



ETABLISSEMENT RATP INFRASTRUCTURES

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

SEANCE ORDINAIRE DU 17 SEPTEMBRE 2021.

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

SONT PRESENTS :

MEMBRES TITULAIRES OU SUPPLEANTS :

LISTE CGT

ERIC TURBAN (SECRETAIRE) (T)
CHRISTIAN PAROT (T)
CHRISTOPHE HARDY (T)

VALENTIN LERENDU (S)
CAROLE HENRION (S)

LISTE CFE-CGC

AUDE SIMON (T)

LISTE UNSA

SYLVAIN ROUSSEL (T)
LAURENT DUMYCZ (T)
FRANÇOIS DELGADO (S)

LISTE SANS ETIQUETTE

JAMEL AMOUNI (T)

REPRESENTANTS SYNDICAUX :

CGT

UNSA

CFE-CGC

EXCUSE

LAURENT RENAUDIN
HALIM BENGUEDDOUDJ
IMED BARKALLAH

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DES PROCES-VERBAUX	5
Approbation des procès-verbaux du 20 mai 2021 et du 17 juin 2021 (séance normale et séance supplémentaire sur les comptes du CSE)	
II – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
01. Informations sur les marchés à venir – 1 ^{er} trimestre 2022	6
02. Point d'avancement du Plan d'actions de l'audit EPFL	7
03. Bilan Plan Alcool 2020	20
III – REPONSES AUX AVIS ET RESOLUTIONS	
✓ Réponse à l'avis sur le déménagement provisoire de l'entité ESAE-M pour les travaux de désamiantage du PCC Crillon et de la salle technique Crillon.	
IV - INFORMATIONS DU PRESIDENT	27
V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE	
- Calendrier du CSE/GDI	31

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

M. LE PRÉSIDENT – Je vous propose de commencer notre séance. Avez-vous des déclarations ?

M. RENAUDIN – Lecture de la déclaration CGT...

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, le Président de la République et son gouvernement accélèrent leur politique libérale et annoncent de nouveaux reculs sociaux !

Depuis le 1^{er} jour de la crise, ils sont là et ils répondent « présents » : les différents personnels en 1^{ère} ligne dont les salariés de notre département. Avec quelle reconnaissance ? Pas d'augmentation des salaires, pas de reconnaissance des pénibilités, pas de revalorisation des métiers... Pire, le gouvernement stigmatise les personnels soignants en les présentant comme hostiles à la vaccination et exposant ainsi la population à un risque de « 4^{ème} vague ».

De plus en plus surveillés et contrôlés, il faut aujourd'hui le pass sanitaire pour aller boire un café, il faut être vacciné pour accueillir du public, des clients, des usagers et des patients... Force est de constater que cette exigence de contrôle ne s'applique pas aux milliards d'euros qui ont été versés aux entreprises, sans garantie sur le maintien de l'emploi à minima et sans exigence sur le plan social. Là encore, la démonstration est faite d'une société à deux niveaux.

Plus proche de nous et dans l'immédiate actualité, le futur candidat Macron ramène dans son équation politique une réforme des retraites dont personne ne veut plus avant l'élection présidentielle de 2022, le medef compris. Soufflant le chaud et le froid, il fait dire à ses relais médiatiques les plus inféodés qu'il pourrait supprimer les régimes spéciaux de la RATP et des IEG pour financer une mesure de retraite minimale à 1000 euros.

En cette rentrée, les agents vont être à nouveau confrontés au rouleau compresseur du « il n'y a pas d'autre choix » que vous utilisez pour mener toutes vos réorganisations en vue de la préparation du démantèlement de l'entreprise nommée aujourd'hui « RATP 2023 », et tout cela pèse dans l'esprit de nos collègues. C'est par exemple ce qui se joue actuellement au travers du projet de filialisation du CSP Finance et RH pour lequel une action commune CGT, CFE-CGC et UNSA s'est construite, avec les agents concernés, afin de vous faire entendre que nous sommes totalement opposés au projet !

La CGT-RATP s'est toujours opposée à la mise en concurrence des transports en Ile de France et au dépeçage de la RATP.

Le calendrier d'ouverture à la concurrence a pour seul but de diviser les agents afin de compliquer la construction du rapport de force.

Si 2025 était agitée comme point de départ par la Direction de l'entreprise et IDFM, on constate, dès aujourd'hui, les effets néfastes de cette politique libérale dans toute la RATP et dans toutes les catégories d'agents.

À la maintenance, les conséquences sont palpables : explosion des horaires atypiques, des roulements le week-end, des difficultés pour la pose de congés, du maintien en sous-effectif en permanence dans certaines unités. Ajoutons à cela un nouveau protocole déroulement de carrière maintenance moins favorable aux agents.

Plus généralement, toute l'entreprise est impactée puisque l'austérité salariale s'applique au plus grand nombre. Les réorganisations structurelles bouleversent les fonctions supports avec, à chaque fois, une productivité dégradant les conditions de travail.

Les machinistes voient leur temps de travail remis en cause. La RATP ne sera plus la même avec la moitié du personnel en moins, laissant les gens de l'EPIC avec des droits sociaux amputés (CCAS, CRE, CRP etc...).

C'est aussi l'avenir des Ateliers de Championnet que vous mettez à mal en voulant filialiser les activités avec toutes les conséquences néfastes que l'on connaît pour les salariés. Vous le savez, la CGT-RATP est porteuse d'autres propositions et celles-ci vous seront rappelées aujourd'hui même devant le site de Championnet afin de vous faire comprendre, à l'instar de tous les agents de la RATP confrontés à votre politique de démantèlement de l'entreprise à plus ou moins long terme, qu'ils sont opposés à votre projet.

Nous terminerons cette déclaration pour saluer la mémoire d'un ancien camarade disparu ces derniers jours qui fut, en son temps, secrétaire général du Syndical Français des Acteurs CGT entre 1963 et 1966, ayant pour objectif une véritable reconnaissance du métier de comédien, non à travers les quelques gros cachets pour certains, mais pour ceux qui exerçaient leur passion sans qu'ils puissent en vivre du fait du manque d'emploi dans la profession. Ce militant de l'époque qui n'a pu continuer à exercer son mandat du fait de son activité professionnelle d'acteur et de cascadeur est Jean-Paul BELMONDO.

Merci de votre écoute.

