

ETABLISSEMENT RATP INFRASTRUCTURES

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

SEANCE ORDINAIRE DU 15 OCTOBRE 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)
CHRISTOPHE HARDY (T)
JEAN-RENE MORVAN (T)
BENOIT LUCAS (T)
TARRIS-LAWSON ANDET ASSANA (T)

CAROLE HENRION (S)
FABRICE KELLER (S)
MARC MURATI (S)
STEPHANE BONNENFANT (S)
SEBASTIEN LESGENT (S)
DEMBA SEMEGA (S)

LISTE CFE-CGC

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

14/15

Approbation des procès-verbaux des séances CSE du 6 juillet et du 15 juillet 2021.

II – INFORMATIONS

- | | | |
|-----|---|----|
| 01. | Information et consultation : projet déménagement de l'équipe Tunnels CPMO VI | 15 |
| 02. | Information : projet d'évolution de l'organisation VAL/CGF/SID/SDG/RATP INFRA | 24 |
| 03. | Information et consultation : reprise en maintenance des Avertisseurs d'Alarmes de la ligne 14 historique, du prolongement de la ligne 14 Mairie de Saint Ouen, du prolongement de la ligne 4 Bagneux | 28 |
| 04. | Information : bilan 2020 RATP INFRA de l'accord en faveur de l'emploi de Personnes en situation de handicap 2020-2022 | 37 |
| 05. | Présentation du Schéma Directeur des Ressources Humaines RATP INFRA 2020-2024 | 44 |
| 06. | Information et consultation : Plan de développement des Compétences RATP Infrastructures à mi année 2021 | 57 |
| 07. | Information et consultation : Plan de développement des Compétences RATP Infrastructures 2022 | 73 |

III – REPONSES AUX AVIS ET RESOLUTIONS

- ✓ Réponse à l'avis sur le projet d'évolution du centre de maintenance de Barbès (Phase 2)
- ✓ Réponse à l'avis sur la reprise en maintenance et en exploitation des centres Bus dans le cadre du projet de transition énergétique BUS 2025
- ✓ Réponse à l'avis sur le budget d'exploitation et le budget d'investissement 2021 RATP Infrastructures
- ✓ Rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes 2020 RATP Infrastructures

IV - INFORMATIONS DU PRESIDENT

79

V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- Calendrier du CSE/GDI

79

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

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

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

Dénonciation unilatérale de la RDCE par la direction

Pourquoi la direction déclare t'elle la guerre à ses encadrants ?

En préambule, rappelons que l'accord relatif à la Rémunération et au Déroulement de Carrière de l'Encadrement (RDCE), signé le 05/02/2014, précise :

- ✓ L'encadrement est un acteur majeur de la réussite et du développement de l'entreprise et l'un des moteurs de sa performance économique et sociale »

Et permet, entre autres,

- ✓ « D'assurer l'équité dans la gestion du déroulement de carrière et de la rémunération de l'ensemble de l'encadrement »,
- ✓ « D'assurer la clarté et la compréhension des règles de progression de la rémunération »,

Le système d'avancement actuel des techniciens supérieurs, des agents de maîtrise et des cadres cessera donc d'exister le 1^{er} janvier 2023. C'est la deuxième fois que la direction passe outre l'accord sur le dialogue social sans écouter préalablement l'avis des encadrants, les mettant devant le fait accompli.

La CFE-CGC Groupe RATP a été reçue en audience le 29 septembre à 15 heures par la direction pour apprendre que l'accord RDCE serait dénoncé dès le lendemain, le 30 septembre 2021, et que le courrier de dénonciation était déjà rédigé, **tout cela avant même l'ouverture de négociations !**

Ce mépris des techniciens supérieurs, des agents de maîtrise et des cadres est totalement incompréhensible et inadmissible alors même que la direction générale doit pouvoir compter sur eux pour réussir les multiples transformations de l'EPIC qu'elle a engagées.

Aujourd'hui, la négociation avec les représentants des salariés n'est clairement plus un objectif de la direction, ce qui fait craindre le pire !

Chronique d'une manipulation bien réglée

ACTE 1

En juillet 2020, pendant une audience portant sur la discussion d'un avenant à la RDCE, le responsable de l'unité « Politique de rémunération » nous informe **qu'il plus mandat pour négocier.**

ACTE 2

En juillet 2021, la direction nous informe de son souhait de mettre en place, au 1^{er} janvier 2023, un nouveau système de rémunération qui supprimerait :

- Les échelons,
- Les commissions de classement,
- Les enveloppes garanties,
- L'avancement possible tous les 2 ans,
- Toutes les règles de cadrage.

Pour autant, **la direction précise qu'elle n'a pas l'intention de dénoncer la RDCE** et prend rendez-vous pour commencer les négociations, début septembre.

ACTE 3

Au cours de l'été, les dates changent ! La direction annonce que le rendez-vous est repoussé à fin septembre, sans plus de précisions. Rappelons que pour dénoncer la RDCE avec pour objectif qu'elle cesse d'exister le 1^{er} janvier 2023, la direction devait recevoir les Organisations Syndicales Représentatives avant le 30 septembre 2021.

Mi-septembre, la direction nous convie à une audience le 29 septembre 2021 matin.

ACTE 4

Le 28 septembre 2021 au soir, nouveau changement de date, le responsable de l'unité « Politique de rémunération » nous informe **qu'il n'a plus mandat pour nous parler** le 29 septembre 2021 matin, mais seulement le 29 septembre 2021 à 15 h !

ACTE 5

Le 29 septembre après-midi à 15 h, sans consultation ni négociation préalable, il nous informe que la RDCE sera dénoncée dès le lendemain, le 30 septembre et que le courrier est déjà rédigé.

ACTE 6

Le 29 septembre à 17 h 23, la direction communique dans la foulée sur cette dénonciation en adressant un e-mail à tous les encadrants.

ACTE 7

Le 30 septembre, nous découvrons sur Urbanweb un argumentaire et une « foire aux questions », démontrant que la direction avait bien préparé son coup pour mener en bateau les Organisations Syndicales Représentatives.

La direction, sachant pertinemment qu'elle bafoue le dialogue social et qu'elle agit sur « le fil du rasoir », multiplie sa propagande pour tenter de convaincre du bien-fondé de ses choix ! Mais là encore, il s'agit de manipuler les esprits et de ne dire que ce qui lui semble entendable. **Incapable d'assumer sa déloyauté envers ses encadrants**, la direction commence tous ses argumentaires par « après consultation des Organisations Syndicales » tentant de faire croire que nous validons la démarche.

Il n'en est rien, la direction, qui est dans la pensée unique, la solution unique, ne dialogue plus, n'écoute plus, ne respecte plus ses salariés !

En conclusion, ce projet de la direction n'a comme objectifs que de faire des économies au détriment des encadrants de l'EPIC et de les placer dans une plus grande incertitude afin de de les rendre plus dociles.

Encadrants, ne soyez pas dupes de la propagande de la direction !

Mme CASSOU – Lecture de deux déclarations.....

Mme. CASSOU – Lecture de la 1^{ère} déclaration CGT

La concurrence n'est pas la solution, c'est le problème !

C'est ce qu'expriment les salariés des dépôts de bus de Transdev en Seine-et-Marne (les dépôts de Sénart, de Melun Vulaines, Marne-la-Vallée, Montereau-Fault-Yonne), de Saint-Gratien (95), en grève illimitée à 100 % depuis plus d'une semaine.

Ils réagissent à une attaque en règle contre leur conditions de travail : augmentation des amplitudes des journées de travail, augmentation des temps de coupure non payés, fin de toutes les primes et avantages acquis par accords locaux... La perte de rémunération se chiffre entre 3000 et 6000 euros annuels pour les nouveaux embauchés, le temps passé au travail atteint régulièrement les 48 heures par semaine payées 35. Une telle dégradation affecte brutalement la qualité du service rendu aux usagers.

Les trois « délégations de service public » remportées par Transdev dans le cadre de la prétendue « ouverture à la concurrence » en Ile-de-France sont le reflet d'une expérimentation patronale visant à fixer des conditions d'employabilité les plus basses possibles pour les salariés des transports de toute la région. Transdev prend les salariés pour des rats de laboratoire.

Les salariés de la RATP, la CGT et d'autres organisations syndicales, de nombreux élus, sénateurs, députés, conseillers régionaux ont apporté leur soutien à ce mouvement de contestation face à une politique qui préfigure ce qu'il adviendra à l'ouverture à la concurrence du réseau RATP.

Dans les mois et les années à venir, les salariés de Transdev, Keolis, RATP Dev, la RATP et la SNCF seront touchés par ce type d'offensive contre leurs conditions de travail.

À l'heure où la France tente de sortir d'une des pires crises sanitaires de son histoire, à l'heure où la situation sociale appelle à des mesures fortes visant notamment au renforcement de notre modèle social, la Direction générale de la RATP accélère le démantèlement de notre entreprise publique de Service Public. Elle satisfait ainsi les choix politiques d'une concurrence qui annonce des reculs sociaux pour les travailleurs de la RATP !

Dans les semaines qui viennent vont débiter les discussions sur les NAO avec une première phase sous forme d'audience. Une fois de plus, la Direction ne proposera rien de concret sur les salaires. Dogmatique, la direction s'arcboutera sur le fait que les agents n'ont pas besoin d'augmentation du salaire statutaire étant donné que le déroulement de carrière, l'ancienneté et l'intéressement contribuent à compenser l'inflation.

Avec son projet de remettre en cause les grilles de rémunération, en ligne de mire celle de l'encadrement pour commencer, plutôt que de payer des savoir-faire et des compétences acquis par des années d'études, de formations et d'expériences professionnelles, la Direction voudrait rémunérer de façon aléatoire, avec des éléments variables, l'employabilité des salariés.

Nous le répétons, les compétences appartiennent aux salariés ! Une fois que les savoir-faire sont acquis, ils doivent être reconnus par des qualifications et tout le long de la carrière.

La Direction s'attache sans cesse à remettre en cause la reconnaissance par le salaire, préférant user et abuser des éléments de rémunération sous forme de primes qui représentent une part importante de la rémunération. Ils disparaissent en cas de maladie ainsi qu'à la retraite.

Si on écarte l'année 2020, dont les données sont faussées par la crise sanitaire et le recours massif au chômage partiel, les richesses produites par les agents RATP, soit la valeur ajoutée, sont augmenté ces dernières années.

Mais quelle est la part dédiée aux salaires dans ces richesses produites par les agents ? Cet indicateur n'existe pas dans les comptes, ni dans le bilan social.

Augmenter le temps de travail signifie relancer l'économie uniquement dans l'intérêt du patronat. Nous défendons la stratégie inverse.

Pendant le confinement, Airbus a mis ses équipes aux 32 heures. Les ouvriers témoignent être « plus zen », « plus à l'aise », et apprécient d'avoir le temps de former les « futurs collègues » et de « réfléchir à l'organisation de leur travail ».

Face à ces témoignages et aux vellétés patronales d'une reprise folle des cadences, la CGT a lancé dans les usines du groupe et des filiales une enquête pour repenser l'organisation du travail et instaurer les 32 heures.

Les avantages économiques de la réduction du temps de travail sont connus :

- ✓ Elle contribue à créer directement des emplois (+ 350 000 emplois directs au moment du passage aux 35 heures) ;
- ✓ Elle améliore la santé et la productivité des salariés ;
- ✓ Elle augmente leurs qualifications.

C'est la seule manière de diminuer et d'éviter l'explosion du chômage. C'est aussi à des lieues des dogmes partagés par le gouvernement et le patronat.

La bataille pour la réduction du temps de travail est ancienne, et elle est toujours l'occasion de luttes intenses.

D'ailleurs, l'usine BOSCH à Vénissieux est aux 32 heures depuis plus de 20 ans. Est-ce que l'entreprise a coulé ? Non ! Une centaine d'emplois a même été créé pendant cette période.

Merci de votre écoute.

Mme. CASSOU – Lecture de la 2^{ème} déclaration CGT

Déclaration travail de nuit

Les agents du département se sont fortement mobilisés lors de la nuit d'action du 12 au 13 octobre à la maison de la RATP.

Cette mobilisation est en réponse à la position de la Direction sur le travail de nuit.

Face au non-recevoir essuyé par la CGT à la suite de l'alarme sociale pour la revalorisation des compensations liées au travail de nuit et l'amélioration des conditions de travail, un rassemblement s'est tenu au siège de l'entreprise.

La proposition de la Direction de renvoyer aux NAO les négociations sur le travail de nuit est tout simplement une arnaque, une fumisterie bref un mépris total de la part de la Direction Générale envers la population des travailleurs de nuit de l'entreprise.

Nous entendons déjà vos propos pour argumenter une fois de plus comment nous passer de nos revendications avec les excuses habituelles de ces dernières années : la conjoncture sanitaire liée à la COVID, le contexte économique et la façon dont Ile-de-France mobilités nous regarde ou bien encore pour mieux préparer l'entreprise à l'ouverture à la concurrence et nous en passons...

Justement l'ouverture à la concurrence ; la CGT vous dit « chiche » ? mettez-nous au niveau du secteur privé pour la rémunération du travail de nuit car là nous sommes bien en deçà de ce qui peut se faire à l'extérieur. Mais apparemment les benchmarks ne sont intéressants que s'ils n'apportent rien aux agents ou peuvent être générateurs de productivité.

Aujourd'hui, la CGT-RATP vous demande, sans délai, d'ouvrir le dossier du protocole nuit afin d'obtenir une amélioration de toutes les compensations.

La CGT, force de proposition, a construit un cahier de revendications en allant rencontrer les agents, notre action n'est pas électoraliste comme le laisse sous-entendre certains, les agents nous font confiance, nous vous invitons à regarder les chiffres de la mobilisation de mercredi où dans beaucoup d'attachements on frôle les 100 % y compris dans l'encadrement.

La RATP ne peut plus ignorer les agents de nuit !

M. LE PRESIDENT – Je vous propose de démarrer par les informations qui sont toutes à caractère RH :

- Je voudrais tout d'abord vous rappeler que cette séance est le dernier CSE de Sophie SERRANIA. Nous la remercions pour tout le travail accompli en faveur de cette instance et je sais qu'elle est très appréciée par vous tous. Nous sommes très contents pour elle parce qu'il est aussi bien de faire autre chose.
- Nils RAYNAUD, le Responsable de l'unité CSC, sera appelé à d'autres fonctions. Il sera remplacé au 1^{er} décembre par Mathilde MAHAUT qui vient du RER. Elle prendra de fait la présidence de la CSSCT. Le prochain poste de Nils RAYNAUD sera précisé dans les semaines qui viennent.
- Daniel RUSTON, qui est aujourd'hui présent dans la salle, nous a rejoints il y a trois semaines pour créer le Pôle Stratégie et Pilotage Economique. Je vais le laisser se présenter à vous.

M. RUSTON – J'ai rejoint le comité de direction de Jean-Louis HOUPERT le 20 septembre. J'ai 55 ans depuis lundi dernier. J'ai passé 9 ans dans l'industrie aéronautique chez THALES Avionique, 15 ans dans l'automobile chez RENAULT et 6 ans chez un ingénieur qui contribue à des projets chez beaucoup de clients, dont beaucoup de clients dans le transport terrestre et dans la mobilité (ALSTOM...). Je rejoins RATP Infrastructures pour mettre en place un futur pôle appelé Stratégie et Performance Economique qui réunira plusieurs activités, plusieurs secteurs d'activité et plusieurs expertises très cohérentes entre elles :

- **La Finance** : comment est-ce que nous construisons nos budgets de fonctionnement, comment nous rendons compte de ces budgets de fonctionnement par rapport à l'écosystème qui nous entoure, l'écosystème étant IDFM, les Autorités de régulation et le Grand Paris qui sont nos donneurs d'ordres pour partie, et comment nous arrivons, à partir de cette construction financière, à donner du sens aux équipes par rapport à la performance attendue, aux chantiers que nous pouvons engager et à la performance qui est réalisée par les équipes au quotidien ?

- **Les Achats.** Nous avons de plus en plus à nous inscrire dans une stratégie de make or buy (traitance ou sous-traitance, faire ou faire faire) : que faisons-nous en propre, quels sont vraiment nos expertises, nos savoir-faire, et quelle est la variable de flexibilité dont nous avons besoin pour répondre à des à-coups de charge ? Nous avons des projets à réaliser et nous avons besoin d'une flexibilité par rapport à nos à-coups de charge. Nous avons un plan d'investissements, un certain nombre d'ouvrages à réaliser, un certain nombre d'activités de maintenance qui sont vraiment liées au vieillissement du patrimoine et qui font que l'activité est fluctuante. Comment est-ce que nous nous préparons au mieux à cette activité fluctuante dans une stratégie avec des partenaires ? L'idée est vraiment de se construire un partenariat solide et que nos partenaires puissent aussi anticiper les besoins à venir pour mieux répondre à nos attentes.
- **La relation que nous avons avec les donneurs d'ordres :** comment pouvons-nous justifier nos budgets, notre performance, donner confiance à des donneurs d'ordres et principalement à IDFM ? Pour qu'IDFM ait confiance, il faut qu'ils aient cette transparence sur les comptes et sur la performance économique notamment liée aux Achats.
- **L'adéquation charges/ressources.** Nous avons un plan de charge devant nous sur plusieurs années, comment est-ce que nous anticipons ce plan de charge ? Cette action est complètement concertée main dans la main avec la ressource humaine : de quelle ressource humaine aurons-nous besoin dans les années à venir par rapport à notre vision du développement de RATP Infrastructures et par rapport aux ruptures technologiques que nous avons devant nous ? Si j'en prends un exemple, nous irons de plus en plus vers du BIM : comment je numérise mes bâtiments et comment, à partir de cette maquette numérique, j'anticipe mieux les travaux que je vais avoir à réaliser ? Il s'agit d'une nouvelle expertise que nous sommes en train de développer et qui nous aidera sur la qualité de réalisation de nos futurs chantiers et de nos futurs travaux. Il faut que nous formions dès aujourd'hui les personnes qui sont en conception traditionnelle vers ces nouveaux outils de conception numérique. Il faut que nous anticipions les besoins en formation, les besoins en évolution des personnes qui travaillent actuellement sur les chantiers vers ces outils numériques qui permettront d'être plus efficaces. Nous avons besoin de l'anticiper à l'avance et nous avons besoin d'avoir un plan de charge par rapport à cela, donc un volume de formations et un volume de nouvelles compétences. Le plan de charge nous permettra de corréliser le besoin que nous aurons par rapport au budget que nous pouvons négocier avec les Autorités de régulation ou avec IDFM. Il s'agit aussi d'un outil d'entrée à la finance et d'un outil d'entrée à la stratégie faire ou faire faire. Il est assez cohérent d'avoir l'ensemble de ces secteurs réunis.

J'ai réalisé ces activités au préalable dans différentes entreprises où j'ai travaillé et je me mets à la disposition du collectif de la RATP avec un grand plaisir. Pour conclure, je veux remercier l'ensemble de la RATP parce que j'ai reçu un accueil formidable et je trouve qu'elle est une entreprise où l'on se sent bien accueilli dès les premiers jours. On n'a autour de soi que des gens qui sont de bon conseil, qui sont généreux dans leurs conseils et dans l'envie de travailler ensemble. Ce climat est extrêmement agréable et je vous en remercie puisque vous en faites partie.

M. LE PRESIDENT – Avec l'arrivée de Daniel RUSTON, le comité de direction de RATP Infrastructures s'appuiera sur quatre pôles : le pôle DGOA de Caroline NOUZAREDE, le pôle Projets et Ingénierie de Mathieu LEROY, le pôle de la Direction Technique Industrielle de Raphaël BLANCHARD et le pôle Stratégie et Pilotage Economique de Daniel RUSTON avec les fonctions supports autour : la DRH avec Muriel SICSIC, Mathilde MAHAUT qui prendra en charge l'équipe CSC à partir du 1^{er} décembre, la COM avec Gabrielle BOCQUET et la CTO Mireille MAJERCZYK, soit une équipe assez resserrée, et c'est avec cette équipe que nous essayerons de mener l'aventure du run et de la transformation de RATP INFRA.

M. LAMBERT – S'agit-il d'une création de poste ?

M. LE PRESIDENT – Il s'agit d'une création de poste.

M. LAMBERT – En fait, vous êtes là pour faire des économies et gagner de l'argent ?

M. RUSTON – Je ne suis pas seulement là pour cela puisqu'il s'agit plutôt de mettre en place des leviers de performance, c'est-à-dire faire différemment, plus et avec autant de ressources. Nous aurons de plus en plus d'activités sur la maintenance puisque nous intégrerons par exemple la maintenance du Grand Paris. Comment est-ce que nous nous préparons à intégrer à l'optimal la maintenance du Grand Paris avec les équipes et sans doute avec des ressources supplémentaires parce que nous n'arriverons pas à maintenir l'amplitude de ce nouveau réseau avec les ressources actuelles ? Il s'agit aussi d'avoir une anticipation des besoins du futur et d'avoir la meilleure réponse technico-économique par rapport à cette anticipation. Vous avez une dimension humaine qui est très importante dans l'adéquation charges/ressources, qui est très positive et qui est au contraire de donner du sens.

M. BAZIN – Je vous remercie, M. RUSTON, pour le retour que vous faites sur l'accueil que vous avez pu avoir. En fait, vous ne connaissez pas vraiment tout le monde et je vais actionner la caméra afin que vous sachiez qui s'adresse à vous même si mes propos vous paraîtront beaucoup plus agressifs et beaucoup plus froids. Il est de bon ton, depuis que je suis entré dans cette belle entreprise, de parler toujours directement, de ne pas retenir ce que l'on a finalement sur le cœur, de s'adresser à notre direction comme si nous nous adressions au collègue qui travaille avec nous, et même parfois de se tutoyer parce que les choses vont plus vite, sont plus claires et on se comprend nettement mieux quand on évite de mettre des barrières et de la distance entre les personnes.

M. RUSTON – Je vous en prie.

M. BAZIN – Je vous remercie de m'autoriser cela en sachant qu'il ne s'agit pas d'un manque de respect. Vous imaginez bien qu'au bout de 26 ans d'entreprise, on a pris des petites habitudes qui font la force de cette entreprise. J'ai bien entendu tout ce que vous allez chapeauter, et je ne peux qu'être à demi-surpris, et tout ce qui sera sous votre giron pour piloter la performance économique et la mise en adéquation des besoins et des ressources pour pouvoir réaliser ces travaux et cette mise en concurrence. Le fait d'être prêt pour ne pas se faire dépasser supposera beaucoup de changements, la question qui se pose étant surtout avec qui ? Qu'entendez-vous par les ressources ? Nous comprenons bien qu'il s'agit de personnel, mais de quel

personnel ? Si c'est pour aller chercher des entreprises privées, vous trouverez forcément la CGT à l'opposé qui vous expliquera que vous pouvez faire avec les gens que vous avez et si, vous leur donnez du travail, vous verrez qu'ils le feront bien mieux que les entreprises privées. Ceci dit, il y a de vraies expertises et de vraies compétences que nous n'avons pas et il ne faut pas se l'interdire, mais si vous commencez à découvrir l'entreprise en empêchant aux salariés de travailler, cela créera forcément des frustrations et des gens un peu énervés. Je suis aussi travailleur de nuit. Je ne peux qu'être surpris que l'on continue à envisager des coupes franches dans l'entreprise. Vous allez me dire aujourd'hui que cela n'est pas prévu, mais je le vois déjà et je l'avais évoqué à notre Président M. HOUVERT même si nous ne vous connaissions pas. Vous venez de grandes entreprises qui ont connu d'autres types d'expériences vis-à-vis du personnel et de leur façon de traiter les choses pour entrer dans un monde concurrentiel qui n'est pas habituellement le nôtre et je me dis que nous risquons d'avoir de la casse. Si c'est pour embaucher des gens qui ont pratiqué des choses, ils l'ont sûrement très bien fait avec une notion de respect de leur contrat, d'une manière très professionnelle et avec les bonnes pratiques du monde du travail, mais il y a du monde derrière les choix qui sont faits, des agents, de l'humain et des familles. Vous avez remarqué, avec la pandémie que nous venons de vivre, que toutes les situations sont de plus en plus pénibles et mettre encore sous tension les personnels et leurs familles ne peut pas créer une ambiance qui permet aussi au pays d'avancer parce que nous avons, au-delà de l'entreprise qui est sur l'Île-de-France, un rayonnement, une tout autre dimension et une dimension sociale. Si on commence à fracturer encore plus, cela ne sera pas terrible. Je souhaite qu'une direction soit prise pour ne pas faire trop de mal, voire pour ne pas en faire du tout à l'entreprise RATP. On lui a déjà fait déjà assez de mal en la démantelant, en la mettant en morceaux et en la mettant par terre. Je souhaite ardemment que vous vous attachiez à faire en sorte que tous les services concernés s'entendent et fonctionnent tous pour aller dans une même direction en essayant de ne pas mettre des gens de côté.

M. RUSTON – Je vous remercie pour votre franchise. Je trouve personnellement agréable d'avoir un ton direct et il ne me pose pas de problème. Vous faites un procès d'intention à l'adéquation charges/ressources alors que l'adéquation charges/ressources est au contraire s'occuper des personnes et de leur employabilité dans la durée : comment nos métiers vont-ils évoluer et comment je me mets en trajectoire pour accompagner l'évolution de ces métiers ? Pour prendre un exemple qui n'est peut-être pas très pertinent vu mon jeune âge dans l'entreprise, mais qui est juste une illustration, nous faisons aujourd'hui un certain nombre de vérifications des caténaires avec un contrôle visuel et nous savons que nous automatiserons de plus en plus ce contrôle avec des caméras et des capteurs sur les trains qui permettront d'avoir une meilleure vision de l'état de la caténaire et une meilleure qualité de service parce que le pronostic sera fait en temps réel sur l'ensemble des trains. Il s'agit typiquement des technologies vers lesquelles nous allons. Je ne sais pas si nous y serons dans 5, 10 ou peut-être 15 ans, mais nous devons trouver un autre métier pour les personnels qui font aujourd'hui l'observation des caténaires et une évolution de leurs compétences pour qu'ils soient toujours utiles et employables dans l'entreprise. Nous faisons cette réflexion à long terme sur l'adéquation charges/ressources et une démarche main dans la main avec les ressources humaines pour mener à bien toutes ces réflexions sur les évolutions de nos compétences pour que chacun d'entre nous reste en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

Un deuxième axe consiste justement à éviter d'avoir des personnes qui sont coulées parce que nous n'avons pas anticipé la charge de travail. Nous ferons un chantier et ce chantier sera très engageant comme beaucoup de projets. Si nous n'avons pas les bonnes personnes en nombre sur le chantier, nous créerons de la difficulté, du stress, de la surcharge d'activité. Il s'agit aussi de l'anticiper, c'est-à-dire être sûrs que les ressources que nous mettrons en œuvre seront en adéquation avec le besoin. Si nous ne savons pas répondre avec nos ressources RATP, nous appellerons de la sous-traitance. L'appel à la sous-traitance n'est pas une finalité, mais nous voulons être sûrs que les équipes RATP soient bien accompagnées par rapport au besoin à réaliser. Je vous assure que l'état d'esprit de l'adéquation charges/ressources est vraiment celui-là.

M. BAZIN – De mon point de vue, ces mots sont sûrement très plaisants à entendre, mais dans la réalité et nos pratiques régulières au sein des unités, il se passe souvent l'inverse. Les mots sont posés par les niveaux au-dessus qu'il s'agisse du Directeur du département ou des différentes directions, mais nous voyons bien ce qu'il se passe dans la réalité. Des gens de l'encadrement au niveau de l'entreprise travaillent sur des projets, mais ils oublient de se dire au final qu'ils ont des personnels en-dessous d'eux et qu'ils doivent penser à eux en essayant de leur proposer de l'activité de façon à les maintenir à la fois dans les compétences et les connaissances nécessaires pour le bien du service et de l'entreprise, mais on produit des dossiers qui vont chercher des performances à tire larigot. On vous oublie, on ne vous donne pas les moyens de travailler, on va faire en sorte que vous ne puissiez pas faire votre travail et on vous dira demain, comme vous ne pouvez plus faire, que l'on fera appel à la sous-traitance. Il se passe plutôt ce genre de choses dans l'entreprise. Je vous accorde un demi-joker tant que vous n'avez pas la carte entière et je veux bien vous donner ce crédit que vous avez cette façon de vouloir faire les choses de la manière dont vous êtes en train de nous l'annoncer, mais je vous dis clairement qu'il n'a pas été pris cette habitude dans l'entreprise et les situations sont souvent plutôt pénibles parce que l'on détruit des possibilités. Cela n'est pas grave puisqu'il y a les sachants, mais on oublie que le vrai sachant est celui qui fait, qui a l'outil dans la main et qui réalise l'activité. Il n'est pas celui qui imagine simplement avec son dossier et son stylo ce que sera demain. Il ne faut pas oublier les hommes et les femmes de terrain.

M. RUSTON – Je ne sais pas vous répondre sur ce qui se passe dans l'entreprise avec mes 20 jours d'existence dans cette entreprise.

Mme CASSOU – Je vous remercie pour votre présentation et je vous souhaite la bienvenue. Nous aurons de toute façon l'occasion d'échanger sur cette adéquation des charges et des ressources lors des audiences qui auront lieu pour la création de votre pôle parce que je pense que nous aurons un dossier.

M. RUSTON – Il est un projet à ce stade, mais vous aurez un dossier.

Mme CASSOU – Je voudrais revenir sur DTI qui n'est pas un pôle, mais une unité des fonctions centrales pour l'instant. Y aura-t-il une présentation ? A partir de quand DTI deviendra-t-il un pôle.

Mme SICSIC – Nous y reviendrons dans le cadre du dialogue que nous aurons à l'occasion de la création du Pôle de M. RUSTON et des conséquences qu'elle aura sur la DTI et sur les autres unités des fonctions transverses.

M. BENGUEDDOUDJ – Je ne serai aussi indulgent même si je n'ai pas l'habitude d'être trop indulgent quand je m'exprime. Nous entendons encore une fois que les entreprises extérieures sont meilleures. Ils vont partir sûrement sur un dégraissage dans nos effectifs pour faire entrer encore plus fortement les entreprises extérieures comme ils ont l'habitude de le faire et comme M. BAZIN le disait tout à l'heure. Je suis entièrement d'accord avec lui sur ce point. Je ne sais pas ce que vous voyez sur le terrain, mais on nous empêche totalement de travailler. On annule des chantiers au cadre pour faire entrer les entreprises encore plus fortement, encore plus vite et encore plus nombreuses sur nos chantiers. Je suis donc extrêmement sceptique sur la méthode.

M. RUSTON – Je vous remercie pour vos alertes. J'entends les alertes et j'espère que l'avenir vous démontrera le contraire.

M. LE PRESIDENT – Je voudrais dire, pour ne pas avoir de confusion, que la feuille de route ne change pas. Nous vous avons présenté la feuille de route de notre transformation qui s'appelle SCORE 2025. Cette feuille de route comporte 22 chantiers et l'arrivée de Daniel RUSTON fait partie des actes que doit faire un manager pour s'entourer et maximiser les chances de réussir sa feuille de route. L'arrivée de Daniel RUSTON ne veut pas dire que SCORE 2025 est modifié ou dénoncé. Elle s'inscrit au contraire complètement dans cette feuille de route. Certains de ces chantiers étaient orphelins et l'arrivée de M. RUSTON nous permettra de les démarrer. Elle s'inscrit dans la réussite du projet déjà présenté.

M. BENGUEDDOUDJ – A l'unité Voie, on a eu du mal à créer un nouveau poste de magasinier de nuit et on n'a toujours pas réussi à le créer. Il a été créé fictivement, c'est-à-dire sur papier, mais ce poste n'existe pas dans la réalité alors que nous avons vraiment besoin de ce poste dans notre travail et notre corps de métier. Il est très important pour nous et nous en avons besoin. Par contre, on n'a pas réussi à le créer alors que l'on crée des postes rapidement autre part. Il serait bien d'essayer de créer aussi des postes qui nous servent et qui sont indispensables à notre métier et à notre travail.

M. LE SECRETAIRE – Je rappelle simplement, comme vous venez d'un monde privé, que nous sommes une entreprise de service public et les approches doivent être différentes. Pour autant, l'entreprise se transforme, s'approche et va presque dépasser les entreprises privées, d'où une forte inquiétude. Une entreprise de service public a un caractère bien différent d'une entreprise privée. Nous n'avons pas les mêmes tenants et aboutissants. Nous préférons que le travail soit fait en interne que faire faire, et je pense que vous l'avez compris dans toutes les prises de parole.

