des problèmes avec le CSRH. J'ai vu M. SABATE et il m'a demandé de faire le relais parce que nous n'arrêtons pas d'avoir des problèmes. Nous envoyons pourtant les relèves en temps voulu et rien n'est fait. Il est fait des mauvais pointages qui jouent sur nos paies et le problème ne se produit pas pour la première fois. Les TC ne sont pas remontés en temps voulu par le CSRH. Nous vous remontons le problème tous les mois et rien n'est fait. Nous sommes obligés d'envoyer 4 ou 5 mails pour arriver à avoir des pointages corrects. J'ai eu M. SABATE tout à l'heure au téléphone et il a des problèmes depuis que le CSRH a été mis en place. Que pouvons-nous faire parce que la situation commence à devenir fatigante ? Nous sommes obligés d'envoyer des mails à longueur de temps pour que les erreurs soient rectifiées sur nos pointages alors que nous n'avons pas que cela à faire. Les agents en ont vraiment assez.

Mme SICSIC – Le sujet de la gestion des relèves est effectivement un sujet irritant depuis plusieurs mois qui m'a été remonté. Nous l'avons partagé cette semaine et nous continuerons à le partager la semaine prochaine en audience pour faire évoluer ce processus et essayer de le simplifier pour les salariés, pour les équipes RH et pour les managers. Nous avons envisagé des pistes. Les façons de faire peuvent être aussi différentes selon les situations. Nous sommes en train de regarder quelles sont les solutions les plus unifiées et les plus harmonisées que nous pouvons proposer pour simplifier ce processus et éviter ces irritants que j'entends et que je comprends. Vous n'êtes pas les premiers à m'en parler. Nous avons associé le CSRH pour que les solutions que nous proposerons fonctionnent de manière fluide avec eux également. Sur la situation précise vous concernant, je ne sais pas vous répondre en direct, mais je vous confirme sur le principe et le processus de gestion des relèves que nous avons ouvert le sujet et nous le traiterons très rapidement parce qu'il suscite beaucoup de questions.

M. KELLER – Mon cas a été personnellement réglé par M. SABATE. Il remonte des problèmes au-dessus et il n'a pas de réponse. Je veux bien qu'il y ait eu le pont, mais j'envoie mes relèves pratiquement une semaine à l'avance et rien n'est fait. Puis, lorsque nous revenons au travail, nous sommes mis en défaut parce qu'ils n'ont pas reçu la relève. Il faut ensuite faire des demandes et des demandes. Quand ils n'ont pas notre relève, nous sommes mis en défaut à chaque fois et nous n'avons pas que cela à faire à envoyer des mails à chaque fois. M. SABATE en a également assez et il aimerait bien que la problématique évolue parce qu'il n'y a pas de communication correcte entre les deux équipes. Les TC du mois d'avril pour les ACMAY n'ont pas été mis sur le mois de mai parce qu'ils ont oublié de le faire. Ils n'ont pas été pris en compte le mois dernier. Les agents qui voulaient se faire payer le TC ne peuvent pas le faire. Ils ont travaillé pour avoir ce TC et ils ne peuvent pas se le faire payer ou prendre des congés avec le TC parce que l'équipe a oublié de le faire. Il est normal que les gens en aient assez à un moment donné quand le problème est répétitif. Nous vous le remontons depuis des mois et plus nous avançons dans le temps, plus les problèmes s'accumulent et d'autres problèmes arrivent. Les agents en ont vraiment assez parce qu'ils ne sont pas là pour envoyer des mails à longueur de temps pour justifier des demandes qu'ils ont déjà envoyées par courrier.

Mme SICSIK – Nous sommes arrivés à la fin des questions que nous avons reçues. Avant de conclure cette séance, je voulais partager avec vous deux informations :

- Concernant le dialogue social autour du projet VB+, le dossier a fait l'objet d'un passage et d'une consultation en CSE Central. Nous avons mis en place pour ce projet une commission immobilière dédiée et une prochaine commission sera planifiée. A côté de la commission immobilière, un dialogue social dédié VB+ s'engagera pour RATP INFRA au troisième trimestre 2021. Des ateliers sur le micro-zoning sont proposés aux élus CSSCT du département préalablement au dialogue social. Ils sont planifiés ou ils sont en cours de l'être. Il a été acté que les équipes du GIGP et de CT ne déménageront pas sur le bâtiment Val Bienvenue, mais intégreront d'autres sites. Ce point est en cours d'instruction et de validation. Nous reviendrons vers vous très rapidement et il fera l'objet d'un dialogue social dans le même timing que le projet VB+.
- Nous engagerons dans les prochaines semaines un processus de dialogue social sur une opération de modernisation de l'accès aux référentiels techniques. Il s'agit en fait d'une opération de numérisation de l'ensemble des référentiels qui sont encore sous format papier, qui concernent essentiellement les unités ESO, VOIE, CT, TDE et qui sont aussi utiles aux équipes projets de DPI. Nous sommes en train d'y travailler et nous proposerons un dialogue social avec les organisations syndicales sur ce projet, devant l'instance CSSCT et l'instance CSE. Je voulais vous en informer par avance.

M. LE SECRETAIRE – Avant de clore la séance, je souhaite vous faire part des dates de commissions :

- Une commission Nouvelles Technologies le 25 mai 2021,
- Deux séances extraordinaires de la CSSCT le 28 mai 2021,

- Une commission immobilière le 2 juin 2021 sur une visite du bâtiment VAFO Caténaire,
- Une séance CSSCT ordinaire le 4 juin 2021,
- Une commission économique le 10 juin 2021,
- Une séance CSE le 17 juin 2021.

M. LE PRESIDENT – Je pense que nous pouvons clôturer cette séance très riche et dense en se donnant rendez-vous le 17 juin prochain. Nous prévoyons la place nécessaire lors de cette séance du 17 juin pour la présentation du contrat d'objectifs.

M. LE SECRETAIRE – Je vous propose d'en rediscuter entre les deux séances.

M. LE PRESIDENT – Je vous remercie tous pour votre participation et vous souhaite une bonne soirée.

La séance est levée à 19 heures.

Jean-Louis HOUPERT



Eric TURBAN