M. LE SECRETAIRE – Vous avez pu constater que nous sommes, au niveau de la délégation CGT, qu'une petite partie des élus car les autres sont sur le site de Championnet pour faire entendre leur mécontentement sur le démantèlement du site comme indiqué dans la déclaration et faire évoluer la politique de l'entreprise sur ce sujet-là.

M. LE PRESIDENT – Je vous remercie d'avoir pu faire en sorte que le CSE se tienne. Je remercie la partie de la délégation qui est présente pour que nous puissions avoir ces échanges.

I – APPROBATION DES PROCES-VERBAUX

- **Approbation du procès-verbal de la séance ordinaire du 20/05/2021**

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

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 10
Contre : 0
Abstention : 0

Le procès-verbal de la séance ordinaire du 20 mai 2021 est adopté à l'unanimité des présents.

- **Approbation du procès-verbal de la séance ordinaire du 17 juin 2021**

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

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 10

Contre : 0

Abstention : 0

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

- **Approbation du procès-verbal de la séance supplémentaire du 17 juin 2021**

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

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 10

Contre : 0

Abstention : 0

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

II – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

01. Information sur les marchés à venir 1^{er} trimestre 2022

M. PREVOST – Vous avez eu l'état prévisionnel des marchés RATP Infrastructures supérieurs à 750.000 € pour le premier trimestre 2022. Si je reprends la liste qui vous a été communiquée, nous y retrouvons :

- Des achats sur des projets, notamment la peinture concernant la rénovation de viaduc, des équipements électriques pour la création de postes de redressement et de postes éclairage force sur les Tramways T1 et T2, des fournitures avec l'étude d'un nouveau rupteur d'alarme et la fourniture de cellules disjoncteur et redresseur pour le Tramway.
- Des renouvellements de marchés qui ont été allotés, et vous les trouvez pour cette raison à la fois en lot 1 et en lot 2, concernant soit le renouvellement du marché de reconnaissance patrimoniale des maçonneries, soit le renouvellement de la régénération des maçonneries et collages terrain, ces travaux étant prévus d'être terminés à cette période.

- Des marchés de maintenance qui sont renouvelés qu'il s'agisse du nettoyage haute pression d'appareils de voie ou de rails, des révisions de joints, de l'hydrocurage de lignes ou de l'assainissement de plateformes sur le RER A.
- La maintenance évolutive, la cybersécurité et un portage technique du Poste de Commande Energie et de Maintenance qui doit être remis à niveau.

M. PAROT – Pour le renouvellement des marchés de nettoyage HP des ADV et rails, la maintenance des voies courantes et révision JM/AD, il est indiqué une garantie de 2 ans. Ces travaux sont généralement effectués par des entreprises sous-traitantes. Quand des reprises de soudures sont à faire sur un rail, je ne vois pas l'entreprise sous-traitante venir refaire ces soudures qui sont généralement refaites par nos agents. Si nous avons une garantie de deux ans et si nous constatons un défaut de soudure, il serait bien que l'entreprise y retourne et non pas nos agents alors que la reprise est généralement faite par nos agents. Nous en avons déjà discuté lorsque j'étais au RER avec les entreprises qui faisaient les campagnes de LRS. Quand nos techniciens venaient contrôler la soudure pour voir si elle était conforme, ils s'apercevaient que certaines soudures n'étaient pas bonnes et l'entreprise ne revenait pas reprendre ces soudures puisque nos collègues le faisaient. Ces soudures devaient être faites en extérieur et ce travail était conséquent. Je ne sais pas s'il était après refacturé à l'entreprise. En attendant, l'entreprise qui avait effectué les travaux n'y allait pas. Au niveau des joints mécaniques et des ADV, si nous avons des soucis de dilatation en journée parce que les procédures liées à la température pour les joints doivent être respectées, je ne pense pas que l'entreprise y retourne et ce sont nos agents de jour ou du soir qui y vont. Il faut s'assurer, s'ils indiquent une garantie de deux ans, que l'entreprise qui a fait les travaux y retourne en cas de problème. Je peux comprendre que nos agents y aillent si l'entreprise ne peut pas intervenir s'agissant de sécurité ferroviaire, mais il faut après que l'intervention soit refacturée à l'entreprise et nous ne savons pas si elle est refacturée à l'entreprise puisque l'installation est sous garantie.

02. Point d'avancement du plan d'actions de l'audit EPFL

M. RAYNAUD – Dans les années 2018-2019, l'entreprise a souhaité faire mener un audit par des experts ferroviaires de l'EPFL-IMDM, qui est une émanation de l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne, sur la maîtrise de la sécurité ferroviaire au sein de la RATP. Cet audit qui s'est terminé en 2019 a conclu, de manière globale et sans entrer dans tous les détails, sur le fait qu'il n'y avait pas de dérive générale de la sécurité ferroviaire au sein de l'entreprise et au sein de ses départements. La gestion de la sécurité ferroviaire était correctement structurée et documentée en identifiant bien les risques. La politique en place était conforme aux exigences que nous pouvions avoir en matière de sécurité ferroviaire et nous avons une maîtrise technique à la fois des agents de terrain et des cadres qui était avérée. Pour autant, cela ne signifiait pas que la situation soit parfaite et que l'entreprise soit sans défaut sur tous les sujets. Un certain nombre de recommandations ont été faites pour améliorer le système de gestion de la sécurité ferroviaire. Ces recommandations portaient sur cinq axes :

1. La gestion de la sécurité ferroviaire,
2. La gestion des actifs,
3. La maîtrise technique,

4. La continuité de service en situation dégradée,
5. La culture de l'entreprise et la partie liée aux RH.

Une vingtaine de recommandations ont été formulées à l'époque par les auditeurs et touchent l'ensemble des départements de la RATP. Des plans d'actions très larges ont été mis en œuvre par RATP INFRA, MRF, le pôle OTM, GIS, MTS, RER et RDS. Ces actions sont souvent des actions de moyen/long terme qui nécessitent du temps à être déployées. Certaines actions sont terminées et d'autres actions ne le sont pas encore.

Nous avons eu, sur certains points, des décalages dus à la COVID comme sur d'autres sujets et les processus ont été ralentis.