Sur les charges et les ressources humaines, nous sommes déjà en inéquation aujourd'hui à un certain nombre d'endroits sur le sujet. Vous nous parlez du Grand Paris, mais il faut déjà remettre à flot le retard que nous avons. Il manque du personnel à certains endroits depuis deux ans et on n'y arrive pas. Le fait de parler de 74

recrutements nous paraît être en décalage total avec la réalité puisque l'on n'arrive pas à embaucher 10 personnes.

J'ai l'impression, -et je passe aussi un message au Directeur-, que les unités opérationnelles sont mises complètement de côté. Vous faites une direction très resserrée, et nous avons l'impression que les unités opérationnelles et les agents des unités opérationnelles sont relégués au dernier plan. Je rappelle que les unités opérationnelles quelles qu'elles soient, qu'elles soient du côté de DPI ou du côté de DGOA, doivent être mises réellement au centre du jeu parce qu'elles font partie de la réussite de SCORE 2025. Nous nous trompons peut-être et nous faisons peut-être un procès d'intention, mais nous avons l'impression dans l'approche qu'elles sont reléguées en dernier plan. Nous avons aussi ces remontées quand nous discutons du côté de VDF puisqu'elles sont plutôt placées aujourd'hui du côté de VDF et elles sont peut-être loin du paquebot VB même si la situation va changer. Beaucoup d'agents ont le sentiment d'être mis à l'écart et de ne pas être intégrés dans toutes les démarches mises en place aujourd'hui aussi bien du côté des accidents du travail, des formations.... Le département RATP Infrastructures est un grand paquebot à la différence des autres départements puisque nous avons une multitude de métiers que les autres départements n'ont pas autant.

M. RUSTON – Cela saute aux yeux dès que l'on arrive.

M. LE SECRETAIRE – Nous vous souhaitons la bienvenue. Vous êtes dans une entreprise avec une histoire forte et le fait que vous soyez bien reçu n'est pas étonnant. Ecoutez les organisations syndicales et tout se passera bien !

M. RUSTON – J'ai vraiment été attiré par cette notion de service qui est très forte et ces valeurs d'entreprise. Je suis intimement convaincu de l'utilité d'entreprises comme la RATP. Je vous remercie pour votre accueil et je vous dis à très bientôt.

I – APPROBATION DES PROCES-VERBAUX

• PV de la séance du 6 juillet 2021

Mme SERRANIA – Avez-vous des observations sur ce procès-verbal ?

M. LAMBERT – En page 30, il est écrit une « boîte » au lieu d'une « brouette ».

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 21
Contre : 0
Abstention : 0

Le procès-verbal de la séance du 6 juillet 2021 est adopté à l'unanimité des présents.

• PV de la séance du 15 juillet 2021

Mme SERRANIA – Avez-vous des observations à faire sur ce procès-verbal ? Si vous n'en avez pas, je propose de passer à son approbation :

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 21

Contre : 0

Abstention : 0

Le procès-verbal de la séance du 15 juillet 2021 est adopté à l'unanimité des présents.

II – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

01 Information et consultation : projet de déménagement de l'équipe Tunnel CPMO VI

M. COURTEILLE – Je suis accompagné de Mathieu RUDINGER, le Responsable de l'équipe CPMO VI, qui interviendra en fonction de vos questions. Le projet porte sur le déménagement de l'équipe Tunnel de CPMO VI nuit qui est aujourd'hui localisée sur le site de Saint-Martin qui est une ancienne station désaffectée. Cette équipe est composée de 13 agents permanents de nuit et de 3 agents de maîtrise qui assurent l'encadrement et la relecture des différents rapports de visites et inspections réalisées par les visiteurs et inspecteurs. Nous avons, depuis le début de l'année 2021, une accélération des dégradations au niveau de l'attachement du fait d'infiltrations d'eau suite à des travaux de réaménagement qui ont été faits en surface. Ils se sont traduits par des endommagements de faux-plafonds, la chute de certains éléments de faux-plafond, des infiltrations et une situation sanitaire dégradée.

Nous avons fait plusieurs travaux de réparation et nous avons essayé de remettre en état une partie de l'attachement. Nous avons déjà fait des travaux assez importants d'injection en 2019 pour remettre l'attachement dans un état correct. Nous avons fait des travaux de peinture et le site est complètement dégradé deux ans après. Nous sommes arrivés au constat que nous n'étions plus en capacité de maintenir une activité dans ce site. Il nous a amenés à réfléchir à une solution de déménagement des équipes avec VAL et RATP Real Estate qui nous ont permis de trouver le site de Chanzy situé à Montreuil à côté de la station Robespierre pour relocaliser les équipes. Nous avons, au niveau du deuxième étage du bâtiment B, une aile du bâtiment où nous serions en capacité de mettre l'ensemble des bureaux pour les agents et de mettre à disposition, à ce même étage, des sanitaires, un local reprographie et une salle de réunion qu'ils pourraient utiliser en sachant que le reste de l'activité sur cet étage est réalisé en journée pour la partie qui se trouve de l'autre côté de la cage d'escalier et que nous n'occuperons pas.

Un local de stockage situé au rez-de-chaussée permettrait de charger les véhicules et de partir avec le matériel qui est utilisé pour réaliser les visites et inspections. Des réfectoires seraient mis à disposition au niveau du troisième étage juste au-dessus de leur espace dédié et au niveau du bâtiment D1 et deux vestiaires au premier étage dans les bâtiments F et G du site de Chanzy. Nous aurions, de manière temporaire, un déshabilleur masculin qui serait mis à disposition au troisième étage du bâtiment F du site de Chanzy. Nous avons échangé sur le sujet et l'objectif est bien de trouver une autre solution à terme, mais compte tenu que nous ne souhaitons pas laisser les équipes dans un site aussi dégradé que celui de Saint-Martin, nous utiliserions cette solution de façon temporaire.

Un parking au sous-sol permettra de garer les véhicules de service et les véhicules individuels des agents avec un accès par badge individuel qui pourra se faire pour tous les agents qui feront la demande d'un badge en sachant que l'activité sur le site est réduite en nuit et il ne se pose normalement pas de problème pour que les agents y stationnent leurs véhicules personnels.

Un déménagement est prévu la semaine prochaine, donc en semaine 42, avec une intervention d'une entreprise de déménagement en journée pour les armoires, les mobiliers un peu spécifiques en sachant que le reste du mobilier est renouvelé et mis à disposition par VAL dans le nouvel attachement, et le matériel. Tous les matériels un peu sensibles seront déménagés par les agents au fur et à mesure. Une préparation a déjà été faite sur les semaines précédentes parce que les cartons ont été distribués aux agents en semaine 35. Ils ont la possibilité de déménager les équipements au fur et à mesure en sachant que l'attachement de Saint-Martin restera, pour une durée indéterminée aujourd'hui, disponible pour stocker du matériel en tampon le temps de faire les déménagements au fil de l'eau pour les autres équipements.

Nous avons communiqué, au début du mois de septembre, le calendrier de déménagement aux agents pour qu'ils puissent s'organiser. Il est prévu que nous organisions une visite quelques semaines après l'installation sur le site avec des élus de la CSSCT de façon à voir la prise en main des locaux par les agents.

Au niveau des mesures d'accompagnement, nous avons eu une démarche d'information de façon continue aussi bien avec les représentants du personnel qu'avec les équipes en direct de façon à essayer de trouver les meilleures solutions pour pouvoir assurer un déménagement le plus rapidement possible et dans de bonnes conditions. Nous avons organisé deux sessions de visites pour permettre au maximum d'agents être présents en semaine 30 et 35 avec la présence d'élus CSE et CSSCT sur le site. Cela nous a permis d'entendre une partie des remarques des agents et de les prendre en compte dans le dossier :

- La mise en place de cloisons acoustiques entre certains postes de travail. Ces cloisons acoustiques pourront être complétées ultérieurement par d'autres cloisons si nécessaire.
- La commande de vestiaires supplémentaires avec banc pour les agents qui ne disposent pas d'un vestiaire individuel aujourd'hui à Saint-Martin.
- L'achat de supports d'écrans adaptables et de caissons à tiroir supplémentaires que nous pourrions faire après la prise en main et l'installation dans les locaux si les agents en font la demande.
- En amont du déménagement et à partir des plans, une sollicitation des agents sur leurs préférences en termes d'attribution des emplacements de travail au sein des locaux. Les cartons sont en cours ou sont faits pour une partie.

En termes de mesures d'accompagnement, une application de l'indemnité géographique de l'IG 436 T sera réalisée pour 11 des 13 agents qui voient leur temps de trajet domicile-travail allongé. Suite à des échanges que nous avons pu avoir lors de nos audiences préparatoires à cette présentation, et compte tenu de l'éloignement

entre le déshabilleur masculin et les vestiaires douches, nous aurons une dotation en nombre de peignoirs et de paires de tongs pour les agents afin qu'ils puissent circuler sur le site de façon plus simple.

M. LESGENT – Les véhicules de service seront bien garés au parking en sous-sol de l'attache de Chanzy ?

M. RUDINGER – Les véhicules de service sont mutualisés entre les équipes de jour et les équipes de nuit. Des véhicules sont garés sur le parking à Châtelet et d'autres véhicules sont sur le site de Val de Fontenay. Aujourd'hui, les agents prennent les véhicules à leur prise de service et les amènent à Saint-Martin. Le principe sera le même : ils iront chercher les véhicules aux mêmes lieux de parking qu'aujourd'hui, mais au lieu d'aller sur Saint-Martin, ils iront sur le site de Chanzy où chaque agent aura un badge pour accéder au parking souterrain et garer les véhicules quand ils ne sont pas en phase de chargement ou de déchargement, l'objectif étant de ne pas surcharger la cour avec les équipes de nuit de BGC.

M. LESGENT – Le parking souterrain a-t-il une hauteur limitée ?

M. RUDINGER – Nous avons vérifié que nos véhicules passaient bien.

M. LESGENT – Tous vos véhicules passent dans le parking souterrain de Chanzy ?

M. RUDINGER – Ils y passent tous.

M. COURTEILLE – S'il s'agit d'une question de chargement des véhicules, ils peuvent entrer aussi dans la cour intérieure de Chanzy.

M. LESGENT – La cour intérieure est très surchargée. Ce site n'est pas un site RATP puisqu'il est un site en location où nous avons aussi des ambulanciers et des entreprises extérieures.

M. RUDINGER – Nous avons convenu avec la gestion de site que nous ne nous garons pas dans la cour parce que nous sommes les derniers arrivés. Pour le chargement et le déchargement, le local de stockage se situe juste en face de la cour et si nous avons besoin de mettre une échelle, nous le ferons depuis la cour. Nous n'aurons pas de limitation de hauteur à ce niveau-là.

M. LESGENT – Êtes-vous sûr que les véhicules personnels peuvent aller au sous-sol ?

M. RUDINGER – Nous avons convenu avec la gestion de site qu'ils pouvaient y aller.

M. LESGENT – J'avais cru comprendre qu'ils étaient déjà limités en places.

M. RUDINGER – Ils ne le sont pas la nuit. Lorsque nous avons fait des visites de site, nous sommes allés voir sur place la nuit. Le taux d'occupation n'est pas nul, mais il est beaucoup plus faible qu'en journée. Tant que nous avons libéré les lieux à 6h30 ou 7 h, il ne se pose pas de problème pour que nous puissions y stationner nos véhicules.

M. LECLER – Nous nous étonnons de voir apparaître les peignoirs et les claquettes dans un dossier de déménagement. Nous remercions l'entreprise pour sa grande bonté !

M. MURATI – Que deviendra le site de Saint-Martin ? Sera-t-il laissé à l'abandon et adviendra ce qu'il adviendra de ce site ou sera-t-il remis en état et réattribué à une activité de stockage ?

M. COURTEILLE – Nous sommes plus dans une réflexion pour une sécurisation du site à terme. Il ne semble pas raisonnable d'envisager une réaffectation pour une présence permanente dans le site. Nous avons trop d'infiltrations au niveau de la majorité des locaux du site aujourd'hui.

M. MURATI – Il va donc devenir une station fantôme ?

M. RUDINGER – Cela est déjà le cas puisque des quais et des parties du site sont inoccupés. Nous n'occupons qu'une petite partie de l'ancienne station.

M. COURTEILLE – Nous occupons les accès et l'ancienne salle d'échange. Les escaliers, les descenderies... sont déjà aujourd'hui en mode station fantôme.

M. RUDINGER – La ligne est gestionnaire de site.

M. BAZIN – Pourrions-nous avoir une projection du site par rapport au fait que vous demandiez aux agents de se déshabiller dans des lieux qui sont, à mon sens, inadaptés ? Le fait qu'ils puissent en plus se promener en peignoir et en claquettes comme le relève M. LECLER est assez surprenant. Il s'agit d'une situation dans l'entreprise que je ne m'imaginais pas. Je m'attendais au fait que chacun puisse avoir un vrai vestiaire et un lieu pour se doucher parce que les agents travaillent bien souvent dans des lieux qui sont un peu sales. Il faudrait au minimum qu'ils puissent avoir accès à une douche, qu'ils n'aient pas à cavalier au travers des espaces en peignoir et en claquettes et que la douche soit accolée au vestiaire. Cela n'est pas le cas. Quel est le montant de l'allocation kilométrique de dépassement supplémentaire ? Pourrions-nous avoir éventuellement le chiffre ? Vous parlez de l'IG, mais s'il faut faire le calcul, il faut parfois être simple et pragmatique parce que nous ne sommes pas dans l'institutionnel.

M. RUDINGER – Le déshabilleur se situe au niveau F3 du site de Chanzy et les douches sont au niveau G1. Ils doivent descendre deux étages et passer dans le bâtiment G1. Les bureaux sont au B deuxième étage, le réfectoire est au B troisième étage, le local de stockage est au B au niveau de la cour, le déshabilleur hommes est au bâtiment F, le vestiaire femmes commun au déshabilleur est au premier étage du bâtiment F et les douches hommes sont en G premier étage.

M. LAMBERT – Je comprends que les agents se déshabillent à un étage et ils vont prendre leur douche à un autre étage. Ils se baladent donc sur le site en peignoir. Est-ce une blague ?

M. COURTEILLE – Nous avons dit pour cette raison qu'il s'agissait d'une solution transitoire. Nous recherchons avec la gestion de site une autre configuration, mais nous devons utiliser cette configuration en attendant.

M. BAZIN – Vous n'avez pas trouvé un autre site ?

M. LAMBERT – Elle est transitoire pour combien de temps ?

M. COURTEILLE – Des évolutions d'organisation toucheront le département M2E dans le cadre de l'évolution des sites tertiaires sur Val de Fontenay. Une partie des équipes qui sont localisées à Chanzy actuellement devraient rejoindre le site de Val de Fontenay et libérer des espaces dans le courant de l'année 2022.

M. LAMBERT – Les agents ne vont pas prendre leur douche. Vous vous voyez descendre deux étages en peignoir et en claquettes pour aller prendre votre douche ? Une telle solution est carrément moyenne et il faut en trouver une autre. Je comprends que cette situation soit transitoire, mais vous ne me feriez pas descendre deux étages en peignoir et en claquettes pour aller prendre ma douche et je n'en prendrais pas.

M. COURTEILLE – Dans les faits, nous n'avons pas une majorité des agents qui prennent une douche. Par ailleurs, nous sommes bien conscients que cette situation n'est pas optimale, mais les risques de croiser des personnes sur le site la nuit sont relativement limités. A part cette équipe-là, seule l'équipe M2E/BGC nuit est présente en nuit à Chanzy avec un effectif qui est relativement limité parce qu'il ne doit pas dépasser une dizaine d'agents. Il doit être de 7 ou 8 agents sur le site de Chanzy. Ils ne croiseront pas quinze millions de personnes. Ce site n'est pas très actif la nuit, son activité principale étant en journée avec majoritairement des entreprises privées qui occupent aussi ce site partagé.

M. BAZIN – Vous ne pouvez pas balayer le problème d'un revers de main avec cette phrase disant que peu d'agents prennent leur douche. Le fait que les gens prennent une douche ou pas ne vous regarde pas et vous devez mettre des douches à leur disposition. Le propos est peut-être mal venu, mal dit ou mal placé, mais les gens font ce qu'ils veulent. Nous espérons tous qu'ils ont une hygiène de vie qui leur permet justement de prévoir le pire. Votre propos n'a rien à faire là et il faut un minimum de décence. Nous faisons la chasse dans l'entreprise pour que les agents qui veulent prendre une douche ne se baladent pas en n'étant pas couverts et un accident est vite arrivé. Vous les faites courir d'étage en étage, cela est à la limite de l'indécence et vous pourrez leur tomber dessus demain en leur disant que l'on a vu un bout de leurs fesses et qu'ils font de l'exhibitionnisme. Il faut juste un peu de bon sens et ne pas mettre des agents une telle situation même si elle est provisoire. Le propos n'avait pas sa place.

M. COURTEILLE – Les gens font ce qu'ils veulent. Ils peuvent prendre leur douche et il n'y a pas d'imposition sur le sujet. Ils ont déjà des ascenseurs à leur disposition sur ce site et ils n'ont pas la nécessité de descendre des escaliers. Les ascenseurs faciliteront aussi les circulations pour les équipes. Vous m'avez posé une question sur les indemnités de déplacement géographique. Les agents concernés toucheront en deux versements entre 611 € et 896 € pour ceux qui touchent le plus.

M. ROUSSEL – J'entends bien, M. Le Directeur de l'unité ESO, votre intérêt à faire déménager l'équipe de Saint-Martin pour insalubrité. Pour faire un comparatif assez récent, nous avons fait une commission immobilière et une plurisyndicale concernant l'intégration dans le futur VB+ avec des locaux pour une certaine catégorie de personnel de l'unité ESO et une vingtaine de personnes de M2E. Nous avons visité des locaux très récemment qui sont au deuxième sous-sol de l'immeuble et qui serviront de lieu de stockage. Si ces locaux sont un lieu de stockage, cela ne me pose pas de problème. L'immeuble VB+ n'est pas prévu pour recevoir des unités techniques en tant que telles puisqu'il n'a pas les structures pour stocker du matériel un peu particulier. Par contre, j'ai été choqué par le fait qu'il avait été prévu d'installer un poste de travail au deuxième sous-sol avec des douches, des toilettes et des sanitaires. La présence de toilettes ne pose pas de problème pour les envies pressantes, par contre je trouve l'installation des douches au deuxième sous-sol et surtout d'un poste de travail pour faire une prise de service dans un deuxième sous-sol très contrariante et extrême par rapport à vos propos sur le déménagement de Saint-Martin pour aller sur Chanzy et je n'ai pas de souci là-dessus. Je ne comprends pas trop que l'on soit prêt à installer un poste de travail pour une prise de service au deuxième sous-sol d'un immeuble de Val de Fontenay et cela est un peu contradictoire.

Sur l'histoire des douches, je ne suis pas partagé parce que nous rencontrons actuellement le même problème sur le projet VB+ où 8 douches seraient au premier étage et à peu près 200 casiers au troisième étage. Les agents devront se balader entre les deux en peignoir. Le peignoir est-il une nouvelle mode ? Je ne le sais pas, mais je ne le sens pas bien. Nous avons demandé très récemment que des douches soient installées au troisième étage au même niveau que les vestiaires. J'ai du mal à comprendre cette nouvelle façon de travailler. Avons-nous des bâtiments qui ne sont pas prévus pour travailler en unité technique ?

Le fait que certains agents ne prennent pas de douche ne regarde personne et celui qui veut prendre une douche doit pouvoir prendre une douche. Il faut savoir que le code du travail définit un nombre de douches pour un certain nombre de personnes et les gens ne doivent pas se déplacer dans les couloirs. Nous ne sommes pas en attachement pur. Je ne sais pas comment est fait le site de Chanzy puisque je ne le connais pas et je parle de VB+. J'imagine mal des agents tertiaires voir des gens se balader en peignoir et je ne le comprends pas pour cette raison. Vous êtes très humain du côté du déménagement de Saint-Martin. Nous avons de toute façon fermé Raspail, nous allons fermer Saint-Martin, nous sommes à l'aube de fermer République, Monsieur Le Directeur du département a bien compris que ces conditions de travail n'étaient pas acceptables, et nous allons repartir sur VB+ avec un poste informatique au deuxième sous-sol pour une prise de service. J'ai du mal à comprendre votre côté humain concernant Saint-Martin et le projet VB+ avec des équipes qui pourraient éventuellement prendre un service au deuxième sous-sol. Le point n'est pas clair et je voudrais juste avoir des explications. Sur l'histoire de se balader en peignoir dans les étages, j'espère que les dames qui travaillent aussi la nuit ne choqueront pas des hommes qui travaillent dans les bureaux ou inversement que des hommes ne choqueront pas des dames. J'espère que nous n'aurons pas des RPS parce qu'il serait mal venu de se déplacer en peignoir. Je veux bien comprendre que cette situation soit transitoire pour Chanzy, par contre cela n'était pas prévu de cette façon au niveau du déménagement à VB+ avec 35 personnes de l'unité ESO qui seraient amenées à occuper de temps en temps les locaux du deuxième sous-sol. Cette occupation ne

posait pas de problème puisque l'on avait prévu des vestiaires, des douches, des toilettes et un poste de travail. Il n'y a pas de logique.

M. COURTEILLE – Sur la question de VB+, le poste de travail au second sous-sol était un poste de travail temporaire à disposition pour ceux qui le voulaient, mais il n'était pas affecté à des agents. L'idée était de pouvoir permettre une prise de service des agents sur site pour leur éviter des déplacements complémentaires entre Val Bienvenue et le site d'Esterel et éviter le type de situation que nous sommes en train d'évoquer avec des personnes qui se déplaceraient dans la rue avec leur tenue ou n'importe quoi. L'installation de ce poste répondait à une demande des agents de pouvoir limiter les déplacements complémentaires et s'en affranchir. Elle n'était en aucun cas une volonté de reléguer des agents au sous-sol. Il s'agissait de leur permettre une prise de service plus simple et un retour au travail dans des conditions plus simples que de faire des allers et retours entre deux sites ou plusieurs bâtiments.

M. LE PRESIDENT – Je propose que nous restions sur le sujet du déménagement de Saint-Martin à Chanzy.

M. COURTEILLE – Je voulais simplement dire qu'il n'y a pas de différence de traitement. Sur VB+, nous entrons dans un site où nous ne sommes pas les seuls à entrer et des configurations différentes seront à prendre en compte.

M. LE PRESIDENT – Nous aurons des échanges sur VB.

M. COURTEILLE – Je n'ai pas répondu tout à l'heure à un point concernant la circulation dans la zone et il vient d'être abordé. Nous en avons parlé lors des audiences. Des règles de bonne conduite seront transmises aux agents pour éviter des situations qui pourraient poser question, entraîner des RPS... Nous avons fait pour cette raison une dotation d'équipements aux agents. Nous aurons une tolérance sur les conditions de circulation pendant la période transitoire en attendant que nous ayons une configuration plus optimale sur le site de Chanzy.

M. LESGENT – M. COURTEILLE nous disait tout à l'heure qu'il n'y avait pratiquement personne en nuit sur le site de Chanzy, mais les agents permanents de nuit prennent bien leur douche le matin à la fin de leur service. Les femmes de ménage commencent leur service à cette heure-là. Ils commencent déjà à croiser du monde et surtout le personnel qui fait le ménage. Ils ne croiseront donc pas personne ou très peu de personnes. Chanzy est un centre important et le ménage n'est pas fait par une seule personne. Il n'y aura pas seulement le personnel de M2E, mais également le personnel d'autres entreprises.

M. COURTEILLE – Les agents se douchent généralement lorsqu'ils reviennent du terrain vers 5 h ou 5h30 et non pas en fin de service. Quand j'étais à Chanzy il y a quelques années, les opérations de nettoyage se faisaient plutôt dans l'après-midi ou en fin d'après-midi. Il est possible que cela soit moins le cas sur d'autres parties du site, mais d'après mon expérience sur le site, le nettoyage est plutôt fait en après-midi ou en soirée.

M. LESGENT – J'y suis allé il n'y a pas longtemps et du personnel de nettoyage était déjà présent le matin de bonne heure.

M. COURTEILLE – Il se peut que ce nettoyage soit fait pour les entreprises privées.

Mme SIMON – Je souhaite réagir en continuité des interventions de mes collègues. Nous comprenons bien la nécessité de ce déménagement, que la situation est transitoire et qu'il est compliqué de trouver de la place dans des locaux qui se font rares. Je trouve personnellement que se promener en peignoir est une situation intime et les personnes concernées pourraient se sentir humiliées surtout maintenant où l'on parle beaucoup de santé au travail, de respect, de bien-être moral, et je pense que cela en fait partie. On parle aussi d'égalité hommes/femmes et je ne pense pas que ce genre de solution aurait été proposée à un groupe de femmes.

M. MURATI – La zone de douches en G1 est déjà équipée de vestiaires. Quel est le service qui utilise déjà ces vestiaires ? L'idée d'installer des casiers de type piscine, c'est-à-dire des casiers individuels mais non-attitrés permettant aux gens d'utiliser le vestiaire durant leur douche et de le restituer après leur douche, a-t-elle été exploitée ?

M. RUDINGER – M2E occupe tous les vestiaires qui sont autour des douches. Beaucoup de vestiaires étant indûment occupés, la gestion de l'établissement est en train de faire un recensement pour essayer de récupérer un certain nombre de vestiaires. Il s'agit de l'une des pistes d'amélioration que nous espérons voir aboutir le plus rapidement possible.

M. HARDY – Les douches sont utilisées la nuit et elles ne le sont pas uniquement par notre personnel ? Vous avez dit que le site était ouvert la nuit.

M. RUDINGER – Il s'agit de vestiaires qui sont occupés par les équipes M2E de jour.

M. COURTEILLE – Les équipes de BNE sont sur place et travaillent plutôt en journée.

M. LE SECRETAIRE – Je rappelle qu'un certain nombre de demandes ont été faites par les agents sur ce dossier et n'ont pas été entendues. J'alerte la partie RH sur le fait que vous aurez une densification des agents dans un espace un peu contraint même si les conditions seront bien meilleures que celles qu'ils ont aujourd'hui. Pour autant, il faut être très attentif au climat social puisqu'il peut y avoir quelques tensions déjà détectées aujourd'hui qui seraient augmentées demain vu la promiscuité qu'ils auront dans ces locaux. Il est également dommage que la prime de déménagement qui a été demandée lors de la multisyndicale n'ait pas été versée. Il s'agissait d'un us et coutume et il est dommage que cela n'ait pas été le cas pour ces agents.

M. BROUCHET – Lecture de l'avis.....

Avis sur le déménagement de l'équipe Tunnels CPMO-VI

Une fois n'est pas coutume, l'instance soutient le projet de déménagement.

La dégradation de ce centre opérationnel depuis quelques mois qui se traduit par un effondrement du faux-plafond, l'apparition de salpêtre sur plusieurs pans de murs, le risque de court-circuit dû aux prises électriques gorgées d'eau. Tout simplement, ce site prend l'eau ! Dès les premières averses, les détériorations y sont irréversibles. Un comble ! Les équipes ESO de ce centre s'occupent de garder les ouvrages d'art en bon état. Ne dit-on pas que ce

sont les souvent les cordonniers les plus mal chaussés. Il faut donc déplacer 17 agents de cet endroit, ajoutons la prolifération des rongeurs.

Le nouveau site choisi est situé dans l'est parisien. Le site appelé plus communément CHANZY héberge un autre département de la RATP, M2E, ainsi que des entreprises extérieures. Les locaux alloués sont composés d'espaces de bureaux, de sanitaires, de 2 réfectoires, d'un vestiaire et d'un déshabilleur, d'un parking et d'un espace magasin.

Nous ne pouvons que regretter que la plupart des doléances des agents n'aient pas été entendues. Dommage en effet de se voir imposer des bureaux non adaptés à leurs activités, ou encore de ne pas répondre favorablement à la séparation des espaces de travail, le besoin de concentration étant pourtant primordial dans leur travail.

Ils devront se contenter d'adaptation comme l'apport de bras articulés pour les écrans d'ordinateurs ou de la possibilité d'ajouter aux bureaux des tiroirs à clavier pour libérer de l'espace sur les plans de travail. Des cloisons acoustiques pourront être insérées dans les espaces de travail.

Nous regrettons aussi la non prise en compte de l'installation de la climatisation sur la partie bureau. Espérons que le REX à 1 an vienne confirmer ce besoin.

Le point noir de ce dossier est la non mise à disposition de vestiaire, c'est-à-dire vestiaire pour se changer avec douches attenantes. En effet, les vestiaires masculins actuels de Chanzy sont occupés majoritairement par les équipes de M2E. Le déshabilleur mis à disposition sera équipé uniquement de placards vestiaires et se situe à quelques encablures des douches. Pour pallier cette situation, un kit sera remis à chaque agent, lui permettant de circuler du déshabilleur aux douches tout en préservant son intimité.

L'autre point chagrinant est le partage de la surface des bureaux avec un local atelier de M2E. Cette situation ne devrait être que temporaire ; les équipes de ce département sont appelées à déménager sur un autre site dans un avenir proche.

Cependant, plusieurs points positifs sont à souligner : l'accès, pour tous ceux qui viennent ne voiture, au parking, la situation du local magasin du Rdc qui va faciliter le chargement des véhicules, enfin les agents vont bénéficier de vrais espaces de restauration.

Concernant le déménagement, celui-ci se déroulera le jour par des professionnels, les agents s'occuperont en nuit de mettre en carton leurs effets personnels ainsi que le matériel sensible.

Une attention particulière sera portée aux agents très éloignés du nouveau site par les transports en adaptant une marge de l'horaire de prise de service. Enfin, l'IG 436 et plus particulièrement la prime D2-48 sera versée suivant les modalités de l'IG. Nous regrettons tout de même que l'unité n'ait pas octroyé une prime de déménagement complémentaire.

Comme évoqué en préambule, nous approuvons ce déménagement même si le lieu d'accueil doit encore être adapté pour recevoir au mieux ces nouveaux locataires.

Enfin, nous attirons votre attention sur la densification des postes de travail sur une surface contrainte et le risque d'altération sur du court terme « du bien travailler ensemble ».

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte du projet de déménagement de l'équipe Tunnels CPMO-VI.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le projet de déménagement de l'équipe Tunnel CPMO VI est approuvé à l'unanimité des présents.

02 Information : projet d'évolution de l'organisation VAL/CGF/SID/SDG/RATP INFRA

M. BASSET – Je viens vous présenter le rattachement du LEM au département RATP Infrastructures en sachant que des échanges ont déjà eu lieu sur ce dossier en commission économique la semaine dernière avec M. TURBAN, Mme CASSOU et Mme TOUBOUL.

Le contexte

Le projet a vocation à permettre une meilleure coordination et pilotage des activités en lien avec :

- La transformation digitale du Groupe. Ce dossier ne concerne pas que le LEM puisqu'il concerne le département VAL qui disparaît, le département CGF et le département SID qui absorbent une partie de VAL, le département SDG qui absorbe une partie de SID et le département RATP Infrastructures qui absorbe le LEM.
- La création d'une filière Innovation et Digital rattachée à Frédéric TRAN KIEM.
- La transformation du département SID en SDI en absorbant la partie immobilière de VAL.
- La fonction Finances et les fonctions Achats et Logistique qui fonctionnent de consort pour améliorer leur performance.
- Rapprocher le LEM qui est un centre d'expertise industrielle à un écosystème industriel, donc à RATP Infrastructures avec dans l'idée que le LEM est un centre d'expertise et une grosse valeur ajoutée pour l'entreprise. Son rattachement au Gestionnaire d'Infrastructure est aussi un moyen de le préserver.

Les évolutions projetées au 1^{er} janvier 2022

- La partie immobilière part à SID,
- La partie Achats et Logistique part à CGF,
- Le LEM part à RATP Infrastructures. Le LEM est une unité de 67 personnes avec des cadres, des agents de maîtrise et des opérateurs.

Le point d'atterrissage du côté de RATP Infrastructures est la Direction Technique et Industrielle de Raphaël BLANCHARD. Il s'agit d'un transfert en l'état de l'ensemble de l'entité LEM à RATP Infrastructures. Il n'intervient pas de modification géographique, ni de périmètre d'activité. Ce transfert ne change pas grand-chose à part que nous changeons de département.

Nous avons eu la semaine dernière, en commission économique, beaucoup d'échanges sur les missions faites par le LEM s'agissant d'une activité un peu inhabituelle dans l'entreprise. Cette unité comporte presque autant de métiers que d'agents, et cette situation n'est pas forcément facile à appréhender. Elle est une unité d'ingénierie très technique et de prestations intellectuelles de terrain qui n'existent pas beaucoup à la RATP. Des choses très spécifiques sur les métiers et les compétences sont demandées aux agents. Nous avons parlé des filières de recrutement, de la façon dont nous constituons les viviers d'agents à recruter et des parcours offerts aux agents à la fois dans le LEM et dans l'entreprise.