Principales actions menées suite à l'audit

1. Le système de gestion

- **Renforcer les pratiques de gestion des risques en particulier dans la maintenance des infrastructures.** Un certain nombre d'actions ont été engagées sur ce sujet :
 - Une refonte complète du processus de management des risques et la cartographie des risques majeurs RATP INFRA avec une revue de risques trimestrielle et une implication très forte des managers du département.
 - Le renforcement du pilotage de la sécurité ferroviaire dans les instances du département en termes de sécurité ferroviaire : la commission REX-SF mise en place en 2018, les contrôles internes des différentes unités pris en compte dans les réunions trimestrielles de management de la sécurité ferroviaire, une centralisation de l'ensemble des plans d'actions liés à la sécurité ferroviaire pour s'assurer que nous ayons bien une vue d'ensemble de ces plans d'actions.
 - Une action en cours, qui est une action de sensibilisation des mainteneurs, est la préparation d'un livret pour sensibiliser les différents mainteneurs aux signes précurseurs des événements redoutés de sécurité ferroviaire (déraillement, prise en écharpe, etc...)
- **Mise à jour du système des indicateurs précurseurs de dangers (DGSF) :** ces indicateurs peuvent être chez nous l'indisponibilité de ventilateurs, des occurrences de rails cassés... Ils sont des événements qui ne sont pas nécessairement sécuritaires en soi, mais des événements dont la reproduction dans le temps et la fréquence peuvent constituer des signaux d'alarme. La fréquence de ces événements est pilotée et regardée de près à court, moyen et long terme. Nous regardons les éléments jusqu'aux cinq ou six dernières années, leur évolution et nous pouvons, en fonction de l'évolution de ces éléments, avoir à réagir et à mettre en place des actions. Il s'agit vraiment d'un système de précurseurs pour regarder les tendances et s'assurer que nous n'avons pas de tendances inquiétantes. Nous avons un travail en cours pour essayer de compléter ces précurseurs de dangers notamment du côté des infrastructures sur le bon état des ouvrages d'art en s'appuyant sur les visites faites du côté de l'unité ESO et sur

la vérification de la bonne tenue dans le temps des systèmes, c'est-à-dire s'assurer que les composants des systèmes réagissent bien comme les hypothèses l'avaient formulé.

- **Améliorer la prise en charge d'incidents aux interfaces entre disciplines** : ces sujets peuvent être compliqués à gérer et il n'est pas toujours évident de savoir qui gère le sujet quand nous avons une interface. Un certain nombre de commissions d'interfaces entre experts ont été mises en place sur les interfaces rail/roue, sur le captage courant-traction et sur le gabarit. Une structure d'expertise au sein de RATP INFRA a ce rôle d'investiguer les sujets un peu complexes liés aux interfaces entre les métiers de maintenance ou de projets à RATP INFRA.
- **Propager les bonnes pratiques en matière d'animation et de culture sécurité en terrain** : la DGSF a également mené des séances de sensibilisation à la sécurité ferroviaire qui ont malheureusement été mises entre parenthèses à cause de la pandémie. Une enquête de sécurité ferroviaire auprès des agents a été menée en 2020 sur laquelle nous sommes en train d'essayer de construire une réponse et des actions sur ce questionnaire. Ce processus est actuellement en cours.

2. Les actifs

- **Développer une politique de maintenance patrimoniale des voies secondaires (VOIE)** : nous avons, suite à des déraillements sur la ligne A du RER, une inquiétude sur les voies secondaires. Une recommandation portait sur le renforcement de notre maintenance patrimoniale des voies secondaires. L'unité Voie a fait un état des lieux du côté RER, elle le fera pour le Métro l'année prochaine, et elle a entamé les travaux jugés nécessaires par cet état des lieux. Ils ont été faits pour le RER B et ils sont en cours pour le RER A. L'état des lieux pour le Métro arrivera l'année prochaine.
- **Ajuster les référentiels et les politiques aux nouveaux contextes opérationnels (VOIE)** : comment est-ce que nous ajustons nos actions de maintenance en fonction d'un contexte opérationnel qui est celui d'une extrême tension sur la ressource temps pour effectuer les travaux ? Nous avons d'une part l'adoption de composants qui peuvent nécessiter moins de maintenance (axes graisseurs, assemblages boulonnés freinés, etc...), et d'autre part des actions qui visent à trouver du temps supplémentaire dans nos interventions sur les voies :
 - Pour permettre aux engins de travaux de circuler pendant le service des voyageurs, nous avons un modèle de dossier technique à faire valider par nos Tutelles. Ceci a été fait et va nous permettre de faire circuler de nouveaux trains de travaux pendant le service des voyageurs.
 - L'outil QuickCut, dont vous avez déjà entendu parler, permet de réduire le temps lors des échanges entre le PCC et nos agents ou les entreprises pour les autorisations d'accès aux voies. Il sera déployé dans un premier temps sur le RER.

- Pour certains chantiers, la suppression des premiers trains et des derniers trains haut-le-pied pour le transfert des conducteurs afin de permettre à la maintenance de disposer de davantage de temps pour effectuer correctement son activité.
- **Ajuster les référentiels et les politiques aux aléas liés au climat (ESO) :**
 - Les stations inondées : il avait été fait tout un travail d'étude des bilans de géolocalisation des stations qui avaient été inondées lors des fortes pluies de 2018. Nous avons continué l'exercice par rapport aux événements pluvieux de 2019 pour identifier les stations inondées, les locaux sensibles à proximité et définir les actions à mettre en place pour protéger ces stations et ces événements. La mise en place de ce plan d'actions est en cours.
 - Sur certains ouvrages en terre jugés sensibles, une instrumentation IoT (internet des objets) : nous instrumentons ces ouvrages avec des capteurs qui nous permettent d'avoir l'information via internet. Nous parlons de piézomètres, d'inclinomètres, de capteurs qui nous permettent d'évaluer l'état de ces ouvrages en terre à proximité des nappes phréatiques pour pouvoir mieux maîtriser le risque.
 - Des études hydrologiques de vulnérabilité des ouvrages en terre sur les lignes aériennes ont été réalisées et des plans de traitement sont en place. Nous n'avons pas identifié de vulnérabilité trop forte.
 - Une expérimentation est en cours pour évaluer, en reliant la température du rail aux prévisions météorologiques, dans quelle mesure nous sommes capables de faire une corrélation entre les deux et potentiellement de mieux cibler les zones de LTV en fonction de la météo.

3. La maîtrise technique

Associer plus étroitement les mainteneurs dès les premières phases de conception dans les domaines où ce n'est pas encore le cas : la transformation des ingénieries y a contribué en créant le département RATP Infrastructures, mais cette création ne suffit pas en soi. Une politique « produits » prenant en compte la maintenabilité a été mise en œuvre du côté de DTI ainsi qu'un processus de standardisation du référentiel des expressions de besoins de maintenance pour s'assurer que les besoins des mainteneurs sont bien pris en compte dans les projets.

Passer de la vision « maintenance organe » à la vision « maintenance système » (CT) :

- Un processus de renforcement des compétences systèmes avec la mise en place de responsables systèmes par ligne qui est en cours,
- Une cartographie des systèmes modernisés,
- Un renforcement des exigences de fiabilité, maintenance, disponibilité et sécurité par rapport aux événements à fort impact. Ce travail est en cours.

- **S'assurer que les organes de contrôle disposent en leur sein des compétences techniques pointues requises (CSC) :** il s'agit de renforcer l'Inspection de sécurité ferroviaire pour s'assurer qu'elle ait toutes les compétences et l'expertise pour avoir un second regard sur les activités de maintenance ou des projets, et de centraliser les activités d'inspection. Nous avions auparavant, au sein du département GDI, une inspection centrale GDI, une inspection Voie, une inspection CT. Ces structures ont été reprises et centralisées au niveau de CSC.
- **Revoir la gestion des alarmes des lignes automatiques (CT) :** les auditeurs ont parlé de passer d'une programmation idiote destinée à des utilisateurs intelligents à un système plus ergonomique pour les utilisateurs. L'idée était de nous assurer que les remontées d'alarmes étaient compréhensibles et que nous étions en mesure de les traiter. Ce travail est mené avec les industriels prioritairement sur la ligne 1. Des tests de fiabilité sont en cours pour nous assurer que les alarmes qui remontent sont suffisamment ergonomiques pour pouvoir être traitées correctement.
- **Améliorer encore la traçabilité des choix techniques (DTI) :** un diagnostic du référentiel documentaire a été fait et une feuille de route a été mise en place au niveau des lignes. Un référentiel technique est en cours d'établissement. Ce processus est un peu long, mais il est en cours et il est piloté par la Direction Technique Industrielle.
- **Maîtriser la question des chutes d'organes du matériel roulant (MRF)** avec l'identification des composants critiques, des mesures d'amélioration qui sont mises en place et un double regard sur les opérations de fixation d'organes sous caisse.

4. La continuité du service en situation dégradée

- **Poursuivre la réflexion en cours pour réduire les probabilités d'évacuations massives et la concrétiser sous formes d'actions :** beaucoup de ces actions concernent OTM et l'exploitant avec l'analyse d'équipements et des situations critiques, la gestion des alarmes sur les lignes automatiques, la mise en place d'un mode dégradé pour acheminer les rames à quai, les conditions d'attente des voyageurs en termes d'information voyageurs, la définition d'un délai d'intervention maximal, aider les conducteurs à prendre la parole dans ces situations un peu difficiles, et des actions en termes de confort climatique notamment sur le MP05.
- **Créer un centre de contrôle unique pour les lignes automatiques et y intégrer la maintenance et l'information voyageurs (DTI).** Le déploiement d'un centre de traitement des alarmes de type Cyber sur la ligne 1 a été fait. En revanche, un centre de surveillance de l'ensemble des alarmes infra sur les lignes automatiques était un projet que nous avions au niveau du département. Nous avons mené une étude sur ce projet et un inventaire sur toutes les alarmes critiques a montré qu'elles étaient supervisées soit par l'exploitant, soit par le mainteneur. Ce projet tel qu'il était défini ne sera finalement pas pérennisé et une réflexion est néanmoins en cours sur la ligne 14.

- **Elaborer systématiquement des plans de contingence, former les opérateurs et les entraîner à leur application (OTM) :** ces systèmes ont été mis en place.
- **Revoir l'organisation de l'information voyageurs en cas d'incident majeur (OTM).**

5. Ressources humaines et culture d'entreprise

- **Il n'y a qu'une seule sécurité : étendre l'excellence de la sécurité ferroviaire à la sécurité du travail et des chantiers :**
 - Il n'y a pas une séparation absolue entre la sécurité ferroviaire et la sécurité et santé au travail. Des événements sur notre réseau peuvent constituer autant des événements de sécurité ferroviaire que des événements touchant à la santé de nos travailleurs et ce point est à prendre en compte.
 - Un travail a été fait au niveau de GIS sur les pratiques en matière de sécurité et santé au travail, et sur le fait d'intégrer la SST dans la formation CLE des managers
 - Plusieurs actions ont été mises en place du côté de RATP INFRA notamment au niveau de la CISE (commission incidents sécurité environnement) dont nous avons déjà évoqué l'existence avec la CSSCT et qui préexistait dans le département ING. Elle permet, sur la base des rapports des inspecteurs de chantier, de vérifier la maîtrise de la sécurité au travail sur les chantiers de notre réseau de la part des entreprises sous-traitantes et de nos agents. Cette commission, qui est importante pour évaluer la maîtrise des règles de sécurité notamment par les entreprises et mettre en place les actions nécessaires, a été étendue à la partie maintenance puisqu'un sujet pour l'ensemble du département est de nous assurer que les entreprises et nos mainteneurs appliquent bien non seulement les gestes métier liés à la maintenance et à la sécurité ferroviaire, mais également tous les réflexes liés à leur propre sécurité et à celle des autres, à savoir le port des EPI, les règles liées au travail en hauteur, le respect des règles liées à la consignation du rail traction...., soit tous les moyens qui les protègent du risque de heurt, du risque électrique, du risque de chute, des risques liés à la manutention....
 - Un parangonnage de l'accidentologie de notre département a été effectué par rapport à d'autres départements ou entreprises extérieures dont nous avons pu parler à d'autres occasions. Compte tenu de l'accidentologie très forte du département en termes de sécurité et santé au travail, le lancement du plan de percée « stop aux accidents du travail » vient d'être effectué par un pilote sur l'unité Voie.
 - **Garantir la lisibilité et l'applicabilité des textes réglementaires portant sur la sécurité ferroviaire :** les auditeurs parlaient de textes réglementaires, mais quand nous échangeons avec eux, ils ne parlent pas que de réglementation et ils parlent de règles en général. La réglementation est aussi les procédures de maintenance : sont-elles bien comprises, en comprend-on les raisons et les juge-t-on applicables sur le terrain ? Nous avons lancé un questionnaire à destination des mainteneurs chez CT/MSR à titre de pilote pendant l'été. Il semble assez simple sur ces questions-là, une des premières conclusions étant que nous avons énormément

de mal à toucher nos agents et particulièrement nos agents de terrain par le biais de questionnaires. Nous l'avions constaté auparavant lors du questionnaire de la DGSF et nous le constatons aujourd'hui. Il n'est peut-être pas le meilleur mode de consultation. Cette démarche est intéressante et nous n'en avons pas encore tiré toutes les conclusions.