Nous avons eu des échanges autour d'un courrier qui avait été envoyé quelques jours avant avec des questions spécifiques sur les conditions de transfert. Nous avons répondu au courrier à la fois par mail et par écrit.

Nous avons échangé à nouveau sur l'ensemble des points abordés dans le courrier. Des questions ont été posées pour savoir comment nous accompagnions ce changement auprès des salariés. Cet accompagnement est protéiforme et nous avons beaucoup d'objets de communication. Je fais des Webex (visioconférences) à tous les salariés tous les deux mois avec des présentations et des sessions de questions/réponses. Nous mettrons en place des ateliers dans les six mois à venir sur les changements pratiques et pragmatiques que ce transfert implique, les pointages sur les nuits, les achats, les interlocuteurs RH, les SI...

Nous faisons des opérations de communication auprès de nos agents pour leur expliquer quels sont les changements et comment cela fonctionne. Nous faisons venir de nouveaux interlocuteurs à Boissy pour qu'ils appréhendent notre activité et rencontrent les gens. Nous travaillons sur un événement symbolique d'accueil des salariés du LEM à Val Bienvenue par la direction pour montrer que ce rattachement va bien au-delà du logo du département.

M. LE PRESIDENT – Pour avoir été le précédent responsable du département VAL, nous avons beaucoup travaillé les hypothèses de rattachement du LEM avec Clément BASSET. Le LEM travaille aujourd'hui à plus de 60 % pour RATP INFRA qui est son principal client. L'idée qui nous a guidé est de privilégier ce rattachement et éventuellement de le développer notamment sur des sujets comme la qualité de l'air où l'équipe de Clément BASSET est très sollicitée. Nous sommes persuadés, sur les travaux en cours et sur les perspectives d'avenir, que ce curseur va probablement un peu se déplacer, mais le LEM reste avec une volonté d'avoir des clients à l'extérieur de RATP INFRA. Nous aurons des conventions avec MRF qui est le deuxième plus gros client après RATP INFRA, et nous avons ensuite un peu de SID et un peu de M2E. RATP INFRA et MRF représentent quasiment 90 % des affaires du LEM. Nous comptons beaucoup sur ce rattachement. Il existe des passerelles RH assez naturelles et beaucoup de gens dans les équipes à plusieurs niveaux viennent du LEM. Ils ont

commencé par le LEM et ils ont rejoint RATP INFRA. Il s'agit donc d'un rattachement naturel.

M. LAMBERT – Le LEM travaille pour toute l'entreprise. Il travaille aussi bien pour MRB, MRF... Il doit y avoir des métrologues, des chimistes... Vous avez oublié de dire, M. le Directeur, que le LEM va travailler après pour CGF. Si la partie Logistique part à CGF, il travaillera obligatoirement pour CGF. Il me semble qu'il est fait un contrôle de certaines pièces qui entrent à la plateforme de Boissy. Il sera en même temps un client de son ancienne unité. Tout un tas de prestations seront faites sur tous les autres départements, et il me semble que le LEM fait également un peu de contrôles en usine.

M. BASSET – Nous ne faisons pas vraiment du contrôle en usine, mais nous intervenons pour des sociétés extérieures à la RATP, par exemple ALSTOM, BOMBARDIER... Nous pouvons faire des essais sur leurs trains.

M. LAMBERT – Le LEM est un laboratoire qui est vraiment transverse à toute l'entreprise. Il fait partie du département VAL où il a toute sa place et il y est depuis toujours, d'où mon étonnement de le voir rattaché à RATP Infrastructures. En même temps, ce rattachement permet de le conserver dans l'entreprise.

M. BASSET – La difficulté d'être dans un département un peu isolé se situe sur les moyens financiers. Il était relativement difficile chez VAL de dégager des moyens financiers pour faire de l'innovation, pour être intégrés dans des projets, et cela sera probablement facilité en étant plus près du cœur du réacteur.

M. LE PRESIDENT – Le LEM nous aide beaucoup pour la recherche des causes racines de certains incidents. Il faut que cette relation soit systématique. A chaque fois que nous avons un incident, il faut certes le réparer. Il faut aussi que nous comprenions les causes racines et nous avons très souvent besoin du LEM pour aller chercher ces explications. Votre intervention est très importante M. LAMBERT parce qu'il faut bien comprendre que nous continuerons, au travers d'un système de conventions, à travailler pour les autres clients. Nous n'allons pas vampiriser le LEM à 100 % et fermer les portes, la volonté étant de continuer à alimenter cette tradition transversale. De toute façon, la renommée du LEM est faite et les clients le connaissent bien. S'il doit travailler pour MRF et s'il y a des coups de bourre pour MRF, nous les assurerons. Nous aurons simplement un formalisme de convention englobant ces prestations.

M. BASSET – Nous travaillons à un comité de pilotage avec nos gros clients MRF, RATP INFRA et la sécurité ferroviaire pour qu'un organe un peu indépendant puisse être saisi en cas de conflit d'intérêt ou de problèmes de ce type.

M. PAROT – Pourrait-il y avoir des embauches supplémentaires s'il avait une charge de travail plus importante due aux entreprises extérieures ?

M. BASSET – Cela est déjà le cas. Le travail que nous effectuons pour les entreprises extérieures conditionne des postes. Nous ferons +1,5 sur le domaine de la qualité de l'air dès l'an prochain et des effectifs en plus seront alloués par IDFM dans un avenant au contrat IDFM.

Mme CASSOU – Vous parliez de l'accueil à Val Bienvenüe qui est une bonne chose pour l'intégration des agents. Il a également été proposé la semaine dernière, dans les réunions à DTI, la visite du LEM. Je pense qu'elle est aussi une bonne chose parce que l'intégration se fait dans les deux sens. Je voulais souligner aussi l'accompagnement de RATP INFRA concernant le protocole de nuit puisqu'il va intervenir un changement de protocole au niveau des agents. Le protocole qu'ils ont actuellement pour les nuits exceptionnelles n'est pas le même qu'à RATP INFRA et certaines choses changent. Ce point est à noter puisqu'il n'y a pas du tout de volet social dans le dossier, le seul petit volet social inclus dans le dossier étant pour les agents du LEM. Je tenais à préciser que cet accompagnement est tout de même bien perçu au niveau des agents.

Au niveau de l'organisation de la commission économique, cette réunion était un peu particulière parce qu'elle s'est faite en teams. Personne n'était présent au niveau de la direction et des RH. Nous l'avons faite comme nous avons pu avec la tablette de M. TURBAN. Il s'agissait de votre première commission économique et elle s'est tout de même bien passée.

M. BASSET – J'ai eu des contraintes d'agenda au dernier moment notamment sur la qualité de l'air qui m'ont obligé à faire quatre sites sur la même journée et Val Bienvenüe m'en a rajouté un cinquième. Il est intervenu une incompréhension puisque je ne savais pas que je serais tout seul pour participer à la commission économique.

Mme CASSOU – Nous avons tout de même eu des réponses à notre courrier dont nous rendrons compte aux agents. Je m'interrogeais sur l'accompagnement puisque le responsable du LEM s'est retrouvé tout seul en face de nous.

Mme SICSIK – Il y a eu une incompréhension et un dysfonctionnement de notre côté.

M. LE SECRETAIRE – Nous nous sommes adaptés à la situation. Nous vous souhaitons en tout cas la bienvenue à RATP INFRA au 1^{er} janvier 2022. Un point important est la disparition du département VAL qui n'est pas anodine sur l'entreprise et nous ne pouvons pas nous en réjouir. Elle est peut-être les prémices de la disparition d'autres départements au-delà des changements de nom des départements. Vous avez d'ailleurs dit que votre transfert à RATP INFRA préservera le LEM. Vous avez peut-être donné en une seule phrase le ton de ce que sera l'entreprise demain avec la partie RATP INFRA qui sera un peu protégée et tout le reste du côté de l'OT qui sera peut-être appelé à disparaître dans les années futures. Cela est très inquiétant pour l'entreprise au-delà du département.

Je vous remercie pour la présentation qui a été complète sur le sujet. Vous avez évoqué 2000 rapports d'essais par an sur les conceptions, homologations et contrôles dont 15 % sont homologués par le COFRAC. Le LEM est a priori une structure très robuste. Il est peut-être une partie inconnue pour nous, mais nous serons intéressés pour mieux vous connaître. Le courrier que vous avez reçu a été envoyé par l'instance, mais il émane bien des agents du LEM qui sont interrogatifs sur un certain nombre de sujets au niveau de ce transfert. Même s'ils ne changent pas de lieu géographique, ils changent de département. Une présentation du département en présence de gens du département aussi du côté de Boissy ne les rassurera peut-être pas, mais le fait de voir des représentants de RATP INFRA leur ferait très plaisir.

Vous avez parlé de la qualité de l'air et nous savons qu'il se pose de grosses questions aujourd'hui du côté des locaux en interne RATP INFRA et sûrement dans d'autres départements. Nous faisons régulièrement la une des journaux sur la qualité de l'air dans les enceintes ferroviaires. Nous serons sûrement amenés à voir de temps en temps le Directeur du département à la une du journal de TF1 pour expliquer les choses correctement.

Je tenais à vous remercier de la présentation qui a été très claire sur toutes les questions qui ont pu être posées. J'espère que nous aurons le même engouement quand vous rejoindrez la DTI et que les choses continueront à être portées comme elles le sont aujourd'hui. Nous vous souhaitons en tout cas la bienvenue à RATP INFRA.

M. LE PRESIDENT – Un article est paru dans le Parisien cette semaine qui parle de la RATP qui s'équipe pour calculer la qualité de l'air en temps réel et l'améliorer. Il s'agit en fait des équipes de Clément BASSET. Nous vous transmettons cet article du Parisien n'est pas pour une fois un article à charge.

M. MORVAN – L'anglicisme dans les textes commence à devenir pénible parce que j'ai l'impression que vous vous adressez au niveau de la direction à des comités directeurs ou à des actionnaires férus de ce type de langage qui est assez minimaliste pour moi, la langue anglaise étant assez simpliste dans sa construction. Serait-il possible, quand vous utilisez des termes anglophones, de donner la traduction dans la lignée ?

M. BASSET – Je vous prie de m'excuser parce que je n'y ai pas fait attention.

M. MORVAN – Cela concernait surtout le terme Webex.

M. BASSET – Il ne s'agit pas d'un anglicisme, mais d'un outil et d'une marque.

M. MORVAN – Nous pouvons l'excuser dans ce cas. Je vous demande d'organiser une visite des locaux avec la CSSCT en amont de la reprise.

M. BASSET – Nous avons évoqué ce point en commission économique et il ne se pose aucun problème.

M. MORVAN – Les agents restent de toute façon sur leur site ? Il n'est pas prévu de déménagement à court, moyen ou long terme ?

M. BASSET – Il n'est pas prévu de déménagement. Nous avons des bancs d'essai de plusieurs tonnes que nous ne pourrions pas déménager facilement.

03 Information et consultation : reprise en maintenance des Avertisseurs d'Alarme de la ligne 14 historique, du prolongement de la ligne 14 à Mairie de Saint-Ouen, du prolongement de la ligne 4 à Bagneux

M. JOUANNEAU – Ce dossier a pour but de vous présenter les reprises en maintenance des avertisseurs d'alarme de la ligne 14 sur la partie historique et des deux prolongements de la ligne 14 à Mairie de Saint-Ouen et de la ligne 4 à Bagneux.

J'ai fait figurer en bleu dans cette présentation toutes les réponses et les compléments au dossier apportés lors de la multisyndicale du 23 septembre et de la séance CSSCT du 6 octobre afin qu'ils puissent être directement visibles.

Le contexte général est la reprise des avertisseurs d'alarme de la ligne 14 sur la partie historique de Saint-Lazare à Olympiades et des deux prolongements ligne 4 et ligne 14 qui viennent impacter la charge de maintenance du pôle EMHT sur les équipes de la Traction Métro et de la partie Haute Tension de la distribution.

Pour la ligne 14, ce transfert concerne 135 avertisseurs d'alarme de voies principales depuis l'unité CT et les équipes d'ESAEM, avec des conditions de transfert qui ont été fixées en partenariat avec les deux unités :

- Une remise en conformité suivant le référentiel. Cette action est en cours notamment avec un support des équipes de DPI/ISE.
- La fourniture de tous les plans nécessaires pour exécuter ces activités. Nous sommes aujourd'hui à 80 % de transfert réalisé.
- Les historiques de maintenance qui sont transférés en format papier par le biais d'un fichier Excel et qui sont agrémentés d'illustrations photos.
- Un état des lieux qui devra être réalisé avec l'équipe MTM au moment de la reprise,
- Une mise en conformité pour respecter les principes déjà présents puisque l'entité MTM a à sa charge l'ensemble des avertisseurs d'alarme du réseau Métro qui constituent un parc d'environ 8500 avertisseurs. Le transfert se fait sur des principes communs, partagés et connus par les mainteneurs.

La cible de ce transfert est fixée à décembre 2021 sous réserve que nous ayons rempli toutes les conditions et les prérequis listés précédemment.

Concernant les prolongements de la ligne 14 au nord et de la ligne 4 au sud, des augmentations de charges de maintenance sont précisées dans le dossier qui vous a été remis et vont impacter trois équipes du pôle EMHT. La notion sur la reprise des AA ne concerne que l'entité MTM avec une charge qui, pour 135 versus 8500, est relativement faible. Pour les prolongements au niveau de l'équipe de la Traction Métro, nous avons une charge qui s'établit à 1,51 ETP. Nous arrivons au total à 1,55 sur l'équipe MTM en sommant ces deux types de projets. Ceci nous amènerait à renforcer l'équipe de permanents de nuit de l'entité MTM à hauteur de 2 ETP, et par conséquent à revoir l'organisation du travail et les roulements de l'équipe des permanents de nuit. Pour les trois autres équipes EMI, PEF/Câbles PEFC et M2N, les charges qui sont associées à ce dossier ne constituent pas de cran majeur et la reprise se fera à effectif constant.

L'ajout d'un binôme supplémentaire sur l'équipe de permanents de nuit de MTM nous conduira à passer de 6 binômes actuellement à 7 binômes en nuit avec des impacts immédiats sur le roulement. Un aménagement du roulement sera nécessaire pour passer d'un roulement de 6 semaines à un roulement de 7 semaines. Certaines modifications n'auront aucun impact. Ceci est notamment le cas des horaires de travail

et du nombre de jours de repos. Aucun changement ne sera perçu à ce niveau par les équipes. L'ajout de ce binôme n'impactera pas non plus significativement la charge de l'encadrement de cette équipe. L'impact négatif sera l'impact annuel sur les primes. Par contre, il a été mentionné par les agents, quand nous avons engagé les échanges avec cette équipe de permanents de nuit, un gain de qualité de vie puisqu'ils auront un week-end travaillé en moins sur la période.

En termes de mesures d'accompagnement sur ce dossier, nous avons réalisé les informations auprès des équipes de permanents de nuit de MTM pour préciser les contours et les impacts de ce changement de roulement. La perception qui est arrivée quasi-immédiatement est l'amélioration de la qualité de vie.

Une communication particulière sera faite à l'issue de cette séance et à réception de l'avis pour repreciser toutes les conditions de mise en œuvre de ce nouveau roulement et une communication générale sera réalisée auprès de toutes les équipes du pôle EMHT pour leur signaler le changement de périmètre et l'organisation mise en place.

Il n'y aura pas de formation spécifique à mettre en œuvre ou à dispenser puisque les équipements repris en maintenance sont des équipements de technologie connue ou des équipements qui ont été redéployés sur d'autres lignes dans le cadre des maintenances patrimoniales.

Des visites sur le terrain pour découvrir les lieux, et je pense notamment au prolongement de la ligne 14 au nord, ont déjà eu lieu et d'autres visites seront réalisées dans le cadre de cette reprise en maintenance et des opérations de maintenance qui arriveront dans le cadre des plans de maintenance.

Sur l'ingénierie et la méthode, nous n'aurons pas de support particulier nécessaire. Nous sommes toujours sur des équipements de technologie connue et déjà maintenus par ces équipes.

Sur la logistique, les matières sont aujourd'hui stockées et connues. Nous n'aurons pas besoin d'ouvrir de nouvelles cases pour avoir du stock de pièces de rechange. Par contre, nous avons convenu d'analyser les consommations au cours de la première année pour ajuster éventuellement les stocks et les seuils de réapprovisionnement.

Sur l'aménagement des locaux, nous n'avons pas la nécessité d'aménager le vestiaire utilisé à ce jour par l'équipe MTM. Les 2 ETP pourront occuper 2 vestiaires libres dans ce vestiaire. Un point d'attention a été levé sur les réfectoires. Nous avons rappelé à l'ensemble de l'équipe de permanents de nuit de l'entité MTM qu'ils peuvent utiliser tous les autres réfectoires disponibles sur le site de Toul quand cela est nécessaire. Pour l'avoir constaté et vérifié avec les managers de nuit, le lissage un peu naturel des départs et des retours de chantier par cette équipe fait que la capacité d'accueil du réfectoire suffit aujourd'hui. Si nous avons un point potentiel de blocage, tous les autres réfectoires sont accessibles la nuit.

Nous n'avons pas d'adaptation des moyens globaux et nécessaires pour effectuer les tâches ou de création. Cependant, il est prévu de mutualiser un véhicule entre l'équipe de maintenance de deuxième niveau qui travaille en horaire de journée avec l'équipe de permanents de nuit qui est présente la nuit. Le véhicule a été identifié. Nous

utiliserons un véhicule qui n'était pas utilisé la nuit et il le sera maintenant par l'équipe MTM.

M. LECLER – Je rappelle que nous avons eu un dossier suite à une alarme sociale déposée par la CGT qui avait pour thème d'avoir une discussion dans chaque unité sur les impacts des prolongements de lignes. Nous nous retrouvons aujourd'hui à discuter de ce dossier pour cette raison. Nous avons un dossier assez bien construit qui a répondu à pas mal à nos attentes même s'il reste des petits points à soulever. Nous pouvons nous féliciter d'avoir 2 ETP en plus, mais la partie hors MTM, à savoir M2N, PEF/Câbles et EMI, est une fois de plus impactée même à minima. Je rappelle que nous n'avons déjà rien eu en ETP sur l'alimentation des bus électriques. Ce sont à chaque fois des pouillèmes et il faudra peut-être que nous nous revoyions parce que tous ces pouillèmes représentent des agents au bout.

M. JOUANNEAU – Sur le dossier BUS 2025, nous avons tout de même 2 ETP qui sont dans l'équipe M2N.

M. LECLER – Ils n'étaient pas à la hauteur des attentes. Je faisais juste une remarque et je ne refais pas la négociation ici. Nous ferons les comptes à la fin et nous regarderons si nous estimons bon de vous interpellier ou pas sur le sujet. Nous nous félicitons que les agents fassent moins de week-ends en agrandissant un peu l'équipe. Nous avons eu un petit désaccord dans nos échanges au niveau des qualifications des agents. Nous avons un certain équilibre entre les techniciens et les opérateurs et la direction fait le choix de ne prendre que des opérateurs. Le delta opérateurs/techniciens s'agrandit et nous ne pouvons que le regretter parce que nous avons une part de technicité. Même s'ils reprennent une activité qu'ils connaissent, nous savons bien que les 2 ETP ne feront pas que cela et qu'ils seront sur toute l'activité du service. Cela justifiait pour nous un poste de technicien.

Sur la PQS, nous avons un regret et nous interpellons le département. Il s'agit d'une équipe qui est un peu déséquilibrée au niveau de cette PQS puisque seuls les agents en 3x8 touchent cette prime. Des négociations ont eu lieu à l'époque et elle était une sorte d'attractivité au moment de la création de l'équipe 3x8. Quand nous sommes revenus il y a peu de temps pour discuter de l'attribution de cette PQS, la direction de TDE nous a répondu que ce genre de sujet ne se négocie que lorsqu'il y a un dossier. Nous avons en l'occurrence un dossier, sauf que l'on nous dit non. Nous le regrettons très fortement et nous appelons la direction du département à regarder la question de plus près parce qu'il n'est pas entendable pour nous que, dans une même équipe, pour un même métier, les mêmes activités dans les mêmes endroits, et rien ne change sauf les horaires, certains ont une PQS et d'autres ne l'ont pas. Il s'agit pour nous d'un gros point bloquant.

Le réfectoire est tout de même beaucoup trop petit et nous nous retrouvons avec des agents qui sont obligés de se promener dans Toul pour chercher un coin pour manger. Il faudra peut-être voir la question à l'avenir pour aménager des locaux. Des choses peuvent se faire avec un peu de recul pour que les équipes puissent prendre au moins leurs repas ensemble. Il est important pour nous d'avoir une cohésion et qu'un collectif de travail s'installe parce que nous savons très bien que si les gens sont isolés à droite et à gauche, la situation peut devenir compliquée et générer des problèmes.

M. MURATI – J'ai bien compris qu'il était prévu le recrutement de 2 ETP dans l'équipe MTM. Comment ce recrutement se fera-t-il ? Est-il prévu un jeu musical entre les différentes équipes ? Il n'est pas prévu de formation et le recrutement de 2 agents sans aucune formation en face m'interroge.

M. MORVAN – Je reviens tout d'abord sur le géocaching pour trouver les salles de réfectoire dans l'attachement de Toul parce qu'il faut peut-être une boussole pour se repérer pour ceux qui ne connaissent pas le site de Toul. Sur l'histoire du vestiaire, j'ai interpellé hier matin la direction de l'unité TDE sur les problématiques des vestiaires sur Toul. A force de nous dire que les vestiaires supplémentaires entrent dans les locaux, ils entrent au forceps. Je vous invite à aller faire un tour dans les vestiaires et vous verrez que des placards sont dans les couloirs d'accès au vestiaire. Ils entrent effectivement dans les locaux, mais je ne pense pas que vous ayez les bons chiffres et les bons calculs au niveau des normes. Nous avons interpellé la direction de TDE pour faire un point sur cette problématique de promiscuité dans les vestiaires et également dans les réfectoires. Nous avons un positionnement de l'unité sur la récupération des locaux de la médecine du travail, mais ces locaux seraient amiantés et des travaux sont à faire. Vous aviez peut-être la possibilité, dans la période que nous venons de vivre avec beaucoup d'agents en télétravail, de réaménager les locaux sur Toul. J'ai cru comprendre que des bureaux étaient même inoccupés, et qui dit bureaux inoccupés dit places libres pour installer des vestiaires. Je pense qu'un travail est à faire sur le sujet et je vous invite à le faire rapidement avant que la moutarde monte trop au nez des agents. Nous sommes dans un climat de tension avec cette pandémie et les agents sont les uns sur les autres malgré le fait de leur dire qu'ils ne doivent pas être plus de 4 par travée. Le problème ne se pose pas qu'à Toul puisqu'il se pose quasiment dans tous les attachements de DGOA. Quand vous avez 40 agents en nuit qui ne doivent pas être plus de 4 par travée, ils ne vont pas mettre 3 heures pour s'habiller ou se déshabiller et ils sont un peu plus que 4 dans les travées et les vestiaires. Il faut descendre un peu de Val Bienvenue pour voir ce qui se passe dans les attachements opérationnels au niveau des vestiaires et des locaux. On parle beaucoup de Val Bienvenue, mais les opérationnels ne savent même pas ce qu'est Val Bienvenue. Ils n'y sont jamais allés et, dans leur grande majorité, ils n'iront jamais. J'aimerais bien qu'il n'y ait pas deux traitements dans le département, un traitement pour les cols blancs et un traitement pour les ouvriers. Nous reprenons des effectifs et c'est tant mieux même s'ils ne sont peut-être pas à la hauteur comme le disait tout à l'heure M. LECLER par rapport à l'amoncellement de dossiers avec des pouillèmes à chaque fois, mais avec 100 pièces de 1 centime, j'obtiens un euro à la fin. Il s'agit d'un sujet sensible sur Toul et je vous invite à vous pencher très sérieusement sur le réaménagement de certains locaux dans cet attachement avant qu'il vous éclate à la figure et que les agents perdent patience.

M. LESGENT – Je voudrais revenir sur les propos de David LECLER au sujet de la PQS. Le principe « à travail égal salaire égal » est inscrit dans le code du travail. En l'occurrence, pourquoi à travail égal le salaire n'est pas égal ? Il y a une incompréhension totale sur le sujet. Ce principe étant inscrit dans le code du travail, je ne comprends pourquoi il est fait une distinction entre les 3x8 et les permanents de nuit alors qu'ils font exactement le même travail même s'ils ne le font peut-être pas aux mêmes horaires. Il faudrait revenir sur ce sujet qui devrait être pris en compte selon l'article L 3221.4 du code du travail.

M. HARDY – Au niveau des locaux, un projet de mezzanine devait donner dans le hall où le pont ne va plus. On pouvait limiter le déplacement du pont pour pouvoir créer des surfaces pour l'équipe MTM. Ce projet est-il abandonné ou reste-t-il quelque part dans les cartons ?

M. PAROT – Nous sommes bien d'accord M. JOUANNEAU, comme vous l'aviez précisé lorsque nous nous étions vus, sur le fait que, si le référentiel n'a pas été mis à jour, vous ne commencez pas ?

M. JOUANNEAU – Si les conditions de prérequis ne sont pas remplies, il n'y aura pas de reprise et de transfert. Si je peux apporter quelques réponses à vos interrogations, je viens de répondre sur les conditions de reprise. Sur le fait de n'avoir que des OQ, nous n'allons pas refaire le débat que nous avons pu avoir lors des différentes instances. L'apport de technicité ne nous conduit pas à envisager d'avoir des postes de technicien, mais des postes d'OQ qui sont tout à fait en phase avec la technicité attendue au regard des équipements repris.

Concernant les problématiques des vestiaires, l'équipe MTM est dans un vestiaire et la problématique rencontrée sur laquelle M. MORVAN nous a alertés hier matin concerne un autre vestiaire. Comme vous l'avez signalé, les problématiques de vestiaires sur le site de Toul sont complexes et des solutions sont aujourd'hui à l'étude pour pouvoir envisager l'avenir et accueillir l'ensemble de nos agents dans ces vestiaires. Vous avez dit, M. MORVAN, que des bureaux étaient inoccupés. Je vous assure que nous n'avons pas de bureaux inoccupés sur Toul, sinon ils nous auraient permis de répondre à des besoins qui sont régulièrement exprimés. Concernant la recherche de surfaces et d'espaces pour pouvoir réorganiser tous les besoins en locaux sociaux ou en surfaces de travail, les locaux de la médecine du travail pourraient être une réponse à nos attentes et à nos besoins. Nous nous pencherons très sérieusement sur le sujet. Certains de nos collègues ont commencé à réfléchir à des aménagements et à des transferts pour optimiser tous les espaces de Toul.

J'entends que le réfectoire de l'équipe MTM est contraint, mais les autres réfectoires sur le site de Toul ne sont pas inaccessibles. Les agents nous disent qu'au retour d'activité après la nuit, il se fait un lissage naturel qui permet d'avoir un roulement sur l'occupation du réfectoire. Ils arrivent à trouver la place pour se poser le temps nécessaire à leur repas.

Sur la problématique de recrutement et de formation, nous ne créons pas de nouvelles formations. Ceci ne veut pas dire que les nouveaux embauchés ne seront pas formés et ils seront bien évidemment formés comme toute personne qui arrive dans l'équipe MTM, mais sur la base des formations qui existent déjà. Ils n'auront pas de nouvelles formations et ils se retrouveront dans le plan de formation tel qu'il est construit et tel qu'il existe aujourd'hui.

Nous avons également parlé de la PQS lors de l'audience. Les échanges qui ont pu avoir lieu ne conduisent pas à envisager la mise en place de cette PQS sur l'équipe de permanents de nuit. J'entends les alertes liées au code du travail et je note toutes ces notions.

M. LESGENT – Au sujet de la PQS, vous êtes plus restrictif que le code du travail puisqu'à travail égal salaire égal.

M. JOUANNEAU – J'en prends note.

M. BAZIN – Les deux postes qui sont ouverts sont-ils des embauches extérieures ou des transferts d'agents qui viendraient d'autres services de l'entreprise ?

M. JOUANNEAU – Les deux canaux de recrutement sont activés et nous n'avons pas de piste privilégiée.

M. BAZIN – Sont-ils déjà là ?

M. JOUANNEAU – Les annonces sont publiées, mais les agents ne sont pas là.

M. BAZIN – Sur les vestiaires et l'histoire de lissage, ils n'ont pas autant de lieux de restauration ou de lieux où ils peuvent se poser. Beaucoup de salles où les équipes font du débriefing peuvent éventuellement être utilisées. Le seul côté où il peut y avoir un espace de restauration est beaucoup plus proche de l'équipe MTM que sur le reste du site à moins que les gens aient pris la mauvaise habitude de se restaurer devant leur PC, ce qui est assez désagréable en soi. Hormis la partie PEF/Câbles où des agents sont en nuit, il me semble qu'il n'y a que de ces deux côtés-là où ils peuvent avoir un lieu de restauration.

M. JOUANNEAU – Ils ont aussi un autre lieu de restauration du côté du hall Daumesnil au-dessus du PCEM.

M. BAZIN – Vous aviez évoqué, à l'époque où vous étiez responsable de cette partie, que personne n'aurait accès au PCEM hormis les agents du PCEM.

M. JOUANNEAU – Je n'ai pas parlé d'un réfectoire dans le PCEM, mais du réfectoire qui se situe dans le couloir au-dessus du PCEM.

M. BAZIN – Je l'avais effectivement oublié.

M. JOUANNEAU – Nous avons laissé ces possibilités avec la possibilité en cas de besoin extrême, si nous étions confrontés à une situation un peu exceptionnelle, d'occuper des salles dites salles de réunion si un agent voulait manger son sandwich à cet endroit-là. Nous n'avons pas fermé cette porte pour laisser cette latitude et cette possibilité. Il est vrai que nous avons ces problématiques au niveau de notre pile de réflexions. Comme je le disais tout à l'heure, l'option des locaux de la médecine du travail qui reviendront dans notre giron nous permettra à terme d'avoir des surfaces supplémentaires pour envisager une réflexion beaucoup plus globale.

M. BAZIN – Sur l'aspect pécunier, vous l'aurez bien compris au travers des différentes actions menées dans l'entreprise en tout cas pour la partie des mainteneurs de nuit. Il paraît un peu étrange que l'on ne pense pas à bien rémunérer ou à adjoindre les primes. La pénibilité s'organise de plus en plus dans l'entreprise pour faire en sorte que les personnels puissent être attirés et mettre ce qu'il faut sur la table de façon à être sûr d'avoir des candidats aux postes proposés. Je ne parle pas encore de la

qualité des candidats, mais il faudrait au moins pourvoir les postes et y mettre de vraies formations et non pas des formations sur le PC.

Mme NOUZAREDE – Je souhaite vous apporter deux éclairages :

- Nous sommes conformes au code du travail s'agissant de la même équipe. Nous avons néanmoins des permanents de nuit qui interviennent dans certaines conditions et qui n'interviennent pas sur incident alors que le lien avec la qualité de service se fait sur incident.
- Je souhaite également revenir sur le thème de nos attachements industriels. Il n'y a pas deux poids deux mesures dans le département. Au niveau des attachements industriels, les gens sont installés dans des conditions qui correspondent à l'exercice de leur métier et des conditions correctes qui font partie de SCORE. SCORE ne concerne pas que VB et les locaux tertiaires puisqu'il concerne aussi les locaux industriels. Vous l'avez vu ce matin avec le dossier de Saint-Martin. Pour République, je suis allée visiter les locaux avec la direction de VAL pour montrer la situation et chercher des pistes. L'aménagement de Bourdon est extrêmement important et pour le centre de Toul également. Tous les attachements opérationnels ont le même soin que les attachements tertiaires pour qu'ils soient adaptés au personnel. Après, le fait d'avoir des attachements industriels dans Paris est précieux et rare. Les extensions étant limitées, nous devons optimiser toutes ces surfaces. Le revers d'avoir du personnel en plus est de devoir trouver des solutions de réaménagement sur place à Toul. Plusieurs pistes ont été citées et je n'y reviens pas. J'en profite pour citer le projet VOLTA, le projet d'excellence opérationnelle qui comporte une part de 5 S et qui a aussi pour vocation de désengorger Toul des choses qui peuvent l'être. Je voulais juste appuyer le fait que le schéma de l'immobilier industriel est au cœur de nos préoccupations et nous avons déjà commencé à y travailler. Des choses ont déjà été mises en place et nous en aurons d'autres.