- **Développer la confiance des agents en instillant une dose de tolérance bien comprise (DGSF)** : nous sommes dans une entreprise où la culture de la sanction est assez forte particulièrement dans certains départements. La question peut se poser dans un contexte où la culture de la sanction est très forte : qu'est-ce qui est le plus important pour nous dans le cadre de l'entreprise ? Est-ce de sanctionner parce qu'il y a eu une erreur ou est-ce de s'assurer que nous avons l'information ? Comment est-ce que nous plaçons le curseur pour s'assurer, lorsque nous utilisons la sanction, de ne pas avoir une incitation trop forte à cacher les choses ? Ce sujet n'est pas évident. Tout le monde n'a pas forcément la même perception et les départements n'ont pas tous la même culture. A priori, au sein des départements de maintenance, la culture de la sanction est moins importante qu'à l'exploitation où elle est beaucoup plus automatique. Une réflexion est en cours sur le sujet et elle n'est absolument pas terminée. Le Just & Fair est d'arriver à trouver le bon compromis pour être dans une démarche constructive et s'assurer que tout le monde fait remonter les informations y compris les écarts pour qu'ils puissent être traités non pas pour trouver un coupable, mais pour renforcer la sécurité ferroviaire au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

M. LE SECRETAIRE – Nous vous remercions pour cette présentation. Je voudrais simplement rappeler les raisons de la mise en place de ces dispositions par la Direction Générale. Un certain nombre d'incidents avaient alerté la Direction Générale malgré le fait que tous les voyants soient au vert en interne. Il avait été décidé de mener cet audit par un organisme extérieur. M. MARTRES était venu présenter la démarche avec un représentant de l'EPFL en séance et vous reprenez dans l'ensemble les éléments d'attention qu'ils avaient portés auprès de l'instance en 2019. Nous avons l'impression que tout portait sur les agents RATP et nous avons rappelé que les agents RATP n'étaient pas les seuls à travailler sur le réseau. Nous avons déjà évoqué ce point et attiré l'attention sur le fait que les salariés des entreprises extérieures devaient avoir la même culture de sécurité. Il n'est pas rare, quand les inspecteurs passent sur les chantiers, que les entreprises extérieures soient épinglées sur des écarts de sécurité. Il est bien de faire ces constats parce qu'ils montrent que notre culture de sécurité vis-à-vis des agents RATP est élevée. Pour autant, il faut porter une attention sur ces salariés des entreprises extérieures qui sont parfois en écart et qui jouent avec la réglementation pour pouvoir faire leur activité. Un point d'attention est à avoir sur ce sujet-là au même titre que sur leur formation qui, même s'il nous est dit qu'elle est la même, nous paraît être un peu en décalage lors des enquêtes et nous avons l'impression qu'elle est moins maîtrisée que chez nous.

Un élément porté à notre attention était la maturité des départements sur la sécurité ferroviaire. Je pense que nous n'avons pas ce sujet dans RATP INFRA et le seul sujet que nous pourrions avoir serait de la maintenir. Certaines unités sont en difficulté pour garder cette maturité sur la sécurité ferroviaire et sur la connaissance des textes. Il faut parfois faire appel à un ami pour s'assurer des règles. Cela peut alerter et il faut y

être attentif. Les unités doivent avoir un sachant ou au moins un point d'appui sur ces sujets-là.

Une phrase nous avait alertés à l'époque et elle ne revient pas dans votre présentation : « respecter les règles au détriment de la production ferroviaire ou faire de la production ferroviaire au détriment des règles de sécurité ». Il s'agissait en fait d'un dilemme, et nous ne le partageons pas puisqu'il s'agit pour nous la sécurité ferroviaire et il faut en même temps faire la maintenance dans les bonnes conditions de sécurité pour protéger les trains qui roulent, les usagers et aussi les collègues qui travaillent tous les jours sur le réseau. Il ne peut pas y avoir ce dilemme entre les deux et les deux doivent pouvoir fonctionner main dans la main. Il n'y a pas que la réglementation et la réglementation doit peut-être aussi s'adapter et nous voyons parfois qu'il est très long de mettre tous les départements autour de la table. Ils doivent être présents autour de la table pour apporter leur signature et faire évoluer une ISF. Cela est compliqué.

Votre remarque sur le questionnaire m'interpelle un peu. Je ne sais pas comment le questionnaire est présenté, mais nous ne sommes pas plus étonnés que cela. Même quand certaines modifications de réglementation sont demandées par l'instance CSSCT, ou même avant par le CHSCT, en disant qu'il faut faire signer les agents, je vous invite à y participer pour voir comment on fait signer les agents et vous comprendrez vite pourquoi les agents sont encore en décalage. Souvent, les gens qui présentent les évolutions ne sont pas présents autour de la table. Les encadrants de proximité n'ont pas tous les outils pour pouvoir les expliquer et il est parfois compliqué pour des agents d'encadrement d'expliquer certaines évolutions de sécurité et de réglementation à des agents. Ils demandent simplement aux agents de signer en bas de la feuille ou ils en font une lecture simple et basique, mais les opérateurs savent lire. Je l'ai vécu et cette façon de faire est assez déroutante même si je ne dis pas que la déclinaison se fait toujours ainsi. Je vous invite à nous donner votre questionnaire et nous le remplirons en HIS. Il n'y a pas de raison que les agents ne le remplissent pas s'il leur est bien présenté et s'il est amené un peu différemment.

A l'époque, on nous parlait déjà d'un objectif de 0 accident dans 15 ans. Vous êtes un peu plus pragmatique, mais le sujet avait déjà été évoqué en 2019. Je ne suis pas sûr que nous arrivions à 0 accident, mais cet objectif avait déjà été mentionné. Vous parliez également de tolérance et de culture de la sanction. Nous n'avons pas cette culture à RATP INFRA. J'espère que nous n'y arriverons pas et que nous resterons sur cette tolérance. Je sais qu'il faut être bon du premier coup, pour autant l'erreur est humaine. Il faut avoir cette tolérance, sinon nous pourrions vite dériver et je ne suis pas sûr que la crainte et le stress mis sur les agents de RATP INFRA fonctionnent. Quand M. MARTRES était venu en séance, il nous avait dit que la sanction était son ADN. Après, tout dépend de qui pilote ces sujets-là et il peut y avoir un écart. En tout cas, nous ne souhaitons pas voir cette culture qui existe du côté de l'exploitation se reproduire du côté de la maintenance parce que nous n'avons pas le même historique et la même approche. Il faut que nous gardions cette tolérance à la maintenance parce qu'elle est importante.