M. MORVAN – J'espère bien qu'il n'y a pas deux poids deux mesures et vous avez bien compris que je faisais un peu de provocation. Je vous invite depuis bientôt deux ans à prendre l'ambiance dans les attachements opérationnels par rapport à la problématique COVID. Il est dit aux agents de venir travailler pour faire tourner le service et ils n'ont jamais renoncé. Je n'ai pas entendu dire à un moment donné qu'ils avaient posé le sac, mais je ne sens pas une reconnaissance de la part de l'entreprise en face. Nous pouvons de toute façon nous en rendre compte et il n'y a pas de reconnaissance du tout.

Quand j'entends dire que tout va bien, nous ne vivons pas dans le monde des bisounours. Le problème se pose quand vous êtes à 45 dans des vestiaires, et je ne parle pas des vestiaires tels que ceux de République qui n'ont pas de fenêtres et où la situation est encore plus compliquée. Les agents sont volontaires, ils sont présents et il faut faire un peu attention à eux de temps en temps. Les remerciements et les poignées de main ne suffisent plus au bout d'un moment.

M. LECLER – Lecture de l'avis...

Cette consultation porte sur 2 sujets : le premier est le transfert des avertisseurs d'alarme de la ligne 14 historique de l'unité CT vers l'équipe MTM de TDE. Historiquement, les AA étaient maintenus par CT depuis l'ouverture de la ligne 14. Rappelons que les 8500 AA des autres lignes sont gérés par MTM. En toute logique, les 135 AA de la ligne 14 basculent donc dans le giron de TDE.

En prérequis avant transfert, TDE exige un référentiel à jour ainsi que les plans.

Un état des lieux et une mise en conformité sur la numérotation et les câblages sont en cours, cette activité étant assurée par les collègues de DPI/ISE et suivie par un encadrant de MTM. Cette charge de travail qui bascule d'une unité à une autre n'amène pas de transfert d'effectif. Cette charge considérée comme faible sera reprise à effectif constant.

Le deuxième sujet porte sur les prolongements. Précisons que le dossier présenté provient d'une demande forte de la CGT de présenter les impacts de ces prolongements sur les collectifs de travail.

Les impacts sont de deux ordres, sur la traction Métro et l'énergie.

Si l'impact se fait peu sentir sur la partie énergie qui est partagée sur 3 équipes dont EMI qui est un intervenant de 1^{er} niveau, M2N qui opère en 2^{ème} niveau et PEF Câbles qui maintient les cellules haute tension. Ce n'est pas le cas pour la traction Métro dont la charge de maintenance associée à cette reprise est évaluée à 2 ETP.

Rappelons que l'équipe MTM est composée uniquement d'agents de nuit et de 3/8. Cet apport de 2 ETP a un impact sur le roulement, le rythme de travail, sur le nombre de week-ends travaillés et donc sur les primes versées.

Le projet est d'ajouter 2 opérateurs qualifiés en passant de 7 à 9 OQ. Toutes les pistes de recrutement sont ouvertes. Cela a donc un effet positif avec moins de week-ends travaillés et un gain sur la qualité de vie, précisons aussi que les repos et les horaires de service restent inchangés.

La contrepartie est la baisse légère de prime versée d'une hauteur de 27 € due à un week-end en moins travaillé. Nous regrettons tout de même de ne pas avoir profité de ce dossier pour augmenter la technicité. Toutes les parties annexes sont peu impactées, comme la formation, la logistique même si une analyse de la consommation d'articles sera réalisée à un an.

Il est prévu des accompagnements terrain pour se familiariser avec les nouvelles installations.

Pas besoin d'aménagement spécifique des locaux et les vestiaires pourront absorber les 2 agents supplémentaires.

Les élus regrettent que la direction refuse que l'ensemble des agents ne puisse pas bénéficier de la PQS demandée par la CGT dans le cadre de ce dossier. En effet, seuls les 3/8 en bénéficient à ce jour. Pourtant, la direction affirmait il y a peu que seul un dossier pouvait justifier cette demande.

Au vu des éléments ci-dessus, les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte des éléments présentés dans ce dossier.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur la reprise en maintenance des avertisseurs d'alarme de la ligne 14 historique, du prolongement de la ligne 14 à Mairie de Saint-Ouen et du prolongement de la ligne 4 à Bagneux est approuvé à l'unanimité des présents.

04 Information : bilan 2020 RATP INFRA de l'accord en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap 2020-2022

Mme BOYER-FAUSTIN – Avant de présenter ce bilan, je tiens tout d'abord à remercier toutes les personnes qui y participent de près et de loin et les partenaires externes qui nous aident à recruter et à accompagner les personnes en situation de handicap au quotidien. Le bilan actuel porte sur 2020 qui était la première année du huitième accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'objectif de ce huitième accord étant le recrutement d'au moins 105 personnes en situation de handicap, et 53 recrutements ont déjà été réalisés en 2020 dans toute l'entreprise.

Le nombre total de personnes en situation de handicap à RATP Infrastructures en 2020 est de 105 personnes pour 1821 personnes sur toute l'entreprise. 47 % des salariés ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé appelée couramment RQTH et 41 % ont une IPP (incapacité partielle permanente). Il s'agit de 85 % d'hommes et de 15 % de femmes, de 56 % d'opérateurs et de 33 % d'agents de maîtrise. Nous étions, en 2020, dans un contexte particulier. Pour autant, l'unité ESO a recruté en contrat d'apprentissage un jeune en situation de handicap. Son recrutement a nécessité une étude d'aménagement de poste pour pouvoir l'intégrer au sein de l'unité ESO.

Les actions de maintien dans l'emploi nous ont coûté 54166 € correspondant à la somme dépensée au titre du protocole Handicap. Nous avons financé par exemple la formation sur le langage des signes à hauteur de 3900 € et nous l'avons renouvelée pour cet agent en 2021. Il a été fait trois études ergonomiques sur le site pour 13800 €. Nous avons fait l'acquisition de fauteuils ergonomiques et nous avons fait des achats divers. Nous avons fait par exemple, pour le télétravail, l'acquisition de stores pour un salarié.

Nous passons par le secteur protégé pour tous les services concernant la blanchisserie, les fournitures ou les espaces verts.

Nous n'avons pas recruté de stagiaire cette année, mais nous travaillons avec le réseau Handicap sur d'autres optiques pour permettre à des stagiaires de pouvoir connaître nos métiers au sein de RATP Infrastructures.

Une sensibilisation au handicap est accessible en e-learning et 86 personnes ont suivi cette sensibilisation au handicap en 2020. Depuis la mise en place de l'accueil des nouveaux entrants, nous échangeons sur le sujet pour inciter les gens à se former.

Cette présentation a été effectuée en CSSCT le 23 septembre et les attentes de la CSSCT étaient d'avoir un point au cours de l'année sur la situation du personnel en situation de handicap notamment pour pouvoir prévenir si un agent rencontrait potentiellement des difficultés qui pourraient empêcher par la suite son maintien dans l'emploi. Nous avons répondu que nous pourrions en discuter par la suite et nous verrions dans quelles conditions nous pourrions le faire. Les membres de la CSSCT nous disaient qu'ils avaient cette pratique avec M. Angel SUERO. N'ayant pas eu de passation, je n'avais pas cette information.

Sur les actions à venir pour 2021, un évènement qui s'appelle les DUODAYS aura lieu le 18 novembre. L'idée est de permettre à des jeunes, qui peuvent être mineurs en 3^{ème}, qui sont en situation de handicap, qui cherchent par exemple un stage et qui sont à une période où ils ont besoin de s'orienter alors qu'ils ne savent pas quoi faire, de découvrir les métiers. Des jeunes en études aimeraient certainement connaître nos beaux métiers puisque nous avons 236 métiers dans l'entreprise. Nous les accueillons sur une journée et cela peut se faire soit en distanciel, mais de préférence en présentiel. Il s'agit d'un duo avec un professionnel, donc un agent et un salarié.

Mme SICSI – Cet évènement n'est pas propre à la RATP puisqu'il est organisé au niveau national.

M. PAROT – Je suppose qu'il est fait en partenariat avec les collèges et les lycées.

Mme BOYER-FAUSTIN – Il se fait aussi en partenariat avec l'AGEFIP qui accompagne les personnes en situation de handicap.

Mme SICSI – Plusieurs départements de l'entreprise participent à cet évènement et nous souhaitons le promouvoir à RATP Infrastructures pour essayer d'accueillir des personnes en situation de handicap et favoriser leur insertion future.

Mme BOYER-FAUSTIN – Il s'agit également d'une façon de nous sensibiliser sur le fait qu'une personne en situation de handicap peut tout à fait travailler en tant que mainteneur, dans un atelier de MRF ou ailleurs.

M. BAZIN – Les gens qui sont censés les recevoir sont-ils aussi formés à travailler avec des personnes en situation de handicap ?

Mme BOYER-FAUSTIN – Ils ne sont pas formés dans le cadre de cette opération et ils auront juste des informations. Au niveau RH, si nous souhaitons accueillir une personne, nous remplissons le formulaire « fiche de poste » avec les missions, les contraintes, et nous transférons cette fiche à l'ARPEJ qui cherchera une personne qui entre dans ces conditions.

M. BAZIN – Je l'ai vécu puisque j'étais avant dans un autre département que vous avez cité, à savoir MRF où l'on accueillait des personnes en situation de handicap. J'ai travaillé avec une personne qui était sourde et malentendante. Nos directions ont un peu de mal parce qu'elles estiment que cet agent présent doit être tout aussi compétent. Elles ne maîtrisent pas du tout la réalité du handicap des personnes que nous récupérons et elles exigent la même capacité à réagir et à produire qu'elles demanderaient à un agent valide. En plus, les personnes qui sont censées être les

accompagnateurs et travailler avec les personnes en situation de handicap ne sont pas formées. J'aimerais bien savoir si cette situation a évolué dans l'entreprise, si on a dépassé un certain regard et si on se donne enfin les moyens de faire les choses correctement.

M. MORVAN – J'ai eu l'occasion d'avoir Mme BOYER-FAUSTIN au téléphone et nous avons abordé ce sujet. Même si vous n'avez pas eu de passation entre vous et M. SUERO, l'entreprise n'est pas sans savoir qu'elle a l'obligation, depuis la réforme du code du travail sur les instances représentatives du personnel et je pense que GIS est très bien au courant du sujet, d'associer les CSSCT sur tout aménagement de poste de personne en situation de handicap. Je m'interroge sur le fait de savoir pourquoi nous n'avons pas été interpellés et associés sur les aménagements de postes qui ont eu lieu en 2020 dans l'entreprise ou à domicile.

M. MURATI – J'ai été un peu interloqué quand vous avez parlé de la partie économique et quand vous avez dit que cela nous a coûté tant. Ce terme m'a choqué. Il s'agit peut-être d'une erreur de langage, mais nous investissons pour recevoir ces personnes handicapées dans notre entreprise ou nous engageons des accompagnements à hauteur d'une certaine somme, mais l'accueil de personnes handicapés ne nous coûte jamais assez cher.

M. PAROT – Pourriez-vous faire le point des postes de travail qui ont été aménagés en 2020 ? Quels sont les aménagements qui ont été engagés pour que nous puissions prendre rendez-vous et pour que les membres de la CSSCT aillent les voir sur place. Cela n'a pas été fait et nous aimerions que cela soit fait.

M. LE SECRETAIRE – Je suis déçu par le taux de recrutement sur le département alors qu'un certain nombre de postes étaient ouverts et que nous avons beaucoup d'activités. Une personne a été recrutée et il serait bien que le département soit un peu plus moteur sur le sujet. Il en est de même pour les stagiaires. Nous faisons tous les ans le même constat et nous avons tous les ans les mêmes réponses. Nous trouvons dommage de ne pas en avoir plus avec toutes les activités que nous avons dans notre département. Avant, nos activités étaient peut-être très ciblées sur la sécurité ferroviaire et elles le sont toujours, mais nous avons aujourd'hui des activités qui sont plus tertiaires. Je trouve que nous ne sommes pas assez actifs sur le sujet et j'ai l'impression que nous faisons toujours les mêmes remarques.

Comment s'inscrit le département dans les DUODAYS ? Si cet événement a lieu le 18 novembre, le 18 novembre est demain et je me dis que des actions sont déjà lancées, ou il faudra attendre le 18 novembre pour lancer les actions après. Cet événement risque d'être un flop pour le département si nous n'avons pas déjà quelques touches avec les écoles pour les avoir avec nous et les suivre. Je fais le lien avec le SDRH qui comporte un item sur le sujet du handicap et bien plus. Il serait bien que nous soyons un peu plus moteur sur le sujet puisque nous avons les moyens de le faire avec le département que nous avons aujourd'hui.

Mme CASSOU – Au niveau de la RSE, on parle beaucoup d'insertion des personnes handicapées et je pense que l'on ne travaille pas de façon optimale. Des actions peuvent être faites notamment avec des associations qui travaillent en faveur de l'insertion des personnes avec TSA c'est-à-dire des personnes qui ont des troubles du

spectre de l'autisme. Des actions de ce type peuvent être mises en place et je pense que nous ne sommes pas au maximum de ce que nous pouvons faire sur ces sujets-là. Nous avons des handicaps qui se voient, d'autres handicaps qui sont invisibles et nous ne travaillons peut-être pas assez sur ces handicaps. Il faudrait peut-être évoluer pour pouvoir accueillir des personnes handicapées.

Au niveau de la Mission Handicap en interne, -et je sais de quoi parle en étant moi-même handicapée, il n'est pas fait trop de relances même au niveau des renouvellements RQTH. Suivant son handicap puisque l'on peut avoir des handicaps cognitifs, on peut rencontrer des difficultés pour demander ce renouvellement. Nous ne sommes pas aidés par l'entreprise et je parle aussi d'autres collègues qui ont un handicap plus important. Nous n'avons aucune aide et nous n'avons rien. Nous recevons seulement un petit message disant : « vous n'avez pas renouvelé votre RQTH, est-ce normal ? où en êtes-vous dans le renouvellement de votre RQTH ? Il y a une dizaine d'années, la Mission Handicap nous envoyait un mail demandant si nous avions besoin d'aide, mais l'envoi de ce mail ne se fait plus et je trouve cela bien dommage. On alourdit le processus et le rajout dans PULSE l'alourdit aussi. L'administratif est déjà important pour ces dossiers parce qu'un dossier de renouvellement est un dossier d'un certain nombre de pages à envoyer même s'il a été allégé par la MDPH (la maison des travailleurs handicapés). Il est encore là et il alourdit le process, ce qui n'est pas très motivant. Je voulais savoir si des actions étaient faites dans ce sens-là pour faciliter le processus d'accompagnement ou pas et quelles sont les actions qui peuvent être menées dans le cadre de la RSE ? On en parle beaucoup et elles sont des actions sur l'insertion de ces travailleurs handicapés.

Mme BOYER-FAUSTIN – Pour répondre à la question de Mme CASSOU, nous faisons des relances. Vous n'en avez pas reçu parce que tout est bon pour le moment. Quand j'ai certains salariés au téléphone, je les informe parce qu'ils n'ont pas toujours cette information que le service social est à leur disposition pour les aider à construire le dossier pour la MDPH. Il n'a effectivement pas été envoyé un message général. Quand il y a une difficulté dans l'échange avec un salarié et quand il me pose la question comme cela s'est passé il n'y a pas très longtemps avec deux salariés, je lui donne cette information.

Mme CASSOU – Avant que tout soit bon, un mail n'est pas envoyé six mois avant. Lors du dernier bilan handicap, M. SUERO nous avait qu'une relance était faite six mois avant la fin de la date validité de la RQTH pour dire à l'agent de faire attention parce que sa RQTH arrivera à la fin de sa validité dans six mois. Cela n'est plus du tout le cas depuis un an. Mon expression portait sur cette relance par mail six mois avant que la RQTH arrive à sa date de validité pour prévenir l'agent et lui demander s'il a besoin d'aide. Cette relance est importante parce que nous n'avons pas forcément notre date de RQTH en tête tout le temps et elle nous permet de nous en rappeler.

Mme BOYER-FAUSTIN – Nous travaillons avec le réseau Handicap sur le sujet des sensibilisations. Suite à un changement de responsable, nous avons retravaillé avec RDS et les autres départements pour améliorer les sensibilisations sur le sujet. Par rapport aux questions sur les postes aménagés, nous communiquons aux membres élus le bilan Handicap, mais nous n'avons pas le droit de communiquer la liste des

personnes qui sont en situation de handicap. Nous pouvons faire un bilan global sur les différents aménagements dont les salariés en situation de RQTH ont pu bénéficier.

Mme SICSIK – Les DUODAYS sont justement une opération qui a une vertu à la fois vis-à-vis des personnes en situation de handicap, mais aussi en interne pour sensibiliser à l'accueil et au fait qu'il est possible d'encadrer des salariés en situation de handicap. L'intérêt de cette opération est bien là et elle dure une journée. Elle n'est pas un stage, mais vraiment une opération de sensibilisation dans les deux sens et je pense que nous sommes dans les délais pour pouvoir en accueillir. Nous nous attacherons à progresser pour l'année prochaine sur ce sujet.

M. MORVAN – Je n'ai toujours pas de réponse à ma question et j'ai d'autres questions à poser par rapport aux réponses qui viennent d'être apportées. Sur le fait de donner les noms des personnes en situation de handicap, il faudrait voir la question puisque je vous rappelle que la CSSCT est soumise au secret professionnel et ne divulguera aucun nom. S'il est fait un aménagement de poste, je pense que nous connaissons le nom de l'agent qui ne viendra pas avec une cagoule et un nom sous x. Cette position est donc assez difficilement défendable.

Vous me permettrez d'être dubitatif sur les propos tenus quant au démarchage dans les écoles pour donner envie à des jeunes en situation de handicap d'entrer dans l'entreprise puisque vous avez déjà des personnes en pleine capacité de leurs moyens qui ne veulent pas venir. Comment donnerez-vous envie à des jeunes qui sont en situation de handicap de venir quand nous savons que l'entreprise a plus de facilités à virer les gens dès qu'ils ont une inaptitude qu'à les garder dans l'entreprise ? Comment motiverez-vous ces jeunes à entrer à la RATP ? Quel est l'intérêt pour eux d'entrer dans l'entreprise ? Il va falloir m'expliquer à un moment donné quelles sont les motivations pour entrer à la RATP. Il n'y a rien pour le travail de nuit par rapport au privé et les gens ne viennent pas. Quand nous voyons ce qui se passe dans les grosses entreprises privées qui font le même travail que nous au niveau de la caténaire ou de la voie, vous pouvez comprendre pourquoi les jeunes ne viennent pas. J'ai l'impression que les raisons pour lesquelles ils ne veulent pas venir n'entrent pas dans la tête des gens. Le fait de travailler les week-ends et la nuit était peut-être intéressant quand nous avions nos avantages qui sont en train de nous être retirés, mais l'entreprise n'attire plus. Si j'étais en 2021 dans la même situation que lorsque je suis entré dans l'entreprise en 1990, je pense que je ne viendrais pas à la RATP et je resterais en province où je serais aussi heureux. Il faut me dire quels sont les sujets de motivation pour ces jeunes. Quand nous voyons le nombre d'agents qui partent, il faudrait peut-être réfléchir aux raisons de leur départ.

M. BAZIN – Vous connaissez mon talent à être une chambre d'écho et je vais essayer d'éviter de faire des redites avec M. MORVAN. Néanmoins, je n'ai pas eu de réponse à mon questionnement concernant les accompagnateurs de ces agents que nous recruterons éventuellement un jour s'ils arrivent dans l'entreprise au-delà d'aménager des postes, ce qui est en soi une bonne chose et il n'y a pas de question à se poser là-dessus. Il n'empêche que s'ils ne sont pas formés et sensibilisés, et quand je parle d'une sensibilisation, il ne s'agit pas d'une petite formation d'une demi-journée en distanciel. Le contact qui se passe entre un valide et un non-valide doit se palper et il doit être physique. Il doit être du ressenti et cela n'existe pas dans la mentalité et les structures de management de l'entreprise. La preuve en est qu'à chaque fois que nous

vous disons quelque chose, vous préférez l'ignorer et vous asseoir dessus gentiment en disant que le coup de colère va passer, mais il ne s'agit pas du tout de cela dans la réalité et, comme M. MORVAN vient de vous l'expliquer avec toute la douceur qu'il a pu y mettre, les agents de nuit et les hommes de l'ombre sont un peu en colère. Ils ont besoin de voir arriver quelque chose pour leur dire qu'ils ont tout intérêt à rester dans l'entreprise et voilà ce qu'elle fait pour eux. Nous ne sommes pas des nantis. Nous avons cherché à obtenir des choses et des conquêtes sont menées à chaque fois. Nous discutons avec vous en audience et nous allons chercher ces choses-là. Il ne faut pas penser que vous êtes si généreux et que vous les donnez à votre bon cœur. Pour pouvoir faire en sorte d'attirer des jeunes et de nouveaux talents et même pour conserver ceux que nous avons dans l'entreprise, il faut aussi mettre le sonnant et rébuchant sur la table. J'aimerais bien avoir ma réponse concernant au moins les personnes qui sont susceptibles de voir ces jeunes arriver dans l'entreprise.

M. LECLER – Nous avons parlé tout à l'heure des jeunes et des apprentis. Quand des collègues donnent des CV pour leurs enfants qui cherchent une alternance, l'entreprise ne répond même pas à des fils ou à des filles de collègues. Je ne fais pas de procès d'intention pour le handicap, mais je pense que cela sera la même chose. Il y a quelques années, l'unité TDE a mis un agent à la porte non pas parce qu'il était en situation de handicap, mais parce qu'il était ingérable. Personne ne savait quelle était sa pathologie parce que des handicaps ne se voient pas et personne ne pouvait le gérer. Il a donc pris la porte et je ne sais pas ce qu'il est devenu. Il est bien d'accueillir des personnes en situation de handicap et je n'ai aucun souci avec cela, mais il faut voir après les gens qui les encadrent. Pousser une chaise roulante n'est pas compliqué en soi. Par contre, gérer une personne qui peut avoir des troubles psychologiques demande tout de même une formation, et il faut aussi une volonté pour imposer à nos collègues de prendre des gens en situation de handicap parce qu'ils ne s'en sentent peut-être pas capables ou ils n'en sont pas tout simplement capables.

M. BENGUEDDOUDJ – Ayant œuvré dans le cadre d'une association pour les personnes en situation de handicap, je suis très étonné qu'en 2021, les problèmes n'aient toujours pas été résolus pour accueillir ces personnes et pour les mettre dans de bonnes conditions de travail. J'ai œuvré dans une association qui s'appelle Handi Action et qui est très connue par la RATP. Nous avons parlé de ces personnes à peu près dans tous les départements et dans toute la RATP. Je suis surpris que nous ayons toujours les mêmes problèmes. Je suis un peu dubitatif par rapport à vos actions.

Mme SICSIC – Pour conclure sur ce sujet aujourd'hui puisque nous aurons l'occasion d'y revenir, je voudrais être plus précise sur les termes utilisés. La RATP ne révoque pas, ne licencie pas des agents en situation de handicap et ne fait surtout pas de licenciement lié à leur handicap. Vous faites référence, M. MORVAN, à des révocations et des licenciements qui sont liés à des inaptitudes totales et définitives dans un cadre réglementaire bien précis, mais cela n'est pas le sujet du jour et cela n'est pas du tout lié à une situation de handicap.

Sur la formation des encadrants qui accueillent des personnes en situation de handicap, je suis tout à fait d'accord pour dire que les managers doivent être accompagnés en fonction du handicap de la personne pour autant que la personne porteuse d'un handicap le déclare. Nous sommes parfois dans des situations où le

salarié ne souhaite pas que l'employeur et ses collègues connaissent sa situation. Ce cas se produit souvent et il faut aussi l'avoir en tête.

Concernant nos obligations vis-à-vis de la CSSCT, je serai particulièrement rigoureuse pour que nous les respections. S'il y a eu des manquements dans la période passée, nous ferons le nécessaire pour se remettre dans les clous. Je ne pense pas en première analyse que nous ayons manqué à nos obligations en la matière, mais je suis prudente et je peux me tromper. Nous le vérifierons et, si cela est le cas, nous ferons le nécessaire.

Le travail de nuit fait l'objet d'échanges et de discussions dans d'autres lieux et d'autres instances d'autant plus qu'il s'agit d'un protocole transversal.

Il s'agit vraiment d'un sujet d'insertion qui nous tient à cœur comme à vous et nous nous attacherons à multiplier nos actions dans l'année qui vient pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap.

M. BAZIN – Je pense que vous ne m'avez pas compris. Lorsque vous me parlez des managers, il n'y a pas de souci en la matière et il est tout à fait normal que qui que ce soit dans la hiérarchie soit informé qu'un agent en situation de handicap arrive. Il l'a déclaré et tout se passe bien. Ceux qui viennent généralement de l'extérieur et qui ont été recrutés par ce biais l'ont déclaré. Il n'y a donc pas de sujet à avoir là-dessus.

Quand il existe une situation de handicap pour un agent qui est déjà dans l'entreprise, qui est handicapé suite à un accident de travail et qui ne veut pas faire savoir qu'il est dans une situation particulière, il s'agit encore d'un autre sujet et nous sommes bien d'accord. Le manager ne travaille pas avec la personne qui est en situation de handicap et ceux qui travaillent avec cette personne sont bien les collègues. Quelle formation aurons-nous pour pouvoir dire que nous sommes à côté d'une personne qui est en situation de handicap, que nous n'allons pas la mettre en difficulté et que nous allons faire en sorte que son intégration soit réussie ? J'ai juste besoin de savoir cela.

Mme SICSIK – Je note votre point, M. BAZIN. Nous avons plusieurs actions de sensibilisation tant vis-à-vis des managers que de l'ensemble des salariés et il faudra peut-être que nous le multiplions.

M. BAZIN – Si vous en avez l'opportunité à un moment donné, sûrement un peu plus tard dans l'année et peu importe à quel moment vous le ferez, vous pourrez prendre contact avec moi pour que je vous explique ce qu'il en est réellement parce que je pense que personne ne mesure réellement les effets que peut produire le rejet d'une personne en situation de handicap qui entre dans une entreprise sous prétexte qu'elle ne réussit pas à produire le travail qu'on lui demande de faire alors que l'on n'a même pas compris quel était son handicap. C'est l'entreprise qui y perd à mon sens.

Mme SICSIK – Je vous appellerai et nous en discuterons.

05 Présentation du Schéma Directeur des Ressources Humaines RATP INFRA 2020-2024

Mme AREVALO – Je suis accompagnée à distance par Emmanuelle PITOU qui a animé la démarche de co-construction de ce document de pilotage et d'animation des compétences en lien avec les différentes parties-prenantes que sont les RH et les pilotes de projets stratégiques. Nous avons eu deux temps de présentation de ce document : un premier temps de présentation a eu lieu en plurisyndicale d'information le 21 septembre. Nous avons fait le choix de prendre ce temps d'échange et d'aller au-delà de ce que prévoit l'accord en termes de dialogue social pour avoir un vrai temps de partage et d'analyse des éléments de stratégie RH puisque ce document fait plus de 100 pages et nous avons passé plus de quatre heures à présenter ce document aux organisations syndicales. Il a été également présenté à la commission économique la semaine dernière.

Le document que vous avez là est une synthèse de la structuration du SDRH tel qu'il est constitué avec 7 chapitres. Nous avons fait pour aujourd'hui une présentation assez ramassée des faits saillants et je vous propose de zoomer sur le chapitre 2 avec les processus d'anticipation et de définition des ressources. Nous aurons un temps de partage sur le mapping des emplois, c'est-à-dire la cartographie exhaustive des emplois de RATP Infrastructures et comment ils se répartissent en fonction des domaines d'activité.

Un document, que nous avons voulu aussi partager avec vous, est la synthèse des deux cartographies des métiers de la maintenance et de l'ingénierie avec d'une part les enjeux et les facteurs d'évolution impactant ces deux domaines d'activité et d'autre part les impacts en termes d'évolutions quantitatives et les plans d'actions RH associés en lien avec les enjeux de ces deux domaines. Ces plans d'actions sont synthétisés dans la cartographie et ils sont présentés dans les chapitres 4, 5 et 6 du SDRH.

Je vous propose de partager le mapping des emplois. Les 3043 salariés de RATP Infrastructures occupent une centaine d'emplois qui sont répartis par grands domaines d'activité :

- Les emplois de la maintenance pour 46 % des salariés de RATP INFRA qui occupent les emplois décrits sur la slide. Ces emplois sont majoritairement présents au sein du pôle DGOA pour plus de 98 % d'entre eux. Ils sont essentiellement occupés par des opérateurs à 69 % et par des agents de maîtrise à 25 %. 8 % des femmes de RATP INFRA travaillent sur ces emplois et ce domaine d'activité de la maintenance représente l'âge moyen le plus jeune du département avec 41 ans et 1 mois.
- Les emplois de l'ingénierie et de la gestion de projet pour 41 % des salariés qui sont majoritairement présents au sein du pôle DPI. Ces emplois sont occupés à 53 % par des cadres et à 46 % par des agents de maîtrise. 55 % de nos femmes travaillent sur ces emplois. L'âge moyen de ce domaine d'activité est de 42 ans et 4 mois.

- Les emplois de la gestion des ressources pour 12 % des salariés du département avec toutes les filières métiers que vous connaissez : les achats, la communication, les finances, les RH, la prévention... Ces emplois sont répartis essentiellement dans les fonctions transverses pour 48 % d'entre eux et également au sein du pôle DGOA pour 46 % d'entre eux. Ces postes sont majoritairement occupés par des agents de maîtrise et des cadres, la répartition respective étant 41 et 40 %. 36 % de nos femmes travaillent sur ces emplois listés sur le slide. Ce domaine d'activité représente l'âge moyen le plus élevé du département puisqu'il est de 46 ans.
- Les emplois d'exploitation sont les emplois qui sont tous au sein de l'unité TDE, à savoir le PCEM. Ils sont tous occupés par des cadres qui ont une moyenne d'âge de 46 ans et 4 mois. Certains sont détenteurs de compétences critiques. Nous regardons plus particulièrement ces emplois.

M. PAROT – Vous avez parlé de compétences critiques. Anticipez-vous le jour où ces agents partiront ?

Mme AREVALO – Ceci est l'objet du suivi des compétences critiques. Ces travaux sont menés de manière transversale y compris avec le département GIS puisque nous sommes tous concernés par le suivi des compétences critiques et il s'agit vraiment d'un sujet où nous avons un pilotage transversal de GIS. L'idée est d'identifier sur l'ensemble de ces emplois les personnes qui sont porteuses de compétences critiques et de vérifier en fonction de leur âge, de la proximité de leur départ à la retraite ou de la mobilité, comment nous anticipons leur remplacement et par quel plan d'actions pour garantir que la compétence ne se perde pas.

M. PAROT – Il est vrai que l'une des spécialités de la RATP est de ne pas anticiper les départs des personnes. Dans le cas de compétences bien spécifiques et importantes pour l'entreprise, soit elles partent à la retraite et le départ a été anticipé, soit elles partent en mobilité et l'anticipation n'a pas été faite, soit elles quittent l'entreprise et nous nous retrouvons à dire qu'il se pose un problème parce que personne ne connaît exactement l'activité. Le problème est donc un peu compliqué.

Mme AREVALO – Ce travail d'identification est fait par un binôme RH/manager de l'activité. Une fois que ces compétences sont listées, nous regardons concrètement comment nous faisons pour remplacer la personne : est-ce que nous choisissons de recruter une personne externe ou d'accueillir une personne en apprentissage pour essayer de la faire monter progressivement ? Plusieurs voies sont possibles et tous ces sujets sont suivis dans les équipes en central et pilotés notamment par Emmanuelle PITOÛ. Cette partie est donc regardée avec attention.

Le taux de départ à la retraite enregistré pour RATP INFRA en 2020 est de 1,5 %. Il représente au total 44 départs à la retraite toutes catégories confondues pour l'année 2020. En tendance, ce taux est inférieur à celui constaté pour toute l'entreprise en 2019 puisqu'il était de 2,1 %. Nous ne sommes pas autorisés à communiquer sur le taux 2021 parce que je ne sais pas si le SDRH de l'entreprise a été présenté à l'Observatoire Social, mais il devrait être aussi inférieur en tendance. Le nombre de départs à la retraite est inférieur à la moyenne observée sur les trois dernières années sur les anciens périmètres GDI et ING. Ils touchent principalement le pôle DGOA pour 27 d'entre eux et majoritairement la catégorie maîtrise qui est la plus impactée puisque

nous enregistrons 21 départs d'agents de maîtrise et de techniciens supérieurs en 2020.

Sur les départs à la retraite d'ici 2024 qui doivent être anticipés, autant nous avons fait le choix dans le SDRH de vous donner une visibilité jusqu'à 2025, autant nous pensons qu'il est plus pertinent de faire un zoom sur les départs d'ici 2024 pour la présentation d'aujourd'hui, de regarder où cela se passe et où nous avons des points de vigilance à avoir. D'ici 2024, nous avons près de 160 salariés qui pourraient quitter RATP INFRA, soit 5,20 % de son effectif au 31 décembre 2020. En tendance, ce nombre est légèrement supérieur à la situation que nous avons pu vivre ces trois dernières années puisque nous avons enregistré 140 départs entre 2018 et 2020. Nous avons des différences notables en fonction des domaines. Le domaine Exploitation Services enregistre le taux le plus important de départs prévisionnels d'ici 2024 puisque 29 % de ses effectifs pourraient partir, soit 17 salariés. Nous enregistrons, dans le domaine de la gestion des ressources, un taux de 10 % de départs qui représente 39 départs d'ici 2024. Dans les domaines de l'ingénierie et de la maintenance, nous avons un nombre de départs à peu près équivalent, et ils sont les deux domaines dans lesquels nous avons le nombre de départs le plus important en valeur absolue : 59 départs pour l'ingénierie et 55 % pour le domaine de la maintenance d'ici 2024.

Concernant le bilan des recrutements, nous faisons le constat, entre 2018 et 2020, d'une politique d'emploi dynamique sur les trois dernières années puisque nous enregistrons à peu près 300 recrutements en CDI et sous statut sur ces trois années avec plus de 100 recrutements en 2018. Nous avons en 2020 une stabilité des embauches par rapport à 2019 puisque nous avons recruté 91 personnes en 2019 pour 93 en 2020. Nous ne faisons pas un zoom par rapport aux difficultés que nous avons à recruter et nous avons un diagnostic sur le sujet. Nous faisons un zoom sur le réalisé.

Concernant les projections de recrutement 2021-2023, compte tenu des prévisions de départs en retraite et du taux de productivité de 1 %, la projection de recrutement sur 2021-2023 est de 335 salariés. Cette projection de recrutement ne tient pas compte des futurs besoins du GIGP, ni des éventuels renforcements qu'il pourrait y avoir dans le cadre de projets qui ne sont pas enregistrés aujourd'hui dans notre plan de charge.

M. LAMBERT – Je n'ai pas bien compris la différence entre le rose et le bleu.

Mme AREVALO – Le bleu correspond au réalisé en recrutement pour 2018, 2019 et 2020 et le rose est la projection qui tient compte à la fois des départs en retraite réalisés sur la moyenne des trois dernières années et qui prend en compte le taux de productivité de 1 % sur l'effectif pour la projection de recrutement envisagée. Nous ne sommes pas là sur le besoin exprimé par les unités annuellement, mais sur une projection qui répond à un calcul tenant compte des départs à la retraite sur les trois dernières années et de l'objectif de faire 1 % de productivité sur l'effectif.

M. LAMBERT – Il tient peut-être également compte des augmentations de charge.

Mme AREVALO – Il ne prend pas en compte le contexte évolutif qui pourrait intervenir. Il est mis à jour annuellement pour cette raison et il nous permettra de voir fin 2021 quel niveau nous avons atteint par rapport à cette projection de recrutement.

M. LE PRESIDENT – Plus nous regardons loin et plus nous sommes myopes.

Mme SICSIK – Le travail qui sera fait par Daniel RUSTON en commun avec les RH est important pour consolider cette vision.

M. LE PRESIDENT – Il permettra d'avoir plus de profondeur de champ sur le plan de charge.

Mme AREVALO – Nous avons fait le choix de vous faire un point sur le turnover et le taux de renouvellement. Le turnover de RATP INFRA est de 1,75 % pour l'année 2020. Nous avons fait l'exercice quand nous avons pu consolider les données sur les expérimentes ING et GDI pour voir comment ce taux évoluait. Nous pouvons dire en tendance qu'il augmente par rapport à 2019 de 0,07 point, mais il reste néanmoins inférieur à celui enregistré au niveau de toute l'entreprise en 2019 puisqu'il était de 3,37 %.

Le turnover est plus important au sein du pôle DPI qu'au sein du pôle DGOA et il est plus représentatif au sein de la catégorie cadres pour cette année 2020. Il prend en compte, dans les sorties, les démissions, les révocations, les licenciements, y compris les sorties de l'entreprise qui n'étaient pas prévisibles.

Le SDRH comporte deux cartographies bien distinctes sur les métiers de la maintenance et les métiers de l'ingénierie et des projets, et nous avons fait le choix de faire une synthèse globale pour la présentation d'aujourd'hui avec :

- Les principaux facteurs d'évolution et enjeux stratégiques portés par les deux domaines d'activité que vous connaissez puisqu'ils sont les enjeux et les ambitions portés par les chantiers du plan de percée qui a été présenté cet été.
- Les tendances et les évolutions quantitatives par domaine d'activité : la tendance à l'horizon 2024 est stable pour la maintenance et nous sommes plutôt sur une tendance à la baisse pour l'ingénierie compte tenu du portefeuille de projets du plan à moyen terme.

Si nous faisons un zoom sur les plans d'actions RH identifiés dans le SDRH compte tenu des éléments de diagnostic, des projets qui sont lancés et des impacts qu'ils peuvent avoir en termes de développement et d'accompagnement des compétences, nous en retenons en synthèse :

- Notre défi majeur est de réussir à recruter les profils attendus en qualité et au bon moment sur les métiers d'opérateur de maintenance et d'ingénierie.
- Concernant les métiers d'opérateur de maintenance, nous avons un vrai travail à faire pour réduire et accompagner l'écart de compétences qui est constaté entre la sortie d'école des diplômés et nos prérequis techniques attendus sur nos métiers. Il fait partie de notre diagnostic concernant nos difficultés à recruter sur les opérateurs de maintenance. Nous avons trois éléments en tendance :
 - Dans les métiers de la maintenance industrielle en Île-de-France, nous avons trois fois plus de demandes que de diplômés.

- Sur ces métiers, nous sommes en concurrence tant en interne RATP avec des départements comme MRF, M2E, MRB..., qu'en externe avec des groupes de type EIFFAGE, BOUYGUES...
- L'offre formative ou diplômante de l'éducation nationale ne nous livre pas les candidats qui correspondent à nos exigences techniques et notamment celles d'être en capacité de maintenir du nouveau et de l'ancien matériel. Cela se traduit par des taux d'échec à nos tests d'aptitude professionnelle assez conséquents. Une des pistes que nous avons pour accompagner cet écart de compétences en sortie d'école est de renforcer notre force d'apprentissage, l'accueil en apprentissage, de voir dans quelle mesure nous pourrions trouver une formule d'apprentissage spécifique à nos métiers pour combler cet écart moyennant l'utilisation du TAP comme un test de niveau plutôt que comme un test de recrutement, de se dire quel est l'écart constaté entre nos diplômés et nos exigences et de voir si nous avons la possibilité de créer quelque chose qui permette de donner un vernis supplémentaire et de mettre les gens à niveau quand nous les recrutons. Il s'agit d'un chantier à part entière à mettre complètement en œuvre.
- Définir et accompagner les parcours au sein du GI : développer les parcours croisés entre l'ingénierie et la maintenance et vice et versa pour contribuer à nos enjeux de renforcer la notion d'un gestionnaire d'infrastructure intégré d'une part et offrir des perspectives de parcours enrichissants et complémentaires entre l'ingénierie et la maintenance d'autre part. Les parcours croisés sont aussi bien des parcours qui vont de l'ingénierie vers la maintenance que l'inverse.
- Construire des passerelles métier internes au sein du pôle DPI pour développer des compétences pluridisciplinaires dans la gestion de projet avec deux enjeux :
 - Renforcer la double compétence sur les systèmes et les infrastructures des chefs de projet et des RMOE, les accompagner dans la conduite de projet pluridisciplinaire et, en rapport avec la discussion que vous avez eue avec Daniel RUSTON ce matin, proposer des parcours via des entités porteuses de projets en prévision du plan de charge à moyen terme de l'ingénierie pour les gens qui restent sur des activités cœurs de métier et des projets porteurs.
 - Se doter d'une vision des besoins en compétences de l'ingénierie à l'horizon de 3 à 5 ans dans une approche appelée « make or buy », à savoir traitance/sous-traitance.
- Accompagner via la formation les besoins en compétences numériques liées au BIM.
- S'assurer que les salariés disposent des formations de sécurité qui sont indispensables à leur activité.

M. DUMYCZ – J'ai retenu deux ou trois points et, entre autres, que vous avez énormément de problèmes de recrutement. Nous en revenons toujours au même problème : si vous payez vos salariés normalement et si vous donnez des salaires au même niveau que le secteur privé, vous verrez arriver des gens qui auront peut-être

un meilleur niveau technique. Vous pointez du doigt le fait que les gens qui viennent passer des tests ne sont pas au niveau de vos attentes, mais les gens qui sont au top vont là où les paye. Nous sommes tous des mercenaires à ce niveau et nous allons au plus offrant. Si vous aviez juste ce levier d'action, vous verriez arriver des gens beaucoup plus compétents.

M. LESGENT – Le nombre de départs en retraite est-il identique par rapport aux années antérieures ou est-il inférieur ou supérieur ? Sur les écarts de compétences pour les recrutements, plusieurs actions sont mises en place. Avez-vous pensé à rouvrir l'école de formation de Noisiel qui formait à une certaine époque des BEP et des Bacs Pros ? Elle permettait à l'entreprise d'avoir un vivier de personnels qui pouvaient intégrer les équipes de maintenance. Je pense que l'école de Noisiel fonctionnait très bien et elle était plutôt une bonne solution. Elle a disparu il y a quelques années. Elle était un vivier important qui pouvait alimenter les équipes de maintenance de MRB, MRF, RATP INFRA, M2E... Avez-vous fait le distinguo entre les embauches de gens sous statut et en CDI ?

M. LAMBERT – Je ne reprends pas le débat et nous connaissons tous des solutions pour le recrutement notamment celle évoquée par M. LESGENT. Si vous rouvrez l'école de Noisiel, vous n'aurez plus aucun problème de recrutement. Sur le niveau des jeunes diplômés et le niveau requis par l'entreprise, il faut engager des démarches avec l'éducation nationale parce qu'il existe un delta entre les deux. Un jeune qui passait un TAP n'était pas du tout au niveau et nous avons vraiment un problème entre l'éducation nationale et la vie professionnelle. Nous nous apercevons qu'au niveau de l'apprentissage, les trois-quarts des postes sont sur l'encadrement aujourd'hui.

Mme AREVALO – Nous en avons six chez les opérations.

M. LAMBERT – Ce nombre n'est pas assez et je pense qu'il faut faire un effort sur l'apprentissage d'un point de vue opérationnel.

M. BAZIN – Si je reviens sur la partie concernant le recrutement et le taux de départs de l'entreprise, nous constatons malgré tout que nous avons un vrai problème. Si ce ratio est aussi élevé, le turnover est très élevé. Nous avons donc un problème de stabilité et la stabilité est forcément conduite par un intérêt que l'on trouve dans l'entreprise. La question a déjà été évoquée ce matin sur les différents dossiers notamment sur celui-ci et M. DUMYCZ a repris ce sujet. Même si le CSE ne vous paraît pas être le lieu ou la bonne instance, nous vous le redisons avec force et peut-être avec un peu de virulence : il faut mettre du sonnant et du trébuchant pour pouvoir attirer les meilleurs candidats possibles. Il faut non seulement les attirer, mais il faut aussi les garder. Nous avons pour l'instant ce problème. Nous avons de plus en plus de gens qui partent de l'entreprise parce qu'ils se demandent quel est l'intérêt de faire des nuits et de travailler des week-ends pour finalement pas grand-chose. Ils préfèrent peut-être être payés moins cher, mais avoir une vie meilleure ailleurs.

Nous avons également des difficultés avec la population qui peut sortir des écoles et du système de l'éducation nationale. A mon sens, l'éducation nationale ne les prépare vraiment pas à entrer dans le monde du travail. On leur donne un diplôme sans réel contenu ayant un attrait quelconque avec l'entreprise. Soit l'entreprise RATP fait le choix d'être beaucoup plus présente dans les écoles pour peser sur la qualité des

diplômés qui sortent des écoles en leur expliquant bien ce que l'on attend d'eux dans le monde du travail et non pas juste en leur donnant des explications qui seraient lunaires. Sans obérer la capacité du campus tout en sachant qu'il n'a pas forcément vocation à faire entrer les jeunes qui sortent de ses rangs dans l'entreprise RATP puisqu'ils sont libres d'aller ailleurs une fois qu'ils ont tous leurs diplômes, il serait bien de faire porter l'effort sur une école RATP pure où l'on finaliserait les briques apportées par l'éducation nationale pour avoir une population qui soit adaptée à notre univers et non pas simplement leur dire qu'ils peuvent aller partout, mais que leur diplôme ne leur servira à rien nulle part. Il serait peut-être préférable d'avoir une structure bien à nous qui permettrait d'avoir un réel pouvoir de prise en se disant que nous formons des gens et, quoi qu'il en soit, lorsque les autorités organisatrices nous demanderont de faire un travail, nous serons en mesure de le faire parce que nous aurons toujours la capacité d'avoir du personnel efficace pour pouvoir le réaliser.

Sur l'histoire du BIM, j'ai évoqué le sujet dans le fil de discussion en pensant à un haricot plutôt qu'à autre chose. S'il s'agit de se recourber sur soi-même et de ne pas regarder ce qu'il se passe à l'extérieur, cela risque de devenir compliqué. Nous vous disons tout le temps la même chose et je vous le redis : pour que nous puissions nous déployer et pour que nous puissions être bien, il faut que nous ayons le sonnant et réverbérant qui va bien.

Mme CASSOU – Nous avons demandé un point d'étape à mi-parcours. Vous avez fait un SDRH sur 2020-2024, vous avez été plus ambitieux et c'est très bien. Par contre, le fait d'avoir une vision sur 2023-2024 est un peu compliqué pour l'instant. Je réitère la demande que nous avons faite en audience de faire un point à mi-parcours pour voir où nous en sommes au niveau des actions.

Je souhaiterais revenir sur les alternants et les stagiaires que nous prenons. Nous avons parlé, lors de l'audience, des alternants qui font leur alternance et qui partent alors que des postes sont vacants dans nos services, d'où l'incompréhension des collègues. Nous n'arrivons pas à comprendre, même si nous avons le projet Diapason, que nous puissions les former pendant deux ans et les laisser partir. Cela est un peu difficile. Sur les bacs pros, je ne sais pas si vous pourrez nous apporter aujourd'hui une réponse, mais nous avons soulevé le fait qu'un bac pro se fait en trois ans et l'entreprise prend les jeunes en alternance pendant deux ans. Ceci complexifie l'embauche puisque les jeunes sont obligés de quitter l'entreprise pour aller se former ailleurs.

J'ai également une question concernant le changement de maille au niveau de la GPEC. Si nous allons maintenant vers une maille individuelle plutôt qu'une maille macro, comment cela va-t-il se passer ? Y aura-t-il une charge supplémentaire au niveau RH ? En maille individuelle au niveau de la GPEC, la compétence devient une personne et on suit la personne et non plus un vivier. Cela va-t-il amener une charge de travail en plus au niveau du suivi ?

Mme AREVALO – Votre question est-elle la suivante : compte tenu du nombre de salariés embarqués dans le périmètre de chaque GPEC, si nous en sommes rendus à suivre individuellement chacun de ces salariés, est-ce que cela passe ?

Mme CASSOU – Oui.

Mme AREVALO – Nous ne ferons pas cela.

Mme CASSOU – Pourriez-vous m'expliquer un peu comment cela va être fait ? Nous n'avons pas abordé le sujet ou j'ai peut-être loupé quelque chose. Comment déterminer la durée d'occupation d'un poste pour ceux qui sont porteurs de compétences critiques ? Comment est-elle calculée ? Est-elle 3 ans, 5 ans... et en fonction de quels postes ?

Serait-il possible d'avoir un point d'étape sur les formations en anglais ? Ces demandes de formation en anglais sont ciblées sur certains postes. Serait-il possible de cibler les postes dans le SDRH ? Ces formations sont maintenant impératives puisqu'il va falloir maîtriser l'anglais.

Sur la filière de la logistique maintenance, nous en avons parlé lors de l'audience. Avez-vous pu regarder ce point ? Concernant par exemple un logisticien qui est dans un centre de maintenance, qui a un bac pro logistique, qui est fléché mainteneur et non plus logisticien, comment cela se passe-t-il ? Il s'agit d'un statut particulier et cela est parfois compliqué au niveau des filières.

Nous avons déjà parlé du processus de recrutement qui est beaucoup trop long. Il serait également nécessaire d'enrichir l'offre de Noisiel. Il est compliqué de compléter un cursus scolaire et je ne sais pas comment nous pouvons les aider. Il faudrait travailler avec Noisiel pour voir comment faire et dans quel cadre parce que si nous devons former tous les jeunes qui sortent de l'école, cela risque d'être compliqué. Il est vrai qu'il existe une différence entre le niveau attendu et ce que les jeunes apprennent à l'école. Cela n'est pas non plus de leur faute, mais le problème est compliqué. Je ne sais pas si des actions sont faites avec Noisiel et nous pourrions voir, lors du point d'étape que nous ferons, où nous en sommes dans l'avancée de ces offres proposées par Noisiel.

M. BENGUEDDOUDJ – Je pense, comme mes collègues, que l'attractivité est le mot clé N°1 pour que des personnes aient envie de travailler dans notre entreprise et nos métiers respectifs. S'il n'y a plus d'attractivité, il est complètement logique que les personnes préfèrent aller ailleurs. Je me pose également une question au niveau du recrutement : le niveau est peut-être trop élevé pour des personnels qui arrivent sur nos métiers et ils échouent au processus de recrutement RATP type. Si je prends l'exemple de la Voie, GIS aurait apparemment pris la main sur les recrutements des techniciens, demande des choses qui ne sont parfois pas trop en rapport avec nos métiers respectifs et les personnes échouent aux tests. Le problème est peut-être aussi de mettre la barre trop haut pour des personnes qui ne sont pas encore entrées dans le monde du travail et dans notre monde. Il faudrait peut-être descendre un peu le niveau. Je pense surtout que l'attractivité est le problème N°1 parce qu'une personne ne va pas non plus se battre pour venir chez nous et toucher moins que si elle allait dans une autre entreprise. Parfois, ces personnes vont dans une autre entreprise, elles reviennent par le biais de ces entreprises travailler chez nous et elles gagnent plus. Le choix est vite fait.

M. BONNENFANT – J'ai dû louper un slide, mais je n'ai pas vu passer un slide qui parlait des démissions alors que nous sommes bien impactés par les démissions ces dernières années. Je ne vais pas vous refaire le couplet sur l'attractivité puisque les

collègues l'ont déjà fait, mais je pense que nous avons un vrai souci sur les démissions et il faudrait se poser quelques questions. On ne démissionnait pas de la RATP avant. Pour les jeunes qui sortent de l'école, je ne peux qu'inciter RATP I à remonter le CFTN comme nous l'appelions avant et maintenant le campus. J'en suis un produit et M. BROUCHET en est également un. Le niveau en sortie n'était pas le même que maintenant.

Adapter les tests d'entrée au niveau des élèves tirera peut-être tout le monde vers le bas, mais il faut absolument faire quelque chose parce que nous recrutons des gens qui sont en panique une fois qu'ils sont en situation professionnelle alors que nous avons des situations professionnelles qui sont plutôt stressantes. Le fait de ne pas être aguerri n'apporte pas du tout de calme à la gestion de la situation.

M. HARDY – Je souhaiterais revenir sur les compétences critiques au niveau de l'exploitation, en l'occurrence le PCE. Le PCE fait partie du PCEM. Il est composé de cadres et d'agents de maîtrise. La grosse plus-value sur ce poste est tout de même l'expérience. Lors d'un incident, on maîtrise à peu près les règles électriques. N'importe quel électricien peut maîtriser ces règles assez rapidement, mais nous avons derrière toute l'expérience à acquérir. Lors de la création du PCEM, tous les agents de maîtrise qui étaient en surnombre suite à la réorganisation ont été récupérés et ont été mis au PCEM. De mémoire, ils ont tous fini cadres au PCE. A cette époque, la compétence était critique, mais il ne se posait pas de problèmes de recrutement étant donné que ces gens connaissaient le métier. Ils avaient à se former un peu et ils l'ont fait pour la maintenance du côté du PCEM. Ils étaient des agents de maîtrise qui étaient derrière les cadres pour les seconder sur plein d'opérations. Aujourd'hui, du fait que le vivier qui a servi à la création du PCEM a été réduit en passant de 12 à 6 agents de maîtrise, on se dit que cela coince un peu, qu'il va falloir faire de l'alternance et des actions de ce type dont nous n'avons pas besoin avant. J'attire votre attention sur le fait que cette situation a été générée par l'entreprise. Il était assez compliqué pendant un moment de déshabiller Paul pour habiller Jacques, en l'occurrence de prendre des gens qui avaient l'expérience du réseau pour pouvoir les faire monter au PCEM. Cela se corrige a priori dans le temps et on s'est rendu compte qu'il ne s'agissait peut-être pas de la bonne version. Je pense que nous avons tout à fait les moyens pour que ces postes ne deviennent pas critiques et que nous puissions avoir les gens compétents à mettre lors des futurs départs en retraite. Il faudrait peut-être regarder un peu plus loin, regarder d'où viennent les gens qui sont sur ces postes-là et peut-être regarder les collègues qui avaient le même profil à la nomination pour se dire qu'il serait peut-être bien de favoriser ces gens-là.

Mme AREVALO – Vous avez tout à fait raison.

M. LE SECRETAIRE – J'ai laissé les débats se faire, mais je rappelle qu'une commission économique s'est tenue sur le sujet. Nous avons des règles de fonctionnement et j'aimerais qu'elles soient appliquées. Nous avons exceptionnellement un compte rendu parce que le dossier est assez important..... (lecture du compte rendu de la commission économique)

C'est le 1^{er} SDRH du département RATP Infras et il fait le lien avec le contrat d'objectif et SCORE 2025.

La collecte d'information s'est faite sur la 1^{ère} année de notre département, c'est un 1^{er} repérage qui n'est pas exhaustif.

Il est aussi compliqué de comparer sur les années précédentes, le profil du département a été complètement bouleversé.

Le SDRH nous apprend que nous sommes 3 043 salariés, dont :

- ✓ 46 % sont issus de DGOA avec 69 % d'OQ et 5 % d'encadrant, précisons que le taux de féminité est de 8 %,
- ✓ DPI représente 41 % dont 53 % de cadres et 46 % d'agents de maîtrise, les femmes sont légèrement plus nombreuses sur ce pôle (55 %),
- ✓ Les fonctions centrales représentent 12 %, que de l'encadrement, le taux de féminisation est de 36 %.

Enfin, les emplois d'exploitation représentent 1 %, uniquement sur TDE et sur des postes à fortes compétences critiques (s'occupe de l'énergie).

Rappelons qu'en 2019, le total des 2 départements représentait 3 175 salariés. Nous constatons que le mariage des 2 départements a diminué mécaniquement le nombre de salariés. Particularité pour l'entité DTI qui a été disséminée dans les pôles DGOA et DTI.

Autres points marquants, la place du département dans 4 des 5 GPEC transversales :

- ✓ Sécurité ferroviaire – 455 salariés concernés,
- ✓ Automatismes ferroviaires – 151 salariés concernés,
- ✓ Transition énergétique – 26 salariés,
- ✓ Et 41 % de salariés concernés sur le périmètre Compétence technique de l'ingénierie.

Concernant les postes dit « compétence critique », ils sont suivis annuellement suivant 3 facteurs : le risque immédiat, le moyen terme et la maîtrise du risque. Actuellement, il est détecté 8 salariés qui portent ces compétences et qui pourraient partir d'ici 2025. Tous les 6 mois, une revue spécifique est faite sur ces postes.

Autres points mis en exergue, la digitalisation et son développement au sein du département. Celle-ci va au-delà de la mise à disposition de tablettes dans les unités opérationnelles. De grands projets sont sortis des cartons et sont bien lancés pour certains, comme OPTTEAM, GALAXIE, LE BIM. Ces projets digitaux ont et auront des incidences sur la partie RH. Nous souhaitons, lors d'une prochaine commission économique, une présentation du Lean management qui se met en place sur TDE.

DIAPASON impacte 7 filières et 7 domaines, nous découvrons dans le SDRH que 375 salariés sont identifiés diapasonnables, environ 40 % de cadres, 41 % de maîtrises et 19 % d'opérateurs.

Vous connaissez notre opposition sur cette volonté de se débarrasser de ces postes pourtant nécessaires au bon fonctionnement. Les couacs du CSRH en sont la preuve.

La sécurité est un enjeu majeur, là aussi les difficultés de formation s'accumulent et la qualité n'est pas toujours présente. Ne serait-il pas plus efficace de réintégrer les formations sécurité dans le giron de notre département ? Cela éviterait les déboires que l'on connaît, mais aussi une formation plus adaptée à la réalité du terrain. Comme cela peut exister à la Voie qui travaille à une démarche de gestion des compétences de Sécurité Ferroviaire en sus de la GPEC transversale.

Une clef importante de la réussite du contrat d'objectif est l'appropriation des enjeux par le management. Nous réitérons ici nos interrogations de faire porter sur une même catégorie l'ensemble des procès de l'entreprise (formation, RH, production, PRPS).

Étonnamment vous évoquez le besoin de maîtriser la langue de Shakespeare alors que la plupart des demandes faites dans ce sens depuis des années sont refusées aux agents.

Concernant le GIGP, les futures mises à jour du SDRH devront dévoiler votre stratégie d'industrialisation, en attendant la mutualisation avec le réseau existant que vous évoquez dans le document page 52 mérite d'être explicitée.

Vous zoomez sur la future BU tramway et ses incidences sur RATP I. Là aussi, au-delà du dialogue social, cela mérite de développer vos intentions dès 2022 sur l'avenir des collègues identifiés tramway et surtout leur avenir dans le département.

Concernant le bien vivre ensemble, nous sommes toujours en attente du déploiement de la formation qui doit inonder le département sur la campagne des agissements sexistes. Autre sujet, dans certaines unités les relations entre manager et opérationnel sont dégradées, et pour autant la situation perdure. La facilité serait de se séparer des perturbateurs (reste à prouver qu'ils le sont) pour régler le problème, si la sanction est la seule réponse alors nous aurons collectivement raté la cible que nous souhaitons atteindre.

Nous souhaitons lors d'une prochaine séance la présentation de la feuille de route concernant la simplification du département (supprimer les lourdeurs), ou supprimer des effectifs, souvent l'un ne va pas sans l'autre mais en général, la suppression de personnel alourdit les démarches administratives.

Concernant la promotion sociale, elle n'est pas à la hauteur des attentes des agents, d'ailleurs lors des 2 expertises diligentées par le CSE, cette ascension sociale est très dénigrée car pas assez de passage vers des postes d'encadrement et pas assez de transparence. Pour autant, vous ajoutez une contrainte car en 2022 la CAD se calquera sur ce qui se fait pour la catégorie cadre.

Le point le plus délicat avec beaucoup d'enjeu est le recrutement. Malgré les heures passées, la mobilisation des acteurs pour attirer de nouvelles recrues ne fonctionne pas. Il est urgent de revaloriser et de rendre de nouveau attractifs nos métiers (horaires, salaire, roulements, effectifs, QVT) mais aussi de créer en interne un SAS pour permettre aux jeunes qui sortent de l'école d'être au niveau technique sur nos installations.

D'ailleurs, la politique du département sur les contrats d'alternance est faible au regard des métiers proposés. Il y a 19 alternants et seulement 3 apprentis.

Ne faudrait-il pas créer une cellule recrutement au sein du département pour s'occuper du sujet et épauler les unités. Actuellement, nous avons l'impression que chacun fait ce qu'il peut mais chacun de son côté.

Cela demande aussi de la disponibilité pour accompagner ces nouveaux entrants.

Comment imaginer recruter des mainteneurs du Grand Paris par dizaine quand on n'arrive pas à combler les postes vacants de plus de 2 ans dans les unités opérationnelles ? Les recettes d'aujourd'hui ne fonctionnent pas bien. Pas sûr qu'un job dating soit suffisant ?

En lien avec le sujet, le nombre de départs en retraite qui reste à un niveau équivalent aux années antérieures avec environ 160 personnes qui sont susceptibles de partir. Là aussi, une attention particulière doit être portée, car en cas d'annonce d'une réforme de notre système de retraite, cela pourrait mettre à mal cette perspective.

Autre impact, le nombre de démissions qui ont doublé en 1 an.

Pour conclure, le SDRH du département présenté est complet et aborde tous les items, le bémol que nous pourrions pointer est le manque de perspective sur les évolutions du département et des métiers de demain et ses besoins. Le SDRH va vivre avec les évolutions du département, nous souhaitons qu'une mise à jour soit présentée annuellement devant cette instance.

Je remercie Mmes ARIVALO et PITOU pour les échanges en commission et surtout pour la qualité du document présenté.

Mme AREVALO – Pour répondre à la question de M. BAZIN concernant les départs en retraite pour savoir si nous sommes en écart, à un nombre identique ou s'il a évolué, nous sommes en tendance sur un nombre légèrement supérieur aux trois années passées. Nous avons enregistré 140 départs sur les années 2018, 2019 et 2020 et le nombre de départs prévus d'ici 2024 est de 160 départs.

Notre taux de turnover n'est pas élevé si nous le comparons au turnover moyen de l'INSEE qui est de 15 % tous secteurs d'activité confondus. Il faut plutôt surveiller le nombre de démissions, leurs causes et sur quels métiers elles ont lieu pour voir si nous avons des problématiques particulières à traiter en lien avec l'exercice des métiers. Nous n'avons pas fait un zoom sur le sujet aujourd'hui, mais nous l'avons bien présenté en commission économique de manière très détaillée.

Concernant le point d'étape à mi-parcours du SDRH, il aura bien évidemment lieu. Nous nous attacherons à faire annuellement la mise à jour de nos plans d'actions RH pour vous dire où nous en sommes de nos plans d'actions et donner une perspective pour qu'ils collent au plus près de l'évolution de nos projets.

Le bac pro se fait en deux ou trois ans. La formule est adaptable quand on fonctionne avec un CFA. Nous sommes en pleine réflexion et construction de différentes formules avec le CFA MUD, voire des CFA externes. Nous n'en sommes qu'aux prémices et je ne peux pas vous en dire plus aujourd'hui. Le sujet fera l'objet d'échanges lors de nos bilans sur les plans d'actions.

Comment passer de la maille macro à la maille individuelle des salariés gérés par les GPEC compte tenu du fort volume de salariés embarqués par chacune d'entre elles ? Nous le faisons en priorisant sur les salariés détenteurs de compétences critiques. Il faut que nous soyons sûrs, avec le premier diagnostic que nous avons fait, que nous sommes vraiment sur le bon niveau de compétences critiques et que nous pouvons mener les plans d'actions.

Comment l'offre de Noisiel peut-elle être enrichie et comment pouvons-nous travailler avec eux ? L'idée est de travailler plusieurs formules d'apprentissage. Je peux vous dire à ce stade qu'il n'est pas envisagé de recréer l'école Mozart. Par contre, il est envisagé de s'engager sur des classes complètes si le CFA MUD est en capacité de nous proposer des titres professionnels ou via des CFA externes pour des formations ou des bacs pros qui correspondent à nos prérequis. Nous aurons plus de moyens d'agir sur les contenus formatifs, de s'adapter dans nos processus de recrutement à l'issue de cette formation et également sur la durée des formations. Cela nous permet aussi d'ajuster les volumes d'apprentis à deux ou trois ans.

M. LAMBERT – L'idée était de rencontrer les proviseurs des lycées professionnels pour leur expliquer quel était le niveau que nous demandions, mais je ne sais pas si cette démarche est allée au bout. Il existe un gros décalage et la solution est un peu compliquée. Si nous n'avons pas la perspective de donner des diplômes par une école interne à la RATP, nous aurons toujours cette problématique et il sera très difficile d'y remédier. Nous sommes tous favorables à la réouverture de l'école. Même en tant qu'élu, les solutions sont difficiles à trouver et, si j'avais des solutions à vous donner, je vous les donnerais.