Vous avez évoqué un certain nombre de sujets sur lesquels je ne reviens pas. Vous parlez des enquêtes culture SF. Il aurait été intéressant de voir ce qu'il en était ressorti et s'il y avait des alertes. Il serait bien que nous ayons des éléments non pas en CSE, mais en CSSCT avec un zoom sur RATP INFRA si vous avez un certain nombre de réponses. Nous avons évoqué ce genre de questionnaire dans nos HIS et je vous avoue que nous avons fait un bide. Les agents ne comprenaient pas trop de quoi nous parlions et nous étions revenus sur nos fondamentaux.

Il serait bien de refaire une présentation du PPRI sur le risque inondation. Nous avons vu les événements qui se sont passés à New York dans les journaux et je ne sais pas si nous serions en capacité de pouvoir arrêter ce genre de catastrophe. Nous aimerions avoir une présentation du PPRI pour en voir les avancées, les nouvelles technologies mises en avant puisque nous étions partis du parpaing pour arriver à un moyen plus moderne, et toute la logistique à avoir parce que si le Métro est inondé, je pense que les alentours pour accéder à certaines plateformes ou les chemins pour acheminer la logistique pourront être aussi impraticables. Il serait également bien de réfléchir à une présence du personnel si tout est inondé. Une réflexion a été menée par l'entreprise et nous aimerions avoir, peut-être à l'occasion du prochain mandat, une présentation du plan PPRI pour savoir comment il a évolué. M2E pilotait avant ce plan et avait en charge un certain nombre de sujets.

Sur le développement et le renforcement des compétences systèmes à l'unité CT, nous n'en avons pas reparlé, mais le sujet avait été évoqué à l'époque avec quelques questionnements. Il n'avait pas été bien saisi quel était le rôle là-dedans pour certains. Il fallait alimenter des bases de données et le faire en même temps que le reste. Je ne sais pas où en est cette affaire, mais elle questionnait fortement les agents à l'époque sur l'utilité puisqu'il fallait remplir des bases et certains n'en comprenaient pas bien la finalité. Il faut aussi redonner du sens à ce sujet-là.

Vous parlez de garantir la lisibilité et l'applicabilité des textes réglementaires, mais un texte pour chapeauter tout cela ne va-t-il pas arriver ? Je parle de SECUFER qui devrait arriver peut-être un jour et qui devrait régir demain les textes réglementaires ou en tout cas leur application.

La formation n'est pas trop évoquée dans votre document, mais une partie formation était portée fortement par l'audit, en tout cas par son résultat. Il faut aussi s'interroger sur ce qui se passe à Sucy. Il n'est pas normal que les agents nous disent, quand ils reviennent de formation, qu'il leur a été dit quelque chose en formation et qu'ils doivent l'appliquer autrement sur le terrain, sinon ils ne peuvent pas faire. Soit on adapte les formations, mais on ne peut pas avoir des discours différents. Le problème se pose peut-être parfois à la marge, mais il n'est pas rare d'entendre certains encadrants dire aux agents qu'ils ne doivent pas trop écouter ce qui est dit en formation dispensée à Sucy. Ce genre de discours déroute un peu les agents. Il y a aussi la nécessité de réinterroger, mais je sais que cela est fait, et en tout cas de s'assurer que ce qui est dit en formation peut s'appliquer sur le terrain, ou bien ces écarts doivent être pointés en formation. Nous avons aussi les cas particuliers qui ne sont pas vus du côté de la formation à Sucy. Nous avons eu quelques cas à la Voie et il est normal qu'ils ne soient pas vus en transverse. Par contre, ils doivent être repris et un peu cadrés au niveau du département parce que cela serait intéressant pour tout le monde et éviterait des pertes de connaissances. Il s'agit souvent de situations où nous avons plusieurs

intervenants et je pense qu'il serait intéressant d'avoir des formations plus actualisées pour que nous gardions cette compétence même si les agents font demain des mobilités et maintenir cette maturité de la sécurité ferroviaire.

Nous vous remercions pour cette présentation parce que nous avons demandé ce point d'avancement pour savoir où nous en sommes et comment RATP INFRA, qui est l'un des départements concernés, s'est approprié les sujets qui avaient été évoqués dans l'audit.

M. PAROT – Je me félicite de cette expertise parce qu'il n'est constaté aucune dérive dans la maîtrise et nous n'avons que du positif. Nous sommes plutôt habitués à du négatif puisque vous nous dites toujours que nous ne faisons pas bien. En l'occurrence, vous mettez en évidence que nous savons faire. Nos collègues sont des professionnels et ils font bien leur travail. Je vois cela pour la première fois parce que nous entendons plutôt dire que nous ne savons pas faire. Le fait d'avoir mis en avant que nous sachions faire et le travail de nos collègues est revalorisant par rapport au travail qu'ils font au quotidien.

M. LE PRÉSIDENT – Des voix dans l'entreprise se sont étonnées que le « S » du plan SCORE ne parle pas de sécurité ferroviaire. Je l'ai justifié au nom de l'équipe par le fait que le plan SCORE est un peu une transformation. Nous nous transformons là où nous pensons que nous ne sommes pas bons et où nous ne sommes pas au niveau, et nous n'avons pas besoin de nous transformer là où nous sommes bons. Un débat a eu lieu dans le collectif sur la sécurité ferroviaire, et nous avons considéré que nous n'avions pas de transformation à faire. Les gens ont la culture, le savoir-faire, tout le monde est mobilisé... Par contre, nous avons une transformation à faire sur la partie des accidents du travail parce que nous sommes à un niveau trop élevé. Nous ne faisons pas de transformation là où nous n'avons pas besoin d'en faire. La sécurité ferroviaire est une vigilance de tous les instants et elle est la mère des priorités comme le dit notre Présidente. Quand nous sondons nos savoir-faire et nos pratiques, nous avons des réglages à faire, mais ils ne sont pas des ruptures et ils ne sont pas des transformations.