Mme AREVALO – Je suis actuellement en train d'étudier des solutions. Je n'ai pas la prétention d'avoir une baguette magique en réponse à tous ces problèmes. Je m'interroge sur ce niveau d'exigence qui est mis sur les TAP. N'y aurait-il pas moyen de l'utiliser comme un test de niveau plutôt que d'éliminer un candidat parce qu'il a 0,5 point en-dessous de la note éliminatoire et de regarder si nous n'avons pas quelque chose à faire pour l'intégrer correctement chez nous et l'accompagner sur les compétences ? Je ne vous parle pas de ceux qui sont complètement éliminés. Je ne sais plus qui disait dans la déclaration que GIS est peut-être un peu trop sélectif. Globalement, Quand ce même type de candidats rencontrent, via l'intérim ou via d'autres employeurs, une étape de recrutement, ils en rencontrent entre quatre ou cinq chez nous dont certaines qui sont extrêmement exigeantes et éliminatoires. Le test de GIS est plutôt là pour mesurer les capacités de français, de logique et de maths. Je ne vous en ai pas parlé puisque cette idée fait partie des pistes qu'il faut que nous construisions, mais dans nos pistes d'actions, nous aimerions revoir ce test qui est la première étape de sélection de GIS et en profiter pour digitaliser une partie des tests techniques qui sont dans les TAP pour réduire notre processus de recrutement et les étapes de sélection. A un moment donné, il faudra aussi que nous évoluions en tant qu'employeur. Si nous continuons à générer ce taux d'échec vis-à-vis de candidats qui trouvent par ailleurs du travail clé en main dans des conditions de travail qui sont identiques aux nôtres, il faudra que nous nous posions des questions. Comme vous le dites, personne n'a la solution miracle.

M. LAMBERT – D'après les constats que je peux faire dans mon attachement, les gens qui ont déjà travaillé et qui passent les tests à la RATP disent qu'ils sont faciles, mais ils sont très durs pour un jeune qui sort de l'école. Il serait intéressant d'avoir le taux d'échec entre ceux qui ont déjà un peu de bouteille, qui ont déjà travaillé dans des sociétés et qui passent le test et ceux qui sortent de l'école.

M. LECLER – Quand nous voyons ce qui se fait déjà même en interne dans l'entreprise pour évoluer, nous avons l'impression que c'est le soleil ! On nous parle maintenant de RLOG, d'ANALOG..., mais je ne sais pas de quel niveau d'études il s'agit. On demande un certain nombre de choses aux personnes et cela devient compliqué. Je vous dis clairement que le problème vient de GIS.

Mme AREVALO – Il ne faut pas perdre de vue que GIS répond à des attentes des départements clients que nous sommes à la base. Pour les faire évoluer, il faut aussi que nous passions une commande qui est différente de celle qui existe depuis des années. Notre niveau d'exigence est lié à notre technicité et à notre souci de la sécurité. Il faut que nous arrivions tous globalement à progresser sur le sujet en se posant les questions suivantes : quel est notre constat ? Comment le processus fonctionne ailleurs ? Comment pouvons-nous nous ajuster ?

M. BAZIN – Cela n'est pas faute de le dire et nous le disons depuis des années.

M. LECLER – Nous le disons déjà en CDEP. Nous le disons tous les ans et on ne nous écoute pas. Les collègues dans les attachements tiennent les mêmes propos que nous. Nous nous reverrons l'an prochain et je ne sais pas si la situation aura un peu évolué.

M. HARDY – Je suis examinateur pour les TAP à l'unité TDE qui sont des TAP d'électricien. Je rejoins mes collègues sur le fait que les gens qui viennent postuler et qui ont déjà une expérience professionnelle s'en tirent mieux que des gens qui sortent de l'école. J'ai testé des gens qui sortaient de l'école et cela s'est aussi bien passé. Il faut également voir les gens qui se présentent. Le taux d'échec est une chose, mais le taux de personnes qui se présentent au recrutement en est une autre. Quand je vois des TAP où l'on me dit que 8 personnes sont à passer et, quand j'arrive, je n'en ai plus que deux, je m'interroge. Il faudrait peut-être revoir la chaîne complète. Avec quatre entretiens pour un salarié qui a déjà un travail, il sera compliqué pour lui de prendre quatre demi-journées pour postuler à la RATP sans dire à son patron qu'il va bientôt le quitter et qu'il va partir travailler ailleurs. J'ai eu un entretien avec un collègue mardi soir qui m'a dit qu'à l'époque, le deal que lui proposait la RATP et qu'il a signé était rentable. Aujourd'hui, les règles du jeu ont changé et elles lui vont beaucoup moins bien. Ce changement des règles du jeu fait que la RATP n'est plus du tout attractive. Les gens que nous avons en TAP ne sont pas le haut du panier et nous avons aussi d'autres entreprises qui recrutent. Tous ces éléments mis bout à bout, il est un peu compliqué d'avoir des personnes qualifiées au niveau des TAP.

Mme AREVALO – Nous ferons le point sur le sujet.

La séance est interrompue de 13 h 25 à 14 h 30.

06 Information et consultation : Plan de Développement des compétences RATP Infrastructures à mi-année 2021

M. DINTILHAC – Concernant les réalisations au 30 juin 2021, le taux de réalisation l'an dernier était de 24 %, l'année 2020 ayant été fortement impactée par la COVID avec la fermeture des centres de formation. Nous continuons à être impactés cette année, mais nous avons néanmoins un résultat supérieur qui reste à l'image des résultats des centres de formation de l'entreprise. Si nous prenons l'exemple de MRF, nous sommes tout à fait dans la même grandeur d'ordre. Avec un pourcentage de 34,5 %, nous visons un point de sortie de 80 %, voire supérieur si possible.

Les faits marquants

- La situation est encore impactée par la crise sanitaire et les mesures sanitaires sont encore d'actualité aujourd'hui. Quand vous faites une formation au campus ou au CFSIS, les sessions ne sont pas de 12 personnes, mais de 8 personnes. Elles réduisent forcément le volume de formations que nous sommes à même de traiter.
- Des formations liées aux projets sont également reportées pour qu'elles collent le plus près possible aux projets. Je prends l'exemple de Galaxie parce qu'il est celui que nous connaissons le plus, mais nous en avons d'autres puisque je pourrais

prendre aussi un parcours CLE dont les formations ont été interrompues puisque le cursus était en refonte. Des sessions tests auront lieu en fin d'année et il sera redéployé à nouveau l'année suivante.

- L'opération coup de poing sur les formations à la sécurité. Nous vous avons alerté dans le courant du mois de mars. Nous avons mis un plan d'actions en place dès cet été visant à évaluer notre retard et à le combler en demandant des sessions dédiées à la fois au campus et au CFSIS. Notre objectif est de résorber 90 % de notre retard, les 10 % restants devant se faire sur le premier trimestre 2022.

M. LAMBERT – La commission Formation s'est tenue sur deux jours. Elle se tenait avant sur un seul jour et nous sommes passés sur deux jours avec l'arrivée du pôle DPI. J'étais un peu surpris du résultat de 34,5 % sur la fin de l'année et je ne pensais pas que la COVID avait autant d'influence sur les centres.

Mme SICSIK – Les 35 % sont donnés à fin juin.

M. LAMBERT – Nous sommes sur un bilan à mi-année et je ne veux pas parler des chiffres actuels. Même si le point de sortie est estimé à 80 %, nous sommes aujourd'hui mi-octobre et j'ai des chiffres sur le bilan de mi-année. Les organismes de formation se sont conformés aux exigences gouvernementales avec des systèmes de jauge. Il a donc été un peu compliqué de tenir les volumes de formation. Il est également notable que le campus n'ait toujours pas délivré de formations bureautique.

Je voudrais faire un focus et alerter le Directeur sur les formations qui sont faites au CFSIS de Sucy. Il me semble que l'un des objectifs de SCORE était de réduire notablement le taux d'accidents du travail et nous sommes loin des promesses faites par GIS en termes de formation. Cela n'est peut-être pas notre problème parce que GIS est un autre département, mais ils gèrent une grande partie de nos formations sécurité et ils ne sont pas du tout à la hauteur. Il est à noter qu'un plan d'actions a été fait mi-mars et des sessions dédiées seront faites au second semestre. Il est bien de faire un tel plan de résorption et on ne peut que s'en féliciter, mais le fait d'en faire beaucoup ne va-t-il pas altérer la qualité des formations ? Au niveau du centre de Sucy, ils ne sont toujours pas en mesure de faire les formations par eux-mêmes et ils en appellent à SYSTRA pour dispenser leurs formations avec des salles qui ne sont pas spécialement à Sucy, mais qui peuvent être déportées. Il me semble que des formations sont faites sur Noisiel et le centre de formation de Villette a aussi proposé des salles au cas où ils en auraient besoin. Il faut voir la qualité des formateurs et du contenu des formations. Je rappelle que les formations sécurité représentent 30 % du quota d'heures prévues dans les plans de développement des compétences.

Globalement, les grands équilibres au niveau du département sont respectés avec un taux de 50 % sur le maintien et le développement des compétences et 30 % pour les fonctions supports.

Nous avons eu des chiffres pour toute la RATP qui nous disaient globalement que toute l'entreprise en était au même niveau en termes de formation et avait les mêmes contraintes. Un département était peut-être à 50 % à mi-année.

La projection pour la fin d'année estimée lors de la commission était à 52 % et nous apprenons aujourd'hui qu'elle est à 80 %. Nous en avons parlé lors de la commission au début du mois d'octobre. Un taux de 80 %, c'est tout de même pas mal si nous arrivons après à voir et à analyser les résultats.

L'unité ESO est seulement à 30 % de son plan. Je rappelle qu'une grosse partie du plan se fait au premier semestre. Au deuxième semestre, les mois de juillet et août et les vacances de Noël interfèrent dans les résultats. L'unité ESO a eu beaucoup de mal à reconstruire son cursus de formation. Je ne vais pas le redire pour chaque unité, mais tout le monde a eu des problèmes de places avec le CFSIS. Ils ne sont pas du tout à la hauteur.

M. DINTILHAC – Je ne peux vous laisser dire qu'ils ne sont pas à la hauteur. Nous avons détecté des problèmes de places au mois de mars. Nous avons mis en place un plan d'actions avec le CFSIS comme avec le campus et nous obtenons des sessions dédiées qui nous permettront de résorber le retard.

M. LAMBERT – Vous l'aurez résorbé en fin d'année. Nous ne pouvons pas dire à mi-année que les résultats soient vraiment à la hauteur. Nous avons eu effectivement des sessions dédiées et le retard doit normalement être rattrapé à 90%, mais il faudra voir la qualité des formations, s'il y a beaucoup de monde dans ce cursus, et qui les fera parce qu'ils font apparemment appel à SYSTRA. Si le retard est rattrapé à 90 %, nous ne pourrions effectivement pas dire que nous avons eu des problèmes mis à part au premier semestre avec Sucy.

L'unité ESO a subi le report du projet Galaxie. Un certain nombre d'heures étaient dédiées à Galaxie et elles ont été reportées sur 2022. Au niveau de l'absentéisme, 1200 heures ont été perdues et 670 heures l'ont été pour raisons de service.

Au niveau de l'unité Voie, la situation a été aussi un peu compliquée parce qu'ils ont un flux qui génère des heures avec le cursus poseur. Sur les 8 poseurs qui ont été embauchés, 3 ont arrêté la formation et cet arrêt a fait baisser le nombre d'heures. Leur taux d'absentéisme a presque doublé et j'en reparlerai à la fin.

Nous avons plusieurs soucis au niveau de l'unité TDE dont un taux de réalisation de 36 % que je ne commente pas parce qu'il est à peu près le même que les autres. Nous avons des problèmes sur les formateurs caténaires. Nous n'avons pas de formateur caténaire depuis plus d'un an et demi alors qu'il s'agit du cœur de métier de TDE. Un formateur qui est un ancien caténariste est actuellement en formation, mais il n'est toujours pas en poste. Ils ont vraiment des problèmes pour trouver des formateurs caténaires et cela devient très compliqué. Un poste est toujours vacant. Ils ont énormément de retard au niveau des formations sur les engins qui sont des engins pour la caténaire. La disponibilité des engins fait défaut et une piste à l'étude serait la location d'engins pour remonter le taux de formation.

Pour l'unité CT, un résultat de 37 % n'est pas trop mal. Cette unité avait des petits soucis au niveau des formations sur les portes palières. Avec l'arrivée de la ligne 4, ces formations étaient importantes pour les agents. Ils ont réussi à avoir une porte dans un centre de formation dédié à Duhesme et nous avons pu avoir une nette

amélioration au niveau des formations. Globalement, les résultats de l'unité CT ne sont pas trop mal.

Les fonctions centrales sortent avec un bon résultat de 47 %. Globalement, les résultats vont à peu près. Par exemple, pour les formations en anglais, l'anglicisme devient de plus en plus fréquent dans l'entreprise et les formations ne sont pas toujours bien comprises et acceptées par les agents.

Je ne vais pas vous présenter toutes les unités du pôle DPI, mais seulement le pôle DPI dans sa globalité parce que la présentation a été faite de cette façon dans le bilan. Nous avons demandé à avoir des éléments pour chaque unité de DPI et nous avons une présentation pour le pôle en entier. Par contre, la présentation du plan de développement des compétences 2022 sera faite par unité. Ces formations sont surtout axées sur le management de projet et les expertises techniques. Ils sortent avec un résultat de 25 % qui n'est pas très bon et j'espère qu'il sera meilleur pour la fin de l'année, mais il ne s'élève pas à plus de 40 % sur le pôle DPI.

Les faits marquants de ce bilan sont les formations sécurité dont le retard sera rattrapé d'ici la fin de l'année. Il a été prévu un point de sortie à 90 % pour les formations de prévention des risques professionnels. Nous espérons que les résultats seront à la hauteur et nous espérons vraiment que ces formations seront faites.

Nous avons appris lors de la commission qu'il y avait un turnover important au niveau du personnel. Un poste est supprimé sur DPI. Cette suppression ne nous inquiète pas plus que cela, mais nous regarderons ce qui est fait parce que cette suppression entraînera tout de même beaucoup de travail supplémentaire pour la future Responsable de la formation du pôle DPI ici présente.

Sur l'homogénéité des documents, nous aimerions bien que les unités se parlent peut-être plus entre elles. Nous avons globalement les chiffres, mais les tableaux ne sont pas tous homogènes selon les unités. J'ai l'impression que les gens ne se parlent pas beaucoup entre unités et qu'il n'y a pas beaucoup de réunions. Je me rappelle de l'anecdote avec l'unité ESO qui avait redonné 50.000 € au département et personne n'était au courant de cette action et de cet effort pour l'entreprise de la part de l'unité ESO.

Ces sujets étant assez riches, je ne vous ai pas trop ennuyés avec les chiffres parce qu'il y en a énormément. Je ne vous ai pas donné des nombres d'heures, mais des pourcentages qui sont assez parlants.

M. LE SECRETAIRE – Il n'est pas exact de dire qu'il n'y a pas de problèmes sur le centre de formation de Sucy parce qu'il s'est posé des problèmes. Vous allez dire que nous ne sommes jamais contents, mais je pense que recentrer les formations sur trois mois en fin d'année avec les effectifs actuels dans les unités sera très sportif. Je ne sais pas qui fera le choix et l'arbitrage. Il me semble que le sujet avait été évoqué lors de la dernière commission formation en disant qu'il fallait faire attention à ne pas mettre toutes les formations en fin d'année. Si nous avons les effectifs correspondants, cela nous irait bien, mais cela n'est pas le cas et la situation risque d'être tendue dans les unités.

M. LE PRESIDENT – Vous parlez du plan de résorption au niveau des formations à la sécurité ?

M. LE SECRETAIRE – Oui. Nous arrivons en plus dans une période de congés. Si nous additionnons tous ces éléments, cela risque d'être encore des choix et des tensions supplémentaires sur ce sujet-là même s'il faut le faire et nous le partageons. A priori, le document a été un peu dénaturé par rapport à ceux que nous pouvions connaître il y a quelques années. Je trouve cela dommage parce que nous avons eu des discussions assez longues pour alimenter ces éléments que nous pouvons peut-être retrouver à droite et à gauche et qui étaient référents dans le département et l'entreprise. Nous nous retrouvons aujourd'hui avec un document amaigri d'éléments. Il ne faudrait pas là aussi faire et défaire. Nous trouvons que le niveau était assez élevé. Je fais la comparaison avec le SDRH où nous avons un document de haut niveau. Nous aimerions que le document sur la formation soit du même niveau parce qu'il l'était. Nous trouvons dommage d'avoir supprimé des éléments qui étaient inscrits dans ce document. Je voulais alerter votre attention sur le sujet de la formation à la sécurité parce qu'il risque de tendre l'activité à certains endroits.

M. LE PRESIDENT – A l'heure où nous nous parlons, nous avons 39 sessions supplémentaires, 205 salariés formés en circulation sécurité des chantiers, 12 sessions sur les habilitations électriques et nous en sommes à 55 salariés formés. En 2021-2022, nous voulons en chercher 1100 sur la circulation et 300 sur l'habilitation électrique. Nous devrions y arriver si nous fonctionnons à ce rythme-là même si nous déplorons beaucoup d'absentéisme.

M. LE SECRETAIRE – Il faut faire après l'activité. Nous ne pouvons qu'être d'accord avec le plan que vous présentez puisque nous sommes les premiers à demander que le niveau redevienne nominal, mais toute l'activité est à faire en parallèle. Nous savons que des choix sont faits et les agents subissent ces arbitrages.

M. LE PRESIDENT – L'important est que nous ayons le cadre et les sessions nécessaires. Si nous y allons à ce rythme-là en 2021 et 2022, nous devrions y arriver.

M. DINTILHAC – Nous nous focalisons sur les sessions dédiées, mais nous ne devons pas oublier que des sessions transverses ont lieu en cours d'année et nous jouons évidemment sur les deux tableaux. Entre les sessions dédiées et les sessions transverses, nous avons quasiment tout planifié sur les habilitations électriques, nous planifierons le premier trimestre 2022 et nous devrions y arriver. Avec la projection que nous avons sur les formations circulation en sécurité, les perspectives sont plutôt bonnes.

M. BAZIN – Je ne vais pas entrer autant dans les détails que mes collègues. Je suis juste un peu outré parce que je n'arrive pas à comprendre. Les commissions existent et des Présidents sont nommés parmi les élus parce qu'ils permettent un certain nombre de choses. Nous avons eu un exemple tout à l'heure pendant l'exposé du Président de la commission d'une intervention qui, à mon sens, aurait pu souffrir du temps de la présentation et être posée en réponse. Il est un peu compliqué de se faire couper la parole et je l'apprécie moyennement. J'entends que cela soit compliqué parce qu'il faut défendre un bilan, mais la situation devient impossible. Il faut laisser les gens qui œuvrent, quel que soit leur grade et quel que soit leur niveau dans

l'entreprise, exposer leurs travaux. Nous avons le droit de contester et de dire que nous ne sommes pas d'accord, mais il faut laisser les gens s'exprimer. Il en est de même quand nous avons une commission. Le Président de la commission est bien un élu et non pas un membre de la direction sauf s'il s'agit d'une instance qui relève de la direction comme la CSSCT. Je veux bien l'entendre à ce moment-là même si je n'en suis pas sûr. En central, il s'agit plutôt d'une personne de la direction, mais pas forcément dans les départements. Toujours est-il qu'il y a un président de commission qui dirige sa commission, qui fait comme il l'entend plus ou moins en respectant un certain nombre de choses, mais il ne peut pas non plus souffrir dans sa commission des envolées intempestives de qui que ce soit.

M. LAMBERT – Je vais vous expliquer exactement ce qu'il en est. Nous avons eu, lors de la commission, un bilan avec TDE. L'unité TDE était vraiment le mauvais élève du département et elle s'est finalement retrouvée en première place. Le dernier de la classe est donc devenu le premier de la classe. Je voulais qu'il m'explique cela pour voir ce qui s'était vraiment passé et comment il était revenu à ce niveau de formation. Il est vrai que la discussion a été un peu coupée et nous sommes sortis un peu du cadre, puis nous nous sommes recadrés sur le bilan.

M. BAZIN – Le problème ne se pose pas au niveau des documents présentés et il s'agit simplement pour moi d'un problème de correction.

M. LESGENT – Il est bien d'avancer au pas de charge sur les formations, mais les agents en pâtissent derrière. Des interrogations voient le jour dans les unités opérationnelles sur le fait d'aller très vite au niveau des formations avant la fin de l'année. Il se pose déjà un problème avec le nombre d'effectifs très réduit dans les unités opérationnelles. Il y aura également les congés, le retard dû au COVID sur le plan de maintenance, et je pense que cela sera très compliqué. Vous allez peut-être y arriver, mais au détriment de qui ? Il sera compliqué pour les agents de jongler sur tout, d'aller en formation et d'avoir aussi la maintenance à faire qu'il s'agisse du curatif ou du préventif et surtout avec les congés. Si des congés sont refusés à des agents, que feront-ils de leurs congés ? Seront-ils écrêtés parce qu'ils n'auront pas pu poser leurs congés ? Je pense qu'il sera compliqué d'avancer au pas de charge sur les formations pour respecter les chiffres et les agents en pâtiront derrière.

Mon autre question est plus ciblée sur TDE. Au niveau des contributeurs ou formateurs d'engins pour MCBT, une solution apportée est la location d'un engin pour pouvoir avancer sur les formations. Il a été dit à ces formateurs ou contributeurs qu'ils auraient une formation CACES, et je pense que cette formation CACES est faite à l'extérieur et non pas en interne RATP, pour pouvoir transmettre leurs formations. Il faut un certain dialogue et un certain doigté pour transmettre les formations et voir les agents qui décrochent sur une formation. Cet aspect est tout de même important parce qu'il y a beaucoup de sécurité en la matière s'ils ont un souci avec l'engin. Ces formateurs ou contributeurs se posent la question : auront-ils cette formation CACES avant la reprise des formations engins avec l'engin en location.

M. MURATI – Je n'ai pas de question puisque siégeant à la commission formation, j'ai normalement toutes les réponses qui ont été données durant ces deux jours de travail. Un énorme de travail a été fait par le RFD et tous les RFU de chaque unité. Des documents qui ont été générés font plus de 70 pages. Il s'agit d'un travail énorme et

j'ai juste été déçu par la présentation en CSE. Je sais qu'il faut faire un peu plus court que les deux jours de commission, mais le fait de passer de deux jours à deux slides m'a un peu surpris.

M. BENGUEDDOUDJ – Vous comprenez aussi les formations de sécurité ferroviaire et les formations tablettes dans la formation des agents ?

M. PAROT – Je suis inquiet des conditions dans lesquelles certaines formations sont réalisées. Pour prendre un exemple simple, une formation avait lieu hier dans cette salle. Cela n'est effectivement pas la faute de M. DINTILHAC et je lui ai envoyé un mail à ce sujet. Le formateur extérieur ne pouvait pas trop le dire, mais cette salle est prévue pour 20 personnes et ils étaient une dizaine. Il faut forcément mettre les séparations en plexiglas dans cette salle et quand les trois quarts de la formation sont faits sur l'écran, ces séparations ne sont pas très agréables et nous ne voyons pas bien. En plus, quand nous venons à Val Bienvenue, nous n'avons pas d'eau. Les collègues étaient plutôt très mécontents.

Je voudrais savoir si les formations gestes et postures sont bien en adéquation avec les activités des agents. Avant, les formations gestes et postures étaient toujours faites de la même façon, c'est-à-dire en soulevant un tonneau, un seau et une couronne de plomb, mais nos collègues de CT, ESO, la VOIE ou TD n'ont pas les mêmes activités et les gestes et postures ne doivent pas être les mêmes. Si vous voulez baisser les accidents de travail au niveau où vous voulez arriver, il faut que ces formations soient vraiment en adéquation avec les activités de nos collègues et j'espère qu'elles le sont.

Je m'inquiète aussi sur certaines formations à la sécurité. Lorsque nous voyons les rapports des Inspecteurs PRPS au quotidien, nous pouvons nous interroger sur le fait de savoir si les formateurs des entreprises extérieures qui font les formations ont les bonnes informations pour nous former parce qu'elles ne sont parfois pas les mêmes notamment pour des couvertures particulières sur la Ligne A ou la Ligne B ou même sur le Métro.

Nous avons eu des soucis de harcèlement dans l'entreprise et ce sujet est prioritaire pour la Direction Générale. Sur tout le département, une seule unité a pu bénéficier de ces formations et les collègues dans le reste du département ne sont pas formés. Il faut savoir que ces formations durent de deux à trois heures pour les opérateurs, les techniciens, les techniciens supérieurs et les agents de maîtrise et une demi-journée pour les cadres. Nous avons dit dans notre avis sur le programme HSCT 2021 que nous voulions que ces formations soient faites. M. DINTILHAC n'en est pas responsable, mais je m'étonne qu'un sujet aussi grave que celui-là n'ait pas été pris en compte. Lorsque nous posons la question à nos collègues, ils sont étonnés d'apprendre qu'ils ne peuvent plus faire certaines choses. Malgré les affichages qui ont été faits, il n'y a pas eu de formation et je trouve vraiment dommage qu'elle ne soit pas faite.

M. BENGUEDDOUDJ – Je voudrais revenir sur les propos de M. PAROT parce que c'est justement là où je voulais en venir. Sur les formations tablettes, je suis poseur de voie et je pense que les tablettes ne sont pas une priorité. Par contre, quand nous parlons de formations à la sécurité, de circulation sur les voies et de pose de couverture, elles sont tout à fait un autre problème. Si vous appelez ce type de

formation tablettes une formation, je ne l'appelle pas une formation et mes collègues non plus. Par contre, nous avons essayé de faire, en attachement avec nos responsables hiérarchiques, des groupes de travail et ils ont plutôt bien réussi. Je reviens sur ce que disait M. PAROT et il a tout à fait raison : toutes les réponses concernant la sécurité ferroviaire sont plutôt floues et il faudrait peut-être revoir à la hausse ce genre de formations et arrêter de nous envoyer dans des formations tablettes ou dans ce type de formations. Il vaudrait mieux s'axer sur des formations qui sont vraiment en rapport avec notre métier parce que si c'est pour dire que les agents ont fait des formations et mettre des chiffres dans les tableaux, cela ne sert strictement à rien.

M. KELLER – Je souhaite rebondir sur les formations gestes et postures. Au niveau des ACMAV, nous avons été formés aux gestes et postures par le gestionnaire de bâtiment qui nous a expliqué comment s'asseoir devant un ordinateur, qu'il fallait s'asseoir et rester bien droit... Cette formation n'avait aucun rapport avec notre travail consistant à être sous les trains, à faire des conduites.... Je lui ai dit ouvertement que cette formation ne servait absolument à rien. Il m'a répondu qu'il avait été envoyé en préformation avec cela et rien d'autre. Une telle formation est une perte de temps parce qu'elle n'a rien à voir avec notre travail alors que nous avions avant des entreprises extérieures qui venaient voir notre travail pendant trois jours et qui nous expliquaient comment il fallait faire pour avoir les meilleurs gestes et éviter les accidents.

Mme TOUBOUL – Je voudrais revenir sur les propos de M. PAROT concernant les formations sur le harcèlement. Cela a été aussi dit en commission égalité professionnelle. Le sujet revient beaucoup et il faudrait peut-être finir par le prendre en compte aussi.

Mme CASSOU – Nous aimerions avoir le nombre de contributeurs à STF. L'absentéisme pour raisons de service n'est-il pas dû à un sous-effectif ? Des collègues managers d'équipe annulent des formations parce qu'ils ont peur de ne pas avoir les effectifs nécessaires.

M. LAMBERT – La formation ne doit pas se faire au détriment de la vie des agents en prévoyant des formations en masse. J'ai le sentiment qu'il faut aller vite sur tout. Après, sur le fait de dire que les documents ont changé, cela est vrai. Je vous ai amené un bilan de réalisation à mi-année 2018 et je pourrai vous le laisser pour que vous puissiez y jeter un œil. Le RFD a tout un tas de choses à faire. La réalisation des bilans est déjà un énorme travail et il n'a pas le temps de tout faire comme on le faisait avant. Il faut aller vite sur tout.

Sur l'absentéisme, je pense que les calendriers manquent un peu de souplesse. On ne vous propose qu'une seule date. On vous dit que la formation aura lieu tel jour et à telle heure et que vous devrez y être. Il faudrait déjà proposer plusieurs dates.

Un point m'a marqué en commission : le RFU de l'unité Voie m'a dit qu'il ne pouvait pas appeler tout le monde à chaque fois qu'une formation était prévue et envoyer un mail. Il est obligé de passer par les managers et cela est compliqué. J'ai l'impression qu'il est humainement compliqué de tout gérer et je peux le comprendre puisqu'il y a énormément d'agents et de formations. Vous ne l'avez pas connu Monsieur le Directeur, mais nous avions avant des RFL, à savoir des responsables de formation

en local, qui étaient au plus près des agents pour leur rappeler qu'ils devront aller en formation demain ou dans une semaine. L'absentéisme est souvent dû à un oubli. L'agent revient de vacances et a oublié qu'il devait partir en formation.

Nous avons émis un avis l'an dernier où nous avons fait des préconisations, mais elles n'ont pas été prises en compte. Par exemple, nous avons demandé que la formation sauveteur secouriste du travail soit présentée dans chaque EAP, dans les EIF, et cela n'a pas été fait. Nous faisons des préconisations dans les avis qui ne sont pas suivies des faits et je suis un peu déçu sur ce point.

M. AMOUNI – Nous constatons actuellement au niveau de la sécurité ferroviaire et des formations que nous avons, depuis que nous avons changé de site à Sucy, énormément de problèmes de compréhension entre la sécurité appliquée sur le terrain et la façon dont elle nous est expliquée en formation. Il serait intéressant que la formation soit cohérente avec ce qui se passe réellement sur le terrain. Quand des personnes viennent nous dire de procéder d'une certaine façon alors que cela n'a jamais été fait et conçu de cette manière, cela met clairement le bazar dans l'attachement. Plusieurs personnes ont plusieurs façons de voir les choses et plusieurs façons d'interpréter cette sécurité. Il faut réellement que la sécurité soit au niveau du terrain et non pas seulement dans les livres. Il faut voir comment cela se passe sur le terrain et nous avons aujourd'hui ce problème.

M. MORVAN – Je voudrais ajouter un propos sur la remarque de M. LAMBERT au sujet des propositions de date de formation unique pour les agents. Personne ne s'occupe de leur roulement et on leur propose des formations sur leurs repos en leur expliquant grossièrement qu'ils doivent se débrouiller. Quand un agent a un roulement à l'année avec des repos en semaine qui sont imposés, on pourrait au moins faire l'effort de regarder s'il n'est pas en repos le lundi/mardi ou le jeudi/vendredi. Il est pénible de voir au bout d'un moment que cela va toujours dans un sens et on s'offusque en fin d'année parce que beaucoup d'opérateurs ou d'encadrants refusent d'aller en stage. Il faut que la question soit vue d'une façon homogène et regarder ce que font les agents avant de leur imposer des dates. Même s'ils sont prévenus une semaine ou quinze jours avant, des agents ne peuvent pas décaler leurs repos parce qu'ils ont organisé leur vie par rapport à un roulement qui leur est imposé. Cela s'appelle de l'humanisme.

M. PAROT – Il s'agit surtout de gestion de l'effectif.

M. MORVAN – L'opérateur ou le stagiaire ne doit pas en porter la responsabilité.

M. PAROT – Nous sommes bien d'accord. Pour rebondir sur les propos de M. MORVAN, on nous propose parfois des enquêtes ou des ADC alors que nous avons une séance CSSCT ou CSE le même jour. Je pense que les personnes qui nous envoient l'invitation ne doivent pas bien regarder le planning. Il ne s'agit en l'occurrence que de gestion et d'anticipation.

M. DINTILHAC – Je ne peux pas répondre à M. LESGENT sur les formations engins puisque nous avons dit en commission formation que nous devons voir les modalités de déploiement. Des réunions vont commencer en unité pour voir les modalités de déploiement. Je ne peux donc pas vous dire si la demande est prise en compte et de

quelle façon elle est prise en compte. Je ne connais pas par cœur la formation gestes et postures et je suppose qu'elle est adaptée. Cette formation est la même depuis longtemps ?

M. LECLER – Elle comporte un tronc commun et une partie métier. Le module commun est unique pour tout le département et la partie métier est spécifique à chaque unité.

M. PAROT – Il faut essayer de l'adapter à la configuration du terrain.

M. DINTILHAC – Je ne connais pas la partie métier qui est déployée dans les unités et je ne connais que le tronc commun. Pour les formations harcèlement, des modules sont disponibles sur Urban. Je ne dis pas qu'il ne faut passer que par Urban pour se former sur le sujet, mais je voulais juste porter à votre connaissance qu'ils existent. Le nombre de contributeurs à STF est à peu près entre 6 et 10 en fonction des années et ils sont des spécialistes métier. Quant à l'absentéisme, nous avons bien les motifs d'absentéisme notamment celui pour raisons de service, mais je ne peux pas vous dire aujourd'hui si cet absentéisme est lié à un manque d'effectifs ou pas puisque le seul cas où l'on interroge aujourd'hui à la fois le salarié et le manager est celui où le salarié a été absent en formation. Il était invité, il devait y aller et il ne s'est pas présenté le jour j. Nous l'élargirons à l'ensemble des motifs à partir de l'année prochaine. Nous voudrions creuser le sujet parce que nous avons beaucoup d'absentéisme pour raisons personnelles et à la demande la hiérarchie. Nous voudrions savoir ce qu'il y a derrière parce que ces intitulés sont beaucoup trop génériques pour que nous puissions en faire une analyse.

M. PAROT – Votre réponse par rapport au harcèlement ne me convient pas spécialement. Je peux comprendre que nous ayons des documents référents sur Urban auxquels nous pouvons accéder pour les regarder. Pour les cadres qui sont à même à diriger un attachement, la formation dure une demi-journée et non pas 10 minutes sur Urban web. Ces formations sont importantes surtout que nous avons eu une réunion fin 2019 avec tout l'encadrement. Elles devaient être mises à disposition et se faire. Nous avons eu effectivement la période COVID, mais la COVID n'excuse pas tout. Le harcèlement est un sujet important pour la direction puisque c'est tolérance zéro. Nous n'aimerions pas qu'une personne de notre famille se fasse harceler au travail car cela n'est pas tolérable. Il faut aussi que les collègues soient formés et informés sur ce qui se fait et sur ce qui ne se fait plus. Suite à cet incident, nos collègues de TDE sont informés et les collègues du reste du département ne sont pas informés. Il s'agit d'une sorte de discrimination qui n'est pas normale.

Mme SICSIC – Nous sommes tout à fait d'accord avec vous. L'opération qui a été faite sur TDE va bien au-delà de la formation. Nous ne pouvons pas y envoyer des gens comme cela et elle demande tout un plan et une campagne de sensibilisation et d'information. Nous sommes en train de tirer l'expérience du travail déjà fait à TDE pour le déployer sur l'ensemble du département. Il s'agit du chantier N°20 de SCORE que je porte notamment avec Claudie BOYER-FAUSTIN qui va l'assumer. Il demande une intervenante spécifique qui sait porter ces sujets-là et avec laquelle nous allons travailler puisqu'elle a l'expérience à RATP Infrastructures et dans l'entreprise. Nous sommes en train de planifier l'ensemble de ce plan entre la fin de l'année 2021 et tout au long de l'année 2022 pour toucher tous les attachements. Il ne s'agit effectivement

pas d'une formation sur catalogue où nous pouvons inscrire les gens comme cela, mais elle va se faire. Le délai est un peu long parce que cette affaire est en gestation et nous avons un petit effet tunnel, mais nous démarrerons d'ici la fin de l'année et nous la déploierons.

M. PAROT – Quand je parle des attachements, j'entends l'ensemble du département parce que le problème peut aussi se poser dans les bureaux.

Mme SICSIC – Le problème ne se pose pas qu'à DGOA, mais aussi à DPI et dans les fonctions transverses.

M. LECLER – Il ne s'agissait pas de toute l'unité TDE, mais seulement de MCBT.

Mme SICSIC – Nous avons prévu de le faire dans toute l'unité TDE.

M. LECLER – Si j'ai bien compris, elle n'est pas considérée comme une formation ou un stage. Nous sommes considérés juste travaillants et nous n'avons pas de code de pointage ?

Mme SICSIC – Non. Il s'agit d'une campagne d'information. Nous verrons le format que nous retiendrons pour la déployer partout, mais l'action qui s'est faite à TDE n'était pas de la formation au sens strict du terme puisqu'il s'agissait de groupes de parole sur un sujet vraiment délicat et d'actualité.

Mme CASSOU – Ces sensibilisations contre les agissements sexistes sont bien faites sur Urban et elles ne sont pas prévues dans le PDC ?

M. DINTILHAC – Elles sont en libre-service.

Mme CASSOU – J'attire l'attention sur le fait qu'elles sont du e-learning hors PDC. Je pense que cette formation devrait être un peu plus construite et faire partie d'un plan de développement des compétences. Après, il est très bien de faire une sensibilisation. Nous serons reçus en audience la semaine prochaine sur ce sujet et des actions commencent à se mettre en place. Ces formations sont en train de se construire et il est important qu'elles fassent partie d'un PDC plutôt qu'elles soient faites sous la forme d'un e-learning qui n'apparaît nulle part. Je trouve dommage que toutes ces formations ne fassent pas partie du plan de développement des compétences. J'attire aussi l'attention sur le e-learning car il faut faire attention au droit à la déconnexion. Les formations peuvent être en libre-service, mais il ne faut pas que les personnes fassent leur formation soit le soir, soit le week-end.

M. BAZIN – Les élus ont aussi droit à des formations et le fait qu'ils soient un peu sortis des effectifs avec les mandats ne veut pas dire qu'ils ne peuvent pas être formés. Qu'en est-il en la matière. Si je prends mon exemple, à chaque fois que je demande une formation, l'obtenir est toujours la croix et la bannière et cela devient un peu pénible. Même en étant vus de cette manière dans l'entreprise, on nous enlève la possibilité d'être formés sur les outils et sur tout un certain nombre de choses comme si finalement nous ne comptons pas. Avez-vous prévu quelque chose de ce côté-là ?

M. LE PRESIDENT – Je pense que, vous concernant, les gens pensent que vous savez tout.

M. BAZIN – Cela voudrait dire que j'aurais bien vécu pour vous faire profiter d'un certain nombre de choses que je veux bien partager, mais toujours est-il que, comme tout un chacun dans l'entreprise, nous avons le droit de pouvoir profiter des formations qui sont proposées au-delà des formations métiers. Elles contribuent aussi à l'attractivité de l'entreprise en sachant que l'on peut être formé tout au long de sa carrière. Il n'y a pas que le supposé catalogue de formations liées au métier de l'agent qui compte. Un certain nombre de choses sont mises en place dans l'entreprise et peuvent aussi déboucher sur des idées de se projeter différemment dans l'entreprise, mais on ne l'accorde pas puisque l'on ferme les portes et les fenêtres. J'aimerais bien que cette situation puisse évoluer et que l'on arrête de dire qu'il n'existe que le catalogue de formations métiers et que l'agent n'en aura pas d'autres.

M. LE PRESIDENT – Par exemple, les formations actions que nous avons essayées de faire avec vous sur la compréhension de l'ART et du nouveau contrat IDFM relevaient d'une intention de vous expliquer, comme nous le faisons avec toutes les équipes sans différence et sans discrimination, notre nouveau paradigme et comment il allait fonctionner pour nous tous. Si d'autres exemples se présentaient, nous n'aurions absolument aucun état d'âme, ni aucune retenue. Je pense qu'au niveau de la sécurité, vous avez été mis dans la boucle avant les équipes sur ce que nous voulions faire. En allant chercher en-dehors du catalogue de formations, nous ferons toutes les formations qu'il sera nécessaire de faire ensemble et où il faudra vous impliquer. Je n'ai aucun d'âme là-dessus.

M. BAZIN – Je l'imagine bien, mais nous n'arrivons pas parfois à nous comprendre. Je peux être une source d'inspiration pour vous et je veux bien l'entendre, mais il ne faut pas non plus traduire mes propos au-delà de ce que j'aurais pu dire. Dans l'entreprise RATP que je connaissais jusqu'à présent, il existait un catalogue avec un vrai panel de formations qui était disponible. Certes, on a fait fermer Noisiel, on est passé par un campus où on ne nous donne plus accès à rien, mais ces formations sont aussi une manière de faire évoluer les salariés dans l'entreprise. Il y a l'aspect financier, mais au-delà de cet aspect financier, il y a aussi l'idée de proposer une espèce de plan de carrière. Quand on entre dans une entreprise, on débute une carrière qui va peut-être s'arrêter dans 5, 10 ou 20 ans ou on fera toute sa carrière dans l'entreprise. On projette aussi le salarié là-dedans pour qu'il puisse, tout au long de sa carrière, apporter quelque chose d'intéressant et de fructueux. Au-delà de cela, si vous maintenez la porte fermée, vous n'aurez finalement que des esclaves attachés avec une chaîne. Je vous confirme que je ne me vois pas personnellement perpétuer de vilaines choses. Je sais que cela n'est pas votre façon de voir, mais il n'est pas logique que des formations de soudure par exemple ne soient pas faites. Je ne suis pas soudeur professionnel, mais j'ai peut-être envie de me lancer dans cette voie et de me retrouver demain matin à l'unité Voie. Il faut imaginer tout cela. Je trouve que notre entreprise y a beaucoup perdu. Quand je suis entré à MRF, il existait un certain nombre de choses et je suis parti dans des formations qui n'avaient rien à voir avec le métier que j'exerçais à MRF. A chaque fois que nous l'évoquons aujourd'hui, on nous répond bizarrement que cela n'existe pas, qu'il n'y a jamais eu de catalogue de formation et qu'il n'y a jamais rien eu. Il n'y a que des dogmes qui se pratiquent au niveau de l'encadrement pour éviter de faire en sorte que les gens puissent s'épanouir dans

l'entreprise alors que l'entreprise peut être un lieu d'épanouissement sauf s'il faut pour vous des gens attachés à l'établi.

M. LAMBERT – Il existe énormément de métiers dans notre département et la formation est vraiment un pilier très important pour les mainteneurs puisqu'il arrive souvent du nouveau matériel et des nouveaux systèmes dans certaines unités. Chaque unité a ses petits soucis de formation et par exemple, à l'unité CT, des agents de la signalisation restent pendant un an sans formation et ils sont porte-sacoche durant cette année. Ces problèmes ne remontent pas spécialement au RFU. Nous avons par exemple, sur TDE, des problèmes de formateur caténaire, des engins qui ne sont pas disponibles pour faire les formations... Il faut travailler aussi bien au niveau des élus que de la direction pour essayer de faire remonter ces problèmes. Vous n'êtes pas toujours au fait des choses et il faut essayer de travailler ensemble pour faire évoluer constamment la formation et aller dans le bon sens. Nous en parlerons peut-être sur le PDC 2022, J'aimerais voir avec Sucy leur plan d'actions et en discuter avec le Responsable de ce centre pour qu'il nous dise comment il voit les choses pour 2022.

M. SEMEGA – Comme l'ont dit précédemment M. LAMBERT et M. BAZIN, il faut porter une attention particulière à l'épanouissement personnel des agents. Les formations métiers et les formations à la sécurité sont effectivement très importantes, mais il faut que le manager demande à son agent, lors de l'EAP, quelles sont les formations qu'il désirerait faire. Il y a les formations métiers et d'autres formations qui permettent de s'enrichir surtout que l'on donne aujourd'hui des tablettes aux agents et on leur demande de travailler de plus en plus sur l'ordinateur avec les différentes applications qui ont été créées. Il faut essayer de creuser à ce niveau-là, de se rapprocher des managers ou des cadres dans les attachements pour voir les demandes qui sont faites pour des formations parce que beaucoup restent vaines. Les formations pour l'activité sont déjà difficiles à avoir et nous pouvons parfois attendre plus d'un an ou deux ans sans avoir de formation. De nouveaux matériels qui arrivent, il est demandé aux agents d'être vigilants sur leur sécurité pour limiter le nombre d'accidents alors que nous sommes en sous-effectif et ce sujet est récurrent. Il est vraiment important de travailler sur le sujet, et les EAP sont une bonne source d'information sur les demandes de stages faites par les agents. Si l'agent fait 5 ou 6 demandes de stages et si au moins une ou deux formations sont faites, cela est vraiment exceptionnel.

M. PAROT – Nous avons été interpellés récemment dans une unité où un chenillard a du mal à arriver alors que la demande faisait suite à un accident de travail. Quand les collègues nous interpellent, ils ne sont pas formés. Le fait de vouloir baisser les accidents de travail et de ne pas mettre à disposition un engin qui peut aider à la manutention pour éviter les accidents de travail est incohérent pour moi et cela m'horripile. Nous avons à disposition à la Mission PRPS une personne qui a une formation d'ergonome et il est bien dommage de ne pas l'utiliser. Ses conseils pourraient éviter les petits bobos, apprendre à soulever une charge et à ne pas se blesser. Il est dommage de ne pas utiliser les compétences de cette personne.

M. BENGUEDDOUDJ – Concernant les EAP, des formations sont demandées dans mon unité et on nous propose des formations qui ne sont pas celles que nous avons choisies. Par contre, nous n'avons quasiment jamais les formations que nous choisissons et que nous demandons. Pour ma part, j'ai toujours demandé trois formations qui ne m'ont toujours pas été accordées jusqu'à présent. On nous envoie

dans des formations rapides. Je ne dis pas qu'elles ne nous servent à rien parce que le savoir sert toujours, mais il s'agit toujours d'une formation tablette ou d'une demi-journée en formation sécurité. Les agents aimeraient avoir un panel de formations disponibles qui soit vraiment large dans le but d'une reconversion pour aller vers une autre spécialité et autre chose que notre métier, mais cela n'est pas fait pour le moment.

M. MURATI – Lecture de l'avis.....

Avis global RATP I

Comme chaque année, la commission formation se réunit pour la présentation des bilans à mi-année du PDC 2021 pour le département RATP Infrastructures et des unités qui le composent. Il est important de tenir compte dans ces résultats de la situation sanitaire que le pays vit depuis plus d'un an et demi. L'organisation, la mise en place et le rythme des formations ont été encore perturbés lors de ce premier semestre. Médiocres dans l'ensemble, les résultats du département sont dans la moyenne de l'entreprise malgré les efforts de l'ensemble des acteurs de la formation.

Pour ce premier semestre, le département RATP Infrastructures affiche 36 959 heures de formation réalisées sur les 107 125 heures prévues pour l'année 2021. Le taux de réalisation est donc de 34,5 % et 3 287 stagiaires ont été formés. 32,52 % du budget est dépensé soit 508 916 €. Ce résultat est en progression par rapport à 2020, année fortement impactée par la crise sanitaire.

Les organismes de formation en interne comme en externe se sont organisés en fonction des directives gouvernementales sur le système des jauges. Encore à ce jour, le Campus de Noisiel ne délivre aucune formation bureautique. Certaines formations prévues en présentiel se sont transformées en distanciel ce qui a eu pour conséquence une diminution du temps de formation.

Les formations sécurité au CFSIS de Sucy ont fortement participé aux mauvais résultats pour 2 raisons principales. La première étant les jauges imposées et la seconde, la promesse de cadences non tenues par les exigences du contrat avec notre département. En mars 2021, une réunion entre les responsables formation de RATP Infrastructures et le CFSIS est organisée. Un plan de résorption est établi pour le second semestre avec notamment des sessions dédiées. Un gros volume de formation pour les 6 derniers mois de l'année interroge les élus. A grand renfort de sessions, la qualité des formations sécurité ne doit pas être altérée et les activités du quotidien dégradées. De plus, un grand nombre de personnel en formation au même moment peut causer des problèmes pour la pose de congés surtout là où les équipes sont en sous-effectif. Pour conclure sur le sujet, nous rappelons que la quantité ne doit pas dégrader la qualité.

La synthèse des heures par objectif montre le respect des grands équilibres avec 53 % des heures pour le maintien et le développement des compétences, 31 % pour les fonctions supports qui incluent les formations sécurité et 16 % pour les autres formations.

Sur la même période mais avec des contraintes différentes liées au COVID-19, l'absentéisme baisse légèrement mais reste élevé. Au total, 7 642 heures ont été perdues dont 1 963 heures pour raisons de service soit 25 %.

La projection du point de sortie fin 2021 du département est estimée à 56 302 heures soit 52,5 %. Lors des échanges de la commission, il est probable que ce chiffre soit revu à la hausse.

ESO :

Pour l'unité ESO, 3 041 heures ont été dispensées sur les 9 983 heures prévues pour l'année 2021, soit un taux de réalisation de seulement 30 % à fin juin. 357 stagiaires ont été formés soit 32 % et 62 330 € dépensés sur les 213 848 € prévus au PDC 2021. Plusieurs facteurs expliquent ce mauvais résultat. Encore touchée par la pandémie, l'unité ESO a rencontré beaucoup de difficulté à redémarrer et reconstruire le cursus de formation dans sa globalité. Des formations prévues en présentiel transformées en distanciel ont fait diminuer la durée de formation. Lors de ce premier semestre, le CFSIS n'est toujours pas en mesure d'absorber la charge des formations sécurité et les formations bureautiques et management n'ont toujours pas repris au Campus de Noisiel. Le report du projet Galaxie a fait perdre à lui seul 666 heures et le nombre de stagiaires a baissé suite aux mesures de jauge imposées. Le pointage analytique n'est toujours pas saisi en temps et en heure ce qui a pour conséquence de ne pas avoir le chiffre des réalisations au plus près du bilan. Le point de sortie est estimé à 6 000 heures soit 60 % et de 150K€ soit 70 % du PDC 2021. Toujours touchée par la situation sanitaire, les résultats de l'unité ESO sont loin des objectifs prévus. Le second semestre aura pour mission de relever les chiffres afin de finir l'année avec un bilan convenable. Au total, presque 1 200 heures sont perdues en termes d'absentéisme et notamment 670 pour raisons de service.

VOIE :

A la fin de ce premier semestre, l'unité Voie sort avec 10 029 heures soit 36 % du PDC 2021. 818 stagiaires ont été formés soit 43 % et 54 332 € de coûts pédagogiques dépensés soit 24 % des prévisions. Le cursus poseur n'a pas permis d'obtenir le nombre d'heures espérées car 3 des 8 stagiaires ont stoppé la formation. Une formation tablette a dopé un peu le résultat de mi-année avec 756 % du prévu. Le centre de Sucy a également plombé le résultat en ne répondant pas favorablement aux demandes de la Voie. Le taux d'absentéisme de 8,43 % a presque doublé et une action doit être menée impérativement pour réduire ce mauvais résultat. Le point de sortie est évalué à 60 % mais pourrait être revu à la hausse. Pas épargnée par la pandémie et malgré un RFU de bonne volonté, la Voie sort avec un bilan à l'image de celui du département.

TDE :

A mi-année, l'unité TDE a réalisé 6 563 heures de formation qui représentent 36,8 % du PDC 2021 et 46 % des prévisions pédagogiques ont été dépensées. Le Campus a assuré les formations habilitations électriques et 100 % des prévisions seront honorées en fin d'année. Seulement 11 % des formations conduites d'engins sont dans le bilan par manque de disponibilité du matériel. Le retard sur les élans est de plus de 100 agents en recyclage et 50 sur Skyrailler. Une piste est à l'étude pour combler ce retard qui s'accumule depuis des années et on s'orienterait vers de la location. Comme d'habitude, le frein aux solutions, c'est le financement !!! Le besoin demandé au CFSIS n'a pas été honoré. Même avec l'effort contracté par Sucy au second semestre, les retards ne seront pas rattrapés. Concernant les 2 postes pour les formations caténares, un formateur arrivé au début de l'été est toujours en formation. Il y a toujours un poste vacant donc pas de formation caténaire depuis le début de l'année et la majorité de ce volume ne sera pas dispensé pour l'exercice 2021. Pour un passage à la catégorie technicien supérieur, 6 agents ont été envoyés en formation via une PIE sur du hors plan. Le taux d'absentéisme est quant à lui en amélioration. Le point de sortie est estimé à 15 934 heures soit 89,5 %, c'est une projection ambitieuse qui sera scrutée de près lors du bilan annuel. Après les mauvais résultats de cette unité ces dernières années, TDE revient à des résultats convenables dans le contexte actuel et dans la moyenne des unités de DGOA.

CT :

A la fin du premier semestre, l'unité CT a réalisé 7 734 heures sur les 20 869 heures prévues au plan soit 37 % du prévisionnel. 66 503 € sur les 150 210 € de dépenses pédagogiques ont été dépensées soit 44 % du budget. Le point de sortie est estimé à 67 % du PDC 2021 soit 14 013 heures. Dans l'objectif maintien et développement des compétences, le sous-objectif « pérennité de l'infrastructure » est de 18 % de réalisé mais 800 heures sont planifiées au second semestre. L'industriel n'est toujours pas en mesure de dispenser la formation CIPOM et elle sera reportée sur 2022. Par contre, on note de bons retours et une nette amélioration sur les formations des portes palières de la ligne 4 en partenariat avec l'industriel. Concernant l'absentéisme, il est stable sur les motifs de raisons de service et les annulations par le salarié. Cependant les annulations par l'organisme sont en net progrès sur les 6 premiers mois de l'année. Malgré les contraintes liées au COVID-19, l'unité CT a réussi à s'adapter et termine le semestre avec un résultat convenable et affiche même un résultat de 53 % au 1^{er} octobre 2021 ce qui laisse présager un bilan annuel au-delà des espérances. Des agents de ESMC-C restent parfois un an sans formation à l'embauche. La direction doit travailler sur le sujet afin de trouver des solutions à cette situation gênante et bloquante pour les agents. Nous demandons à la direction de réfléchir à une cellule de formation côté ESMC-M au vu des tous nouveaux systèmes existants et à venir. Les prévisions en fin d'année sont de 67 %.

FC :

Fin juin, le taux de réalisation des fonctions centrales est de 47 % soit 1 609 heures. 36 % des 117 222 € ont été dépensés soit 35 984 €. Les formations des FC sont faites dans les différentes académies par thématique. Ce sont des formateurs externes qui viennent former suite à un cahier des charges évalué par nos soins. Des formations en anglais sont acceptées au compte-goutte en fonction des profils alors que l'anglicisme devient de plus en plus présent dans le vocabulaire de l'entreprise et sa documentation. L'essentiel des formations couvre les domaines des achats, de la finance et du management. Le taux d'absentéisme est très élevé notamment chez les cadres et les reports ne sont pas pris en compte dans Rhapsodie. Globalement, les fonctions centrales sortent un bilan convenable.

DPI :

La présentation pour le bilan mi-année a été faite pour l'intégralité du pôle. Les informations principales sont données pour chaque unité mais sans rentrer dans le détail. Pour DPI, 6 722 heures ont été réalisées soit 25 % des 26 983 heures prévues au PDC. A la différence des unités de DGOA, le pôle DPI concentre surtout ses formations sur le management de projet et les expertises techniques. Par contre, la prévention des risques professionnels est identique. En règle générale, peu de formations sur le pôle concerne beaucoup de personnes dans un même cursus. Comme pour l'ensemble du département, les formations sécurité ont pris beaucoup de retard et une réévaluation des besoins a été quantifiée cet été. Les prévisions en fin d'année s'élèvent à 44 %.

En conclusion, les résultats de ce premier semestre ne sont pas à la hauteur des ambitions du département. La pandémie qui perdure est l'un des facteurs principaux expliquant le faible taux de réalisation pour l'ensemble des unités. L'autre fait marquant vient du centre de Sucy, qui est préventeur des risques professionnels, rappelons-le, et qui est loin de tenir ses engagements pour ces 6 premiers mois. Nous rappelons que l'un des objectifs principaux du département est de faire baisser le nombre d'accidents du travail. Monsieur le Directeur, nous vous interpellons afin que de telles dérives ne se reproduisent plus l'année prochaine. Le taux en fin d'année prévoit un ambitieux 90 % de réalisations des formations sur la prévention des risques professionnels. Nous aurons une attention particulière sur la qualité de ces formations au second semestre également vu le nombre d'heures à rattraper.

Lors de la commission, nous apprenons des mouvements de personnels importants au sein des principaux acteurs de la formation du département avec également une suppression de poste. Nous vous informons que la formation est l'un des piliers essentiels pour la réussite des objectifs. Les moyens sont nécessaires, les supprimer met en péril la réussite et dégrade la qualité.

L'harmonisation des documents doivent s'intensifier entre les unités et nous souhaitons qu'ils reviennent au même niveau de qualité d'avant la création de RATP Infrastructures. Dommage d'avoir supprimé des rubriques nécessaires à la bonne compréhension de tous.

Avec un résultat de 34,5 %, les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES émettent un avis défavorable concernant le bilan du Plan de Développement des Compétences à mi-année 2021.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 21
Contre : 0
Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur les réalisations à mi-année du Plan de Développement des Compétences 2021 est approuvé à l'unanimité des présents.

07 Information et consultation : Plan de Développement des Compétences RATP Infrastructures 2022

M. DINTILHAC – Le PDC 2022 a été fourni avec le SDRH en soutien de SCORE. Vous avez, en partie gauche du slide, un certain nombre de projets qui sont assez impactants en termes de compétences et de formations. Nous avons rencontré avant les porteurs de projets et nous avons intégré les éléments dans le plan de formation. Pour certains, ces éléments sont plus ou moins aboutis, et ceci est assez logique puisque la temporalité des projets ne suit pas forcément la temporalité du plan de formation. Des projets ont été identifiés et pour lesquels nous avons apporté des éléments quantitatifs dans le plan de formation : OPTTEAM que nous retrouvons essentiellement du côté DPI et il en est de même pour le BIM, la démarche conception à coût objectif (CCO) qui est beaucoup plus large et le projet Galaxie pour lequel je vous avais présenté un projet de déploiement.

Au niveau de la prévention des risques professionnels, nous retrouvons la poursuite du plan d'action des formations à la sécurité puisqu'il nous restera à terminer l'effort qui a été fait cette année. Sur le chantier STOP, une expérimentation a débuté du côté de l'unité Voie avec des formations et des accompagnements. Ce chantier sera certainement amené à se déployer dans le reste des unités.

Pour la partie managériale, nous retrouvons les formations au Lean management, les actions transverses à l'ensemble des unités qu'il faut associer aux formations AIC. La formation manager CLE n'est pas une formation nouvelle. Elle a été interrompue cette année suite à la réécriture des programmes. Elle sera mise en place en fin d'année et elle sera surtout déployée l'année prochaine.

Au niveau des budgets, des stagiaires et des heures, vous constatez une augmentation assez significative. Nous arrivons à un budget de 1,6 M€, mais des budgets n'étant pas encore définis. Les 1,6 M€ sont hors CCO, Galaxie et chantier STOP.

Les grands équilibres reprennent la structure du plan de formation. Le premier item concerne les formations initiales qui représentent 2 % du plan. Ceci est assez logique puisque seules les formations poseurs Métro et RER de la Voie sont comptabilisées dans cet item. Vous avez ensuite l'item de maintien et de développement des compétences qui représente la moitié du plan de développement des compétences. Vous y retrouvez toutes les formations qui sont associées aux métiers, à savoir toutes les formations maintenance, toutes les formations ingénierie et management de projets.

La partie concernant les fonctions supports est élevée à 32 %, mais il faut savoir que 93 % de ces 32 % sont constitués par des formations à la sécurité. L'accompagnement des parcours représente 2 % et la stratégie de l'entreprise 4,5%. Il s'agit d'un axe que nous n'avons pas beaucoup développé en 2020 suite au COVID. Nous avons commencé cette année et il va surtout se déployer cette année avec l'objectif 5.7 « Transformation des Ingénieries » dans lequel nous retrouvons les formations Lean et AIC avec un budget assez conséquent de plus de 75 k€. La partie efficacité professionnelle porte sur tout ce qui concourt à l'exercice du métier, mais qui n'est pas technique (par exemple : participer à une réunion, la bureautique...).

M. LAMBERT – Je suis vraiment étonné parce que d'autres éléments sont très importants dans ce PDC 2022. Il a tout de même changé de structure avec une lettre de cadrage qui n'est pas présentée lors de ce CSE. Nous avons aussi l'arrivée du LEM dans le département. Pour un budget de 1,6 M€ et 109.469 heures, je trouve que nous avons une présentation hyper rapide comme pour le bilan à mi-année. La structure change un peu et toute une partie de lettre de cadrage viendra avec un budget supplémentaire une fois que le nombre d'heures et le budget seront évalués. Ce budget n'est pas arrêté. Nous avons l'intégration du Laboratoire qui arrive avec une enveloppe d'environ 50.000 € pour 67 nouveaux salariés et je pense qu'il aurait fallu en parler sur le PDC 2022.

Pour l'unité ESO, le budget est un peu en augmentation par rapport à l'année 2021. Une partie du budget est donnée pour Galaxie, ESO étant la première unité à recevoir Galaxie. Les grands équilibres sont bien respectés.

Concernant l'unité Voie, nous avons une grosse diminution au niveau du recrutement de poseurs puisque nous passons de 16 à seulement 6 poseurs pour 2022. Ils devront générer des heures autrement parce que beaucoup d'heures sont générées par le cursus poseur.

Nous espérons que TDE arrive à garder la même ligne de conduite que sur le premier semestre 2021 avec notamment le retour du parcours caténaire. Il sera vraiment l'une des opérations phares de TDE en 2022. Il est prévu près de 2000 heures supplémentaires pour l'année prochaine.

Le plan de formation de l'unité CT est en légère augmentation de 1345 heures. Il respecte les grands équilibres.

En 2022, toutes les unités opérationnelles seront impactées par Galaxie et il aurait fallu prévoir des heures. Je rappelle aussi que le plan de formation n'est pas figé et il vit. Il peut y avoir plus d'heures comme moins d'heures et il en est de même au niveau du budget.

Par contre, la présentation pour le pôle DPI n'est pas la même que pour le bilan à mi-année puisqu'elle n'a pas été déclinée pour le pôle, mais pour les quatre unités. Le plan est un peu en baisse sur CPI, mais CPI est un peu particulier parce que MOP construit un cursus de formation et CPI fait ses courses sur le catalogue de MOP. CPI représente 160 agents et ISE 163 agents. Les variations sont un peu à la marge. Les formations au management de projet et à l'expertise technique sont les formations principales. Sur OIT, les chiffres sont quasiment les mêmes avec un effectif de 303 agents. Sur STF, le plan est un peu en baisse de 613 heures. Ils ont beaucoup de formations en ingénierie et au management de projet. 25 % des formations s'orientent sur les risques professionnels. Je rappelle que STF est une unité qui fait de la sécurité des transports ferroviaires.

Pour les fonctions centrales, il est prévu une enveloppe de 2853 heures qui n'est tout de même pas mal. Les fonctions centrales sont un peu différentes parce qu'elles fonctionnent par académies. Ils ont des académies pour toutes leurs formations qui se passent sur le campus de Noisiel. Il me semble qu'il y a 5 ou 6 académies.

Mme CASSOU – Nous avons soulevé en commission le manque de prévisions que nous avons pu constater sur certains items. Quand on demande un budget et quand on crée un plan, il vaut mieux prévoir même si l'on se trompe, mais le plan évolue et bouge. Il est perturbant de voir des lignes à zéro où rien n'est budgété. Lorsque nous ne voyons rien apparaître dans une case, les formations n'ont peut-être pas été prévues dans les évaluations professionnelles des agents. Le fait de ne rien voir apparaître dans le plan alors que nous savons que des demandes ont été faites me perturbe un peu. Je tiens à signaler tout le travail qui a été fait par M. SPINELLI puisqu'il est allé chercher des données dans Rhapsodie à la main.

M. PAROT – Avez-vous anticipé dans ce programme les formations qui n'auront pas été faites en 2021 pour les reprogrammer en 2022 ? Nous savons tous les ans que le programme de formation n'est pas terminé, et les formations qui n'ont pas pu être faites une année sont rebasculées sur l'année suivante. Force est de constater que toutes les formations non-réalisées en 2020 n'ont pas été rebasculées sur 2021. J'espère que toutes les formations qui ne pourront pas se faire en 2021 seront automatiquement rebasculées sur 2022. Si 300 personnes sont prévues d'être formées en 2022 sur la formation gestes et postures et si 150 personnes n'ont pas fait cette formation en 2021, nous aurons seulement 150 personnes qui seront formées en 2022. Des agents qui attendent cette formation ne l'ont toujours pas et le problème perdure depuis un certain nombre d'années.

M. DINTILHAC – Si une formation à la sécurité est demandée une année sous la forme d'un recyclage et si elle n'est pas faite suite à une mobilité du salarié, un changement de poste, etc..., nous avons de grandes chances de la retrouver l'année prochaine.

Après, cette règle n'est pas vraie pour l'ensemble du plan puisque le plan est revu chaque année et les besoins sont revus chaque année. Si une formation n'est pas faite une année, cela ne veut pas dire forcément qu'elle sera faite l'année suivante car elle n'est peut-être plus à l'ordre du jour. Par contre, cette règle est plus vraie pour les formations à la sécurité.

M. PAROT – Ces formations avaient été prévues en 2021 parce que le besoin était réel. Si ces formations ne sont pas faites en 2021, elles doivent forcément basculer sur 2022.