M. PAROT – Je souhaite revenir sur le point R1.1 « Renforcer les pratiques de gestion des risques » qui parle d'un livret de sensibilisation aux signes précurseurs des événements redoutés. Nous sommes bien d'accord, mais nos collègues de TDE, ESO, CT et de la VOIE connaissent leur travail. Ils ont remonté tous les dysfonctionnements qu'ils peuvent trouver quand ils font leurs interventions. Je prends un exemple au niveau de la VOIE puisque je travaille dans cette unité : nos collègues font régulièrement des parcours de voie et remontent les défauts qu'ils peuvent trouver. J'en ai discuté ce matin avec un collègue dans le train. Si je prends l'exemple des goujons cassés qui tiennent le rail traction notamment en courbe (ligne pneu barre de guidage), vous pouvez comprendre que la trajectoire du train sera aussi déstabilisée. Je vous invite à prendre toutes les lignes et les signalements qui sont faits et vous verrez qu'il en est fait plus de 1000 par ligne. Nous faisons avant de la maintenance préventive au niveau des goujons et nous ne faisons plus que du curatif. Quand ces zones sont déstabilisées, on y envoie les agents qui font une partie de la courbe, puis ils n'ont pas le temps d'y retourner. Comme il reste une partie déstabilisée, la situation se dégrade et nous revenons au point de départ. Je peux également prendre l'exemple des gauches sur la voie. Quand un problème est signalé, nous y allons tout de suite.

Avant, cette maintenance était faite régulièrement dans le préventif et elle n'est malheureusement plus faite régulièrement alors que les gauches, les barres de guidage qui ne tiennent plus... sont des signes avant-coureurs d'évènements redoutés. Je pense qu'il se pose le même problème pour CT, TDE et ESO. Il est bien de faire ce livret de sensibilisation aux signes précurseurs des évènements redoutés, mais quand on trouve un dysfonctionnement qui impacte ou qui peut impacter la sécurité ferroviaire à long terme parce que la situation va forcément se dégrader, il faut l'anticiper. Je pense malheureusement qu'il reste beaucoup de travail à faire dans ce domaine.

Concernant le point R3-3 « s'assurer que les organes de contrôle disposent en leur sein des compétences techniques pointues requises, vous avez parlé d'une inspection centralisée. Vous m'excuserez si je suis un peu désagréable, mais le résultat est que nous avons tout de même deux inspecteurs qui ont demandé leur mobilité. Il s'agit d'ailleurs, M. Le Directeur, des inspecteurs avec lesquels vous avez fait les visites et vous avez trouvé leurs rapports d'inspection plutôt complets. Ces deux inspecteurs sont partis parce qu'on leur a fait comprendre que leurs rapports étaient trop détaillés. Vous dites, dans le point R5-1, que ces rapports sont importants au niveau de la sécurité. Le détail fait parfois que l'on bascule dans le drame, et je pense que plus ces rapports seront détaillés, plus on respectera les règles et moins nous aurons d'accidents. Je reçois les rapports tous les jours, et je m'en félicite parce que nous ne les recevions pas avant, et sur quatre rapports, deux ne sont pas bons et concernent encore des entreprises.

M. RAYNAUD – Même si nous avons une dose d'arbitraire, il faut faire la part entre SF et SST parce que nous ne parlons pas de la même chose. Quand je parle de centralisation de l'inspection, j'en parle vraiment au sens de l'inspection de sécurité ferroviaire et des personnes qui suivent chaque jour l'ensemble des incidents qui sont survenus sur le réseau et les incidents matériels, c'est-à-dire les rails cassés, une caténaire endommagée, un engagement de gabarit.... Nous sommes vraiment sur la partie « matériel » et je ne parle pas des inspecteurs de chantier qui vont vérifier l'application des règles de sécurité au travail. Il ne s'agit pas de la même équipe. Cela étant, les personnes dont vous parlez sont des personnes de très grande qualité. Elles ont souhaité partir et elles n'ont peut-être pas tout dit sur leur motivation. J'en sais une partie et il y a d'autres sujets que ceux que vous avez abordés. Je veux bien en parler avec vous, mais je ne le ferai pas en séance. Ces personnes sont des personnes de qualité et leur travail n'a pas du tout été remis en cause.

M. PAROT – Je pense que la nouvelle fiche commune des inspections ne permettra pas de faire remonter tous les incidents qui peuvent être remontés actuellement. Par exemple, une inspection a été faite cette nuit, ils devaient être 8 et ils étaient 10. Il faut prévenir le PCC pour lui dire qu'il y a 10 personnes et non pas 8, sinon les pompiers ne chercheront que 8 personnes en cas d'incident. Ce genre de choses sont récurrentes. Tant que nous n'avons pas d'incident, il ne se pose pas de problème, mais le jour où nous aurons un incident, il faudra expliquer pourquoi les pompiers ont cherché x personnes alors qu'il y en avait 2 ou 3 de plus. Ces détails font qu'il faut être intransigeant et bien le faire comprendre. Je sais que vous avez une commission qui se réunit régulièrement par rapport aux entreprises. Nous vous avons demandé en CSSCT de pouvoir y participer parce que nous voudrions comprendre ce que l'on y fait. Il est bien de réunir cette commission, mais il faut qu'il en sorte quelque chose au

niveau des entreprises. Lorsque nous regardons quotidiennement les rapports d'inspection, nous voyons toujours les mêmes problèmes avec les mêmes entreprises.

M. RAYNAUD – Je peux vous rappeler le fonctionnement de cette commission sur la partie santé et sécurité au travail parce qu'elle comporte aussi une partie environnement dont je ne vais pas parler. Nous avons beaucoup d'entreprises qui travaillent sur les réseaux. Ce ne sont pas toujours les mêmes entreprises qui sont contrôlées avec des écarts et les écarts ne sont pas tous de la même gravité. Comment se passe ce genre de commission ? Nous prenons l'ensemble des rapports d'inspection. Nous ne prenons pas uniquement les nôtres, et nous prenons aussi ceux de M2E. Nous analysons ces rapports et nous mettons les entreprises qui ont réalisé des écarts graves et/ou répétés sous un mode de surveillance renforcée en les contrôlant plus souvent et en leur écrivant formellement que nous les avons dans le viseur. Du côté des projets, les maîtres d'œuvre appliquent les pénalités nécessaires pour s'assurer que le problème ne se reproduira pas et exigent des plans d'actions en fonction des écarts qui ont été constatés. Ces plans d'actions reviennent au niveau de PRPS pour s'assurer que les choses sont bien suivies. Il est fait un suivi en continu et nous nous focalisons davantage sur les entreprises qui ont été le plus en écart ou qui ont les écarts les plus graves. Ce dispositif nous paraît important et il se recoupe avec les propos tenus par M. TURBAN en début d'intervention sur le fait que nous contrôlons non seulement notre personnel, mais également les entreprises et cette commission est importante à cet égard.