M. DINTILHAC – Il ne s'agit pas d'une règle absolue. Par exemple, des salariés avaient prévu une formation avec leur manager et, quand nous interrogeons les salariés et quand nous leur proposons le programme, ils nous disent finalement qu'ils n'en ont plus besoin ou que la formation n'est plus d'actualité. Si une formation qui a été demandée et qui est utile dans le cadre du métier n'a pas été faite l'an dernier et si elle est toujours d'actualité cette année parce que le besoin est toujours là, elle est bien évidemment reconduite.

M. PAROT – Je n'en suis pas convaincu.

M. LAMBERT – J'aimerais bien avoir un glossaire (Lean, BIM, formation modeling...) parce que la lecture devient un peu compliquée. D'autre part, nous aimerions aussi avoir une présentation des réalisations du PDC 2021 et du PDC 2022 pour le LEM.

M. DINTILHAC – Nous étions d'accord sur le principe d'un glossaire. Pour chaque anglicisme, je vous ai mis la définition qui entraine dans le périmètre. Pour le LEM, le plan de formation a été fait par VAL. Il passe en commission et il est soumis pour avis de leur côté. Lorsque j'aurai leur bilan des réalisations à six mois et leur plan 2022, je vous ai proposé que nous puissions convenir d'un rendez-vous pour vous les présenter. Quand nous ferons le bilan 2022 de RATP Infrastructures, il faudra que nous fassions un zoom spécifique sur les réalisations de la même façon que nous ferons un zoom spécifique sur les grands projets tels que le LEM, le BIM..., pour que nous puissions les suivre de façon plus précise et non pas juste à travers tant d'heures, de stagiaires et de coûts réalisés.

M. LAMBERT – Sur la lettre de cadrage et sur tous les projets, nous aurons la présentation d'une estimation en cours d'année ?

M. DINTILHAC – La lettre de cadrage nous a surtout servi du côté RH et du côté des unités pour dire quels sont les grands projets qui sont transverses et les comptabiliser dans le plan sans les oublier. Quand je vous parle de grandes thématiques telles qu'OPTTEAM, Galaxie..., nous pourrions reprendre ces thèmes. Vous aurez bien évidemment les chiffres dans le bilan puisqu'ils sont l'objet du bilan, mais nous ferons des zooms qualitatifs sur les réalisations.

Mme SICSI – Un glossaire en annexe du SDRH a été réalisé et il reprend tous les termes qui sous-tendent le plan de formation. Il peut aussi vous servir de référence.

M. LAMBERT – Lecture de l'avis.....

RATPI :

La structure du plan change peu. Il y a une présentation du département dans sa globalité puis la présentation des unités sans distinction de pôle. Une lettre de cadrage porteuse de projets dans chaque unité viendra en complément de l'enveloppe présentée dans le PDC 2022. Les élus demanderont une présentation une fois que les moyens seront définis. L'intégration du LEM (Laboratoire d'Essais et Mesures) sera réalisée au 1^{er} janvier 2022. Les besoins et le budget de formation seront déterminés par VAL et transférés en temps utiles à RATPI. Les élus demanderont une présentation des résultats du bilan 2021 ainsi que le PDC pour l'année 2022 pour les nouveaux 67 nouveaux salariés dans le département. L'année prochaine, le département verra enfin l'arrivée de Galaxie qui concernera l'ensemble des unités du pôle DGOA.

Pour 2022, le PDC prévoit 109 469 heures de formation, 1 662 523 € de coûts pédagogiques et 8 340 stagiaires auxquels s'ajoutera un budget spécifique principalement pour le déploiement de Galaxie, la démarche Conception à Coût Objectif (CCO), l'accompagnement à l'empreinte tertiaire et le transfert du LEM. Un budget stable avec 2 344 heures, 97 386 € et 463 stagiaires supplémentaires.

Des grands équilibres toujours respectés entre le maintien et le développement de compétences, les fonctions supports et les autres formations.

ESO :

Basé sur un effectif de 265 personnes, le PDC 2022 prévoit 10 866 heures en augmentation de 883 heures par rapport à 2021 et 189 736 € de dépenses pédagogiques. La particularité d'ESO est de consacrer 50 % des heures aux formations sécurité, 30 % aux compétences métiers et 20 % aux autres compétences. 1 200 stagiaires sont concernés soit 41 heures de formation par salarié. 508 heures sont prévues pour l'arrivée de Galaxie et concerneront 139 stagiaires. Soit une demi-journée en moyenne, cette demi-journée sera-t-elle suffisante pour assimiler cette nouvelle GMAO ? L'exercice de dénoyage prévu en 2020, puis en 2021, aura peut-être lieu en 2022 mais en condition réelle si la direction n'appuie la démarche.

VOIE :

Pour un effectif de 626 agents, l'unité Voie pour 2022 augmente son capital formation de 186 heures avec 28 260 heures prévues au PDC 2022 mais baisse ses coûts pédagogiques de 18 K€. Le fait notable, c'est la forte diminution du recrutement de poseurs passant de 16 à 6 en 2022. Les grands équilibres sont respectés avec 60 % du plan pour le développement et le maintien des compétences et 25,5 % pour la prévention des risques professionnels.

TDE :

Pour 2022, 19 725 heures sont prévues soit 1 917 heures supplémentaires par rapport à 2021. Pour les 523 salariés, le budget est de 284 000 € pour les 1 572 stagiaires. Les actions phares pour l'année prochaine seront le retour du cursus caténaire, la formation conduite d'engins et le passage de 10 permis poids-lourds. Les formations sur la prévention des risques professionnels seront sous vigilance particulière avec une prévision de 7 975 heures. Les grands équilibres sont globalement respectés pour 2022.

CT :

Pour l'unité CT, le PDC 2022 prévoit 21 213 heures en légère augmentation de 345 heures par rapport à 2021 mais augmente significativement son budget de 33 472 €. Le nombre de stagiaires supplémentaires justifie naturellement ces augmentations et le plan respecte les

grands équilibres des plans de formation comme des autres unités avec 62 % pour le maintien des compétences et 32 % pour les fonctions centrales qui incluent la prévention des risques professionnels. Les axes forts seront l'anticipation du programme Galaxie, la professionnalisation des formateurs occasionnels, la reprise en maintenance suite à la modernisation de la ligne 4 et de la ligne 6.

CPI :

Pour un effectif de 169 agents pour CPI, le nombre d'heures pour 2022 est de 3 775 heures en baisse de 425 heures par rapport à 2021. La perte se situe au niveau du management de projet et expertises techniques. MOP construit les cursus de formation et CPI fait ses courses sur le catalogue de MOP. Des prérequis sont obligatoires mais le cursus est propre à chacun. Il est difficile de faire des prévisions sur les projets à venir et les besoins de formations sont liés au fonctionnement et à la fluctuation des projets.

ISE :

Pour un effectif de 163 agents pour ISE, le nombre d'heures pour 2022 est de 4 729 heures en hausse de 431 heures. 373 stagiaires sont prévus pour l'année prochaine avec une durée moyenne de 29 heures par agent. Les formations management de projet, les expertises techniques et la prévention des risques professionnels représenteront 75 % du PDC 2022.

OIT :

Concernant cette unité, le volume d'heure reste stable avec 8 656 heures pour un effectif de 303 agents.

STF :

Pour 2022, 9 390 heures de formation sont au compteur pour cette unité en baisse de 613 heures. 611 stages de formation sont prévus pour un effectif de 312 salariés. 25 % des formations s'orienteront sur la prévention des risques professionnels et comme les 3 autres unités du pôle DPI les formations ingénierie représentent le plus gros quota d'heures.

FC :

Pour les besoins en formation, les fonctions centrales auront une enveloppe de 2 853 heures en baisse de 551 heures. 50 % des formations se dérouleront en intra via des académies sur le campus. Le LEM qui représente une enveloppe d'environ 50K€ intégrera DTI dès début 2022.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte du plan de développement des compétences pour 2022.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20
Contre : 0
Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructure sur le Plan de Développement des Compétences RATP Infrastructures 2022 est approuvé à l'unanimité des présents.

III – REPONSE AUX AVIS ET RESOLUTIONS

IV – INFORMATIONS DU PRESIDENT

(Point traité en début de séance)

V – INFORMATIONS DU SECRETAIRE ET QUESTIONS DIVERSES

- **Transport des groupes électrogènes**

M. LECLER – On nous a fait part et nous avons remarqué qu'il y avait un rapatriement de groupes électrogènes sur des sites de RATP I. On nous a dit que RDS mettait fin à la prestation et nous rendait notre matériel. Il se pose deux questions :

- RDS étant appelé à changer complètement son organisation, comment se passera cette gestion des groupes électrogènes ?
- Qui sera en charge de les acheminer sur les sites où il y en aura besoin ? La question se pose et il est assez urgent de traiter le problème. En se renseignant un peu plus en local, à part la mise à disposition d'endroits pour stocker, aucun autre point n'a été abordé.

Mme SICSIK – Je ne suis pas sûr d'avoir tous les éléments précis pour répondre à votre question, et il faudra probablement aller plus loin avec l'unité ESO. Un échange a été organisé entre ESO et la Responsable de l'agence commerciale des ateliers de Championnet à RDS pour évoquer ce point et étudier différentes solutions alternatives en termes d'organisation de la prestation. Un nouveau point est prévu avec ESO et RDS en fin d'année pour préparer l'échéance de juillet 2022.

M. LECLER – En attendant, rien ne change au niveau de l'acheminement des groupes électrogènes en cas de problèmes ? RDS en a toujours la charge ?

Mme SICSIK – Il en a la charge au moins jusqu'en avril 2022.

M. LECLER – Il s'agit d'un métier à part. Nous ne voudrions pas que les équipes RATP Infrastructures soient appelées à acheminer un groupe électrogène à la va-vite dans le centre de Paris parce qu'ils sont des électriciens et non pas des routiers. Nous serons vigilants sur ce point parce que l'acheminement des groupes électrogènes surtout en agglomération est un type de transport réservé à une catégorie de personnes habilitées à faire du transport routier. Je rappelle juste que les mainteneurs qui ont le permis poids lourd sont des acteurs occasionnels et ils ne sont pas des routiers avec les formations qui vont bien. S'il faut en discuter avec la direction, nous espérons que nous serons sollicités avant et non pas une fois que la situation sera déjà engagée.

- **Problèmes de vestiaires à TDE et plus particulièrement à Toul**

M. MORVAN – Sachant, M. le Directeur, que vous êtes très attentif aux conditions dans lesquelles les agents sont logés dans les attachements, j'attire à nouveau votre attention sur ce sujet surtout à TDE et aussi à CT où nous aurons une embauche importante de personnel et les locaux ne sont plus extensibles à un moment donné. Je veux bien que l'on fasse du plus en effectif, mais les agents ne doivent pas en payer

les conséquences sur leurs conditions de logement. Je vous rappelle que nous sommes toujours en période de pandémie et on ne peut pas faire des turnovers indéfiniment dans les vestiaires pour que les agents puissent se changer convenablement dans de bonnes conditions. A force de vivre les uns sur les autres, la promiscuité peut devenir problématique au bout d'un moment notamment sur Toul. La médecine du travail libère de la place et il va falloir accélérer le projet avec VAL qui le gère encore même si je ne sais pas pour combien de temps. Le sujet est assez urgent.

M. LE PRESIDENT – J'étais à Toul mercredi où j'ai fait une visite de terrain. Je n'étais pas encore allé voir l'équipe MET/VOIE. Je me demandais d'ailleurs ce qu'ils faisaient à Toul et cela nous a donné l'idée de remettre sur le tapis le fait de les regrouper à Villette. Elle me semble être la vraie bonne idée si nous voulons aller dans le sens de la coordination et de l'amélioration des chantiers de nuit. Il me semble y avoir là aussi une opération de rationalisation sur laquelle il faut que nous travaillions. A chaque fois que je vais à un endroit, j'ai des éléments intéressants qui remontent. Je sais que ce dossier a déjà existé et a déjà tourné dans les têtes et dans les Powerpoints. La médecine du travail libère de la place du côté Picpus, et nous avons aussi cette équipe de l'unité Voie qui est perdue au milieu d'un bâtiment TDE. Il me semble qu'il y a des choses à faire. Nous avons fait Saint-Martin, République, Bourdon, VB et nous nous occuperons de Toul. Nous avons un projet de réorganisation très intéressant sur cette équipe MET pour travailler sur la performance des chantiers. Je pense qu'il faut l'accompagner aussi d'une rationalisation de l'implantation. Il me semble qu'il existe des leviers sur ce site pour regagner un peu de place et d'oxygène. Nous étudierons toutes ces idées qui vont dans le sens de la lisibilité de la destination de nos sites et de l'adéquation entre l'environnement de travail et le travail des agents. Nous nous en occuperons.

M. LE SECRETAIRE – Je rebondis sur vos propos parce qu'il s'agit de l'une des propositions qui a été faite par une organisation syndicale, en tout cas par la CGT, et qui a été balayée d'un revers de main par l'unité Voie. Je suis assez satisfait de vous entendre dire cela parce que nous n'avons peut-être pas utilisé les mêmes termes et les mêmes arguments et on nous a fait comprendre comment on pouvait s'en passer. Je suis satisfait de voir que les choses peuvent évoluer, avancer, et c'est tant mieux !

- **CSRH**

M. KELLER – Je reviens encore vers vous pour des problèmes au niveau du CSRH et j'avais évoqué des problèmes de relève récemment. J'étais venu ce mois-ci pour vous dire que la situation s'était largement améliorée, mais j'ai changé un peu d'avis parce qu'il a oublié ce mois-ci dans mon équipe ACMAY de nous valider notre prime de superposition qui représente un peu plus de 100 €. J'ai appelé M. SABBATE qui avait validé cette prime, mais le CSRH n'avait pas validé la prime au mois d'août. Il s'excuse d'avoir oublié de nous valider la prime et elle sera rattrapée le mois prochain. Je trouve cela un peu lamentable parce que le problème se pose aujourd'hui sur l'argent que touchent les agents. Nous avons eu juste une petite excuse disant qu'ils avaient oublié parce que c'était le mois d'août pour faire comprendre que des gens étaient en vacances, mais plus de 100 € ont été oubliés et on verra le mois prochain. C'est comme si je vous disais que nous avons oublié de faire un train, cela n'est pas grave et nous le ferons la semaine prochaine.

Il faut maintenant éplucher sa fiche de paie. Nous faisons confiance aux agents surtout à ce nouveau CSRH et il faut maintenant être très vigilant parce qu'on nous enlève des primes sans raison et nous avons juste des petites excuses. Je trouve cela un peu bizarre et il y a deux poids deux mesures. Un agent est passé en commission de discipline la semaine dernière et il a pris un mois de mise à pied parce qu'il avait oublié une fois en 21 ans de donner son arrêt maladie en temps et en heure. Je ne suis pas pour les sanctions, loin de là, mais il ne faut pas avoir deux poids deux mesures à un moment donné. S'il faut maintenant éplucher sa fiche de paie tous les mois, je conseille à tous les agents de le faire parce qu'une prime de plus de 100 € a été oubliée. Quand il manque plus de 100 € sur la paie des agents à la fin du mois, ils ne peuvent peut-être plus payer leur crédit ou la cantine de leurs enfants et on leur dit qu'on leur fera un rattrapage le mois prochain. Nous surveillerons maintenant notre bulletin de paie ligne par ligne pour voir si le CSRH n'oublie pas de nous valider une prime.

M. LE PRESIDENT – Je vous propose que nous ne démarrions pas une séquence sur le CSRH parce que la question est hors sujet. Il est 16h35 et j'ai annulé deux réunions de préparation à des rendez-vous avec la Présidente. Nous avons entendu les problèmes du CSRH et nous avons eu un long débat sur le sujet. Je ne vous raconte pas ce que fait Mme SICSIC en coulisses pour essayer de passer les messages et d'améliorer la situation. Nous n'allons pas faire défiler maintenant des prises de parole sur le CSRH pendant une heure parce que je ne peux pas faire des CSE de cette façon. M. BROUCHET nous a expliqué de façon très complète et très explicite les problèmes lors d'un dernier CSE. Mme SICSIC est partie à la guerre pour essayer d'améliorer la situation. Vous nous donnez un exemple aujourd'hui et je trouve cela très bien, mais je vous propose que nous passions la parole à Mme HENRION pour aborder le sujet de la commission immobilière qui était prévu.

M. BENGUEDDOUDJ – Nous n'avons donc pas le droit de nous exprimer ?

M. LE PRESIDENT – Si, après 8 heures et demie de réunion, vous pensez que vous n'avez pas le droit de vous exprimer, il s'agit de votre avis et j'en ai un autre. Je vous rappelle que nous avons commencé à 8h30 ce matin.

M. BENGUEDDOUDJ – Je suis présent depuis 8h30.

M. LE PRESIDENT – Je le sais très bien.

M. BENGUEDDOUDJ – Si vous vous êtes activés pour changer les choses, je vous donne juste une information : rien n'a changé et nous avons encore des problèmes de primes et de fiches de paie.

M. LE PRESIDENT – Nous le savons et nous nous en occupons.

M. LE SECRETAIRE – Pour clore le débat sur le CSRH, vous voyez qu'il focalise toutes les problématiques qu'ils n'arrivent pas à régler. J'ai cru comprendre qu'ils allaient reprendre une partie du RER. La situation sera donc très compliquée pour eux et il faudra peut-être une réaction de leur côté pour pouvoir gérer cela.

- **Commission Immobilière**

Mme HENRION – Nous avons eu deux commissions immobilières le 4 et le 12 octobre, des commissions très denses avec beaucoup de sujets, beaucoup d'interrogations, beaucoup de questions et nous attendons beaucoup de réponses... (lecture des comptes-rendus)

Rapport de la commission immobilière du 4 octobre 2021

Après seulement quelques mois de fonctionnement nominal, la pandémie a vidé la maison VB pendant plus d'un an. Pour autant, malgré ce virus et le rejet de la plupart des agents qu'ils soient issus du VDF historique ou de VB, l'entreprise continue sa marche forcée sur la réduction des coûts immobiliers. Nous voilà donc réunis une nouvelle fois autour de la table pour évoquer le passage du bâtiment VB en flex office.

Actuellement, sont présents sur le bâtiment le département MOP et le département RATP I plus précisément les fonctions Centrales, DPI et une partie de l'unité DTI. Pour le moment, les salariés de ces départements installés dans cet immeuble ont un bureau identifié pour chacun.

En parallèle, la direction a une exigence de diminuer l'empreinte tertiaire. Il faut comprendre « faire des économies sur l'immobilier ».

Les baux de VDF arrivent à terme. Après un 1er projet prévoyant de déplacer les agents de VDF vers le bâtiment Esterel, de nouveaux éléments externes sont venus modifier ces plans d'emménagement. Au final, il est donc décidé de garder 2 immeubles à l'Est de Paris, Val Bienvenüe et Esterel, de réorienter les agents de RATP I de VDF sur Val Bienvenüe et de laisser pour partie le bâtiment ESTEREL au département M2E. Pour réussir cette opération, la direction impose le flex office sur VB (alors qu'il nous avait été dit en séance et en audience qu'il n'y aurait pas de flex), ce qui a pour objectif d'optimiser le taux d'occupation, en un mot de faire travailler plus de personnes dans un espace plus restreint avec en bonus la suppression des postes de travail fixes. Il est donc acté de rapatrier les unités établies sur VDF vers le bâtiment Val Bienvenüe.

Pour mener à bien ce projet, plusieurs étapes sont nécessaires. Débuter par le macro-zonage qui a pour but de répartir les unités, les effectifs cibles et regarder les proximités fonctionnelles en vertical et à l'horizontal. Il faut ajouter à cela plusieurs données d'entrée, le taux d'occupation, qui, d'après la production, n'est jamais supérieur à 70 % (données réalisées sur 2 mois), l'accord télétravail dont on regarde les effets sur la présence des agents. Tous ces éléments concourent à définir les espaces et les besoins.

Plus spécifiquement sur ce bâtiment, il a été décidé d'y aménager une zone de plateaux projets qui soit accessible et centrale aux 2 départements.

Enfin, des zones dites Tampon se situeront au 3ème, celles-ci ne seront pas commercialisées, elles seront uniquement utilisables par la RATP.

Après le macro-zonage, vient le temps du micro-zonage. Tout d'abord, il faut nommer des contributeurs qui représentent les collègues de chaque équipe. Une fois nommés, ces derniers participeront aux ateliers de méthodologie mais permettent aussi de répondre aux questions et inquiétudes. Sont abordés aussi les zones dédiées pour chaque activité, les effectifs à répartir qui permettent de proposer un aménagement théorique.

Ensuite, plusieurs versions des espaces de travail sont soumises aux agents.

Élément important à rappeler, la disposition des meubles et bureaux dans l'espace, nous pouvons citer les grandes tisaneries, la disposition est identique à chaque étage avec des postes de travail qui sont proches des fenêtres et en second les salles de réunion, des bulles

qui sont éparpillées sur tout le site non réservables et la création de nouvelles salles « twist » qui seront positionnées à chaque étage.

Concernant les tisaneries, elles vont être complètement fermées, évitant ainsi la propagation du bruit et des odeurs (cette demande avait été faite au moment de la construction de l'immeuble).

Rappelons que les bureaux sont en 2 tailles, 140 et 180 et qu'ils seront tous réglables en hauteur.

Autre principe, les postes formels et informels ; si les premiers sont connectés filairement, pour les seconds ce n'est pas le cas et vu la qualité du wifi sur ce bâtiment, les délais des livrables risquent de s'allonger. Vous avez diligenté un audit, des défauts ont été détectés. Pour plus de transparence et avoir une information complète, la commission soumet l'idée d'annexer les conclusions de l'audit et son plan d'action au dossier qui sera présenté le mois prochain pour consultation au CSE. Les conclusions doivent aussi être accompagnées des analyses des champs électromagnétiques au poste de travail.

Concernant les espaces collaboratifs, ils vont passer aussi en espaces fermés. Que dire ! Faire et défaire, c'est toujours travailler.

Nous avons insisté pour que la majorité des postes informels soient dotés d'une connexion filaire.

Enfin, rappelons votre engagement de décaler l'emménagement des nouvelles unités en cas de défaillance du WIFI. Engagement qui paraît difficile à tenir car cela impliquerait le report des baux. « Les promesses n'engagent que ceux qui les tiennent et pas ceux qui y croient ».

D'autres points ont été abordés dans cette commission, le logiciel utilisé pour le comptage des personnes entrant et sortant du bâtiment, mais aussi une interrogation en cas de nécessité d'avoir la présence à 100 % des agents d'une équipe. Impossible en flex.

Les modes de rangement ont été aussi évoqués et sur ce sujet nous vous proposons de réaliser un état des lieux pour savoir si les armoires de stockage sont bien adaptées à l'activité car ces dernières ont des ouvertures non adaptées, ce qui multiplie les mauvaises postures lors de la récupération d'un document. Facteurs invisibles qui, répétés, peuvent créer des troubles musculosquelettiques (TMS).

Rapport de la commission immobilière du 12 octobre 2021

La deuxième commission immobilière a porté sur le vestiaire au 3ème étage de Val Bienvenüe et des locaux de l'unité ESO sur Esterel.

Le 1er point, en présence d'une élue et de la CTO du département MOP, nous avons effectué le chemin que doit emprunter un agent qui doit mettre un vert de travail pour aller sur le terrain.

Une grande partie du 3ème étage sera équipée d'environ 250 vestiaires hommes et femmes, plus une soixantaine qui seront placés dans les caves du bâtiment Esterel, sujets que nous aborderons un peu plus tard.

La problématique posée, les vestiaires sont situés au 3ème et les douches au 1er étage. A partir de cette configuration, plusieurs problématiques font jour. L'agent une fois revenu du terrain dépose son vert de travail et se rend à la douche en descendant 2 étages.

Comment l'agent préserve-t-il son intimité et comment les collègues qu'il croise peuvent l'éviter pour ne pas se sentir « agressés » si l'agent descend en partie « dénudé » ?

Le nombre de douche ne paraît pas être dimensionné afin de répondre aux besoins.
Le ou les ballons d'eau chaude sont-ils suffisamment dimensionnés ?
Risque d'AT, risque de chute, risque de glissade, etc...

La situation proposée ne nous paraît pas viable et pourrait mettre en difficulté les salariés.

La commission propose :

D'équiper d'un KIT (peignoir, serviette, claquettes) chaque agent détenteur d'un casier EPI chantier,
D'installer des cabines de douches au 3ème étage, ce qui limiterait les va et vient entre le 1er et le 3ème étage.

Autres problèmes soulevés :

Prévoir dès maintenant dans la phase d'achat d'intégrer au placard vestiaire des « sur casiers » pour entreposer les chaussures de sécurité,
De mettre en place un lavage des bleus de travail pris en charge par l'employeur, ce qui implique de savoir où seront entreposés les bleus sales et où est positionnée l'armoire pour récupérer les bleus propres.
De positionner dans plusieurs travées des sèche-serviettes.
D'appliquer sur les fenêtres du 3ème, un film pour ne pas être vu de l'extérieur.

Enfin, pour finir sur ce sujet, le nombre exact de vestiaires par entité devra être mentionné dans le dossier pour le CSE.

Le 2ème volet de cette commission immobilière portait sur une visite des locaux déportés de l'unité ESO sur le bâtiment Esterel.

Nous n'avons pas de mots tellement nous étions atterrés que la direction ose proposer à une certaine population d'agents d'aller se terrer dans les caves d'Esterel. Cette situation est inacceptable à nos yeux. A-t-on honte des mainteneurs ?

Nous proposons :

Que les sous-sols servent uniquement de lieux de stockage et de parking,
De rapatrier les vestiaires au 3ème étage VB,
D'installer le chauffage dans chaque local du sous-sol,
De réhabiliter totalement chaque local,
D'installer des bornes pour appeler et recevoir des appels téléphoniques,
De communiquer les résultats sur les analyses d'air,
D'installer des extractions d'air,
De revoir l'ouverture des portes des locaux de travail,
De fournir le diagnostic amiante, plus particulièrement celui du sol (colle de carrelage).

Post réunion, nous avons aussi abordé la phase de déménagement.

A partir du 7 janvier 2022, il y aura 13 phases de déménagement et celles-ci dureront jusqu'au 22 juillet 2022. Les derniers à emménager à Val Bienvenue seront les agents issus des bâtiments Jorasses/Hautacam. Précisons que les salariés basculant de VDF à VB ne passeront pas par des zones tampons. A contrario, des équipes travaillant actuellement sur VB, elles, passeront par les zones tampons.

Le déménagement débutera à chaque fois un vendredi après-midi sans la présence de l'agent.

6 semaines avant chaque déménagement, les agents recevront 1 livret digitalisé pour expliquer les modalités du transfert. Quelques temps avant le déménagement, seront mises à disposition des caisses plastiques destinées aux affaires personnelles et des cartons pour les éléments collectifs. Il sera, dans le même temps, fourni des étiquettes qui seront remises au relais déménagement nommé dans chaque unité.

Concernant les salariés absents, les situations seront traitées au cas par cas, avec l'assurance qu'en cas de nécessité de toucher aux affaires personnelles d'un agent, cette action s'exécutera en présence d'un élu.

Il a été évoqué de condamner des salles de réunions pour entreposer les cartons et les caisses bleues, afin d'éviter d'encombrer les lieux de travail et de passage. De plus, un carton EPI sera mis à disposition.

Un SAV déménagement sera mis en place le lundi suivant le déménagement.

Autre point de vigilance, certaines zones tampons ne sont pas dimensionnées pour mettre à disposition le bon nombre de postes formels. Si cette situation se produit, des salles de réunions sont réquisitionnées pour installer des postes de travail. Il a été évoqué de favoriser ces zones tampons supplémentaires au plus près des zones tampons normales. De plus, l'apport de casiers individuels a aussi été évoqué. Concernant les travaux, les portes coupe-feu seront fermées pour délimiter la zone. Les travaux de cloisonnement seront les plus bruyants, il y aura aussi des retouches de peinture. Il faudra bien s'assurer que les émanations ne soient pas gênantes lors de la reprise d'activité le lundi matin.

Une visite de la CSSCT sur les premiers travaux et le déménagement est à prévoir.

Pour conclure, il reste beaucoup de questions sans réponses, pourtant l'échéance est proche, nous pourrions citer pour les plus contraignants :

- Le wifi,
- Les douches,
- Les locaux Esterel,
- Les sièges ergonomiques des espaces de travail,
- Les parkings,
- L'opacification des bulles.

La commission et les élus resteront donc mobilisés pour apporter leur contribution afin d'essayer d'améliorer le quotidien des agents.

Enfin, nous remercions Mmes Lejeune, Decker et Chailloux pour les éléments apportés, leur transparence et la volonté de répondre à toutes les questions des élus.

Nous sommes passés d'un marchand de rêve, qui a laissé un passif et des problèmes non résolus à une réelle volonté de chercher des solutions.

Merci de votre attention.

M. LE SECRETAIRE – Nous évoquerons le sujet à la prochaine séance qui amènera un certain nombre débats. Vous avez déjà un certain nombre d'éléments aujourd'hui qui sont encore en suspens et qui restent problématiques. Nous attendons des échanges et des retours sur le sujet pour essayer d'améliorer ces conditions. J'attire votre attention parce que je connais votre sensibilité sur les locaux. Je vous invite à aller voir les locaux qui sont prévus pour le stockage et également pour les futurs collègues d'ESO dans les caves du bâtiment Esterel. Ils valent le détour parce que,

dans ce cas, République est un palace. Il est assez étonnant que l'on puisse travailler sur un tel sujet sans que personne n'ait levé la main à un moment donné en disant qu'il faudrait peut-être faire autrement. On essaye actuellement de regarder la question et c'est tant mieux, mais je tenais à attirer votre attention sur ce point. Je remercie Carole HENRION et la commission pour tout le travail effectué.

Vous avez évoqué le départ de Sophie SERRANIA ce matin et je voudrais simplement dire quelques mots pour elle..... (lecture)

Sophie, merci de nous avoir supporté depuis tant d'année, la réciprocité est aussi vraie. Tu as remplacé Gisèle PETIT, tu as connu, il me semble, 5 présidents d'instances (D. Bense, M. Diguerregeray, Eric Dyevre, O. Duthuit et M. Houpert), tu as cotoyé encore plus de RH de département, 7 (C. Mongin, S. Guilhouet, I. Porot, J.C. Duperrrier, A. Sophie Duchêne, S. Pralong-Richy, et vous Mme. Sicsic) et tu as épuisé 4 secrétaires d'instances (P. Perrot, J.P. Guedas, Ph. Gautreau et moi-même (je suis encore là). Enfin, tu as organisé 4 ou 5 élections professionnelles les plus mémorables et les plus stressantes étaient celles avec vote à l'URNE. Ton souhait était depuis des années de réaliser une mobilité, c'est chose faite mais toujours dans la même maison. Je te souhaite, nous te souhaitons bonne réussite pour tes nouvelles fonctions et cela ne manque pas sur le sujet de la formation et nous en profitons pour souhaiter la bienvenue à Mme Claudie BOYER-FAUSTIN. Petit message : nous avions, avant le COVID, à chaque séance du café et un plateau de viennoiseries, il y a des us et coutumes qui ne peuvent pas être dénoncés. A bientôt Sophie dans un couloir de VB.

Mme SERRANIA – Je vous remercie pour ce message, pour votre attention et pour toutes ces années passées et les relations que j'ai pu avoir avec vous. J'ai apprécié de travailler avec vous dans le même esprit que les CSE se déroulent bien. Je vous dis merci à tous et je vous souhaite bonne continuation.

M. LE SECRETAIRE – Au niveau des dates, une CSSCT aura lieu le 28 octobre, une commission économique se tiendra le 8 novembre et la prochaine séance aura lieu le 18 novembre. Je rappelle que les élections auront lieu du 22 au 26 novembre pour le premier tour. J'attire également votre attention, et je passe le même message pour la CSSCT, sur le fait que ces séances seront assez longues. Il faut y être attentif et j'entends votre message. Nous devons peut-être regarder le sujet pour le prochain mandat si nous ne voulons pas que les séances durent 8 h, voire plus, pour voir comment tous les dossiers peuvent être répartis au mieux.

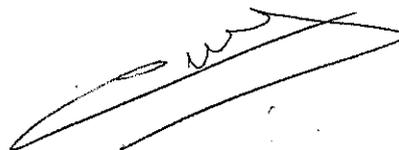
M. LE PRESIDENT – Je vous remercie pour votre participation.

La séance est levée à 16 h 55.

Jean-Louis HOUPERT

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'JL Houpert', written over the printed name.

Eric TURBAN

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eric Turban', written over the printed name.