M. PAROT - Vous parlez de sécurité ferroviaire et de sécurité au travail. Je pense personnellement qu'avant de commencer un chantier, il faut s'assurer d'avoir toutes les conditions pour le faire (matériel, humain...) et mettre toutes les procédures en place pour protéger les personnes, ce qui n'est pas toujours le cas. Si on envoie 4 personnes pour faire certains chantiers où il faudrait être 6 et s'il y a moins de personnes avec tout le matériel qui est conséquent et assez lourd, le pourcentage sera plus élevé d'avoir une personne qui va s'accidenter au quotidien.

Si je reprends l'objectif donné récemment par le Directeur d'être bon du premier, on n'a effectivement plus droit à l'erreur, mais il faut aussi avoir une préparation avant les chantiers. Il faut expliquer ce que l'on doit y faire, ce que l'on attend des agents et qui fait quoi. Je pense qu'elle est primordiale et elle se faisait avant. Nous avons des accidents, mais nous n'en avons pas autant. Il est important de dialoguer avec ses collègues pour leur dire qu'ils vont faire tel travail. Si un agent a un doute, plus on va dialoguer et plus la confiance va s'installer. Un collègue peut avoir un doute et ne pas savoir trop comment faire parce qu'il ne l'a pas fait depuis longtemps. Les agents n'osent pas trop le dire, ils y vont quand même et nous nous apercevons qu'ils font des erreurs. Quand elles n'impactent pas leur sécurité et la sécurité ferroviaire, les incidents ne sont pas remontés. Je pense qu'un travail est à faire sur la préparation des chantiers et ce sujet est vraiment très important. Elle était faite avant et nous avons beaucoup moins d'accidents. Par contre, quand nous avons des accidents, ils étaient graves. Nous faisons en sorte de dialoguer.

Il avait également été proposé il y a quelques années de faire des exercices d'étirement et d'échauffement comme des sportifs de haut niveau parce qu'un sportif de haut niveau qui ne s'est pas échauffé se fera un claquage au bout de 100 mètres. Quand les agents arrivent le soir, le matin ou le midi, leurs muscles sont froids et on

leur demande de faire un effort. Les gens qui font régulièrement du sport sont bien gagnés au niveau du dos et il ne se posera pas de problème. Par contre, des gens ne font pas spécialement de sport et on leur demande de porter des charges à froid. Nous voyons bien les accidents de manutention, les maux de dos, etc... Je pense qu'un travail est à faire sur le sujet et nous pouvons y travailler conjointement pour faire évoluer le problème dans le bon sens. Il faut aussi utiliser tous les moyens mécaniques qui peuvent être mis en place parce que de tels moyens existent.

M. RAYNAUD – Vous savez que certaines structures le font. L'échauffement musculaire n'est pas trop dans la culture française et il est une habitude à faire prendre.

M. PAROT – Nous avons un APGO qui l'avait fait pour sa soutenance et nous avons trouvé cela vraiment très bien, mais il ne s'est malheureusement pas concrétisé et je pense que cela est dommage. Le fait de faire un peu de gym amuse peut-être les collègues, mais nous le faisons pour eux parce que les blessures au dos à partir d'un certain âge entraînent des lésions définitives et les séquelles sont vécues jusqu'à la fin de ses jours. Beaucoup de choses sont à améliorer là-dessus et je pense que nous pouvons y arriver. Cela sera difficile, mais je pense que cela peut se faire.

M. LE PRESIDENT – J'entends l'expression « bon du premier coup » pour la deuxième fois et vous comprenez la logique positive dans laquelle nous sommes : puisque nous intervenons sur des terrains dangereux, autant n'y aller qu'une fois. Si vous allez quatre fois sur le terrain pour faire la même opération, vous multipliez le risque par quatre.

M. PAROT – Il faut aussi s'assurer qu'on peut le faire. S'il y a le moindre risque, il vaut mieux reprogrammer l'intervention une autre fois et la programmer mieux pour limiter au maximum les risques d'accident.

M. DUMYCZ – Je suis tout à fait en accord avec ce qui a été dit par mon collègue. Par contre, j'aimerais bien appuyer sur certains points et, par exemple, sur le temps gagné. Il serait bien d'associer dans la conception de produits nouveaux les gens qui vont travailler avec ces matériels qui vont arriver. Je vais juste vous donner un exemple : j'ai voulu faire une vidange sur une Dacia et, pour faire une vidange complète sur une Dacia, il faut démonter complètement le passage de roue de la roue avant-droite pour atteindre une pièce. L'ingénieur qui a conçu ce système n'a pas demandé à un ouvrier si d'autres solutions étaient possibles et nous aurions ainsi gagné du temps. Ce principe est également applicable dans nos métiers.

Pourquoi y a-t-il autant d'accidents ? Un point n'est pas apparu à mon sens : un agent qui est heureux est un agent qui n'a pas accident, et je pense que le côté humain n'est pas assez pris en compte.

Au niveau de la maintenance, quand Christian PAROT parlait des goujons, je me suis souvenu d'une histoire : quand je suis entré dans l'entreprise, une équipe commençait un terminus et descendait toute la ligne. Quand nous faisons une inspection, nous avons très peu de goujons qui avaient sauté. A l'heure actuelle, nous avons des zones entières où le problème se pose et la situation est catastrophique. Les pas de maintenance ont été changés et les décisions ont été prises au-dessus. Ces décisions font que certains endroits sur nos lignes ne sont pas terribles. Je sais qu'il coûte très

cher de mettre en permanence une équipe à faire des goujons sur toute une ligne, mais cela éviterait peut-être des arrêts de trafic.

Un facteur est également à prendre en compte et il est indépendant de notre décision : la Région nous impose maintenant notre façon de faire, notre façon de voyager, et ils sont les décideurs. Cela se transmet sur le terrain par une pression sur les gens parce qu'il faut que les trains roulent et, si les trains ne roulent pas, la RATP doit payer des amendes. Cela fait aussi partie du système expliquant pourquoi nous avons beaucoup d'accidents.

M. LE PRESIDENT – Je vous remercie pour vos interventions. Le S de SCORE et le R de SCORE parlent beaucoup des sujets que nous avons évoqués ce matin et nous nous battons pour nous mettre au bon taux d'accidents du travail et au bon niveau d'efficacité dans les opérations.

M. DUMYCZ – Si vous pensiez au bonheur de vos agents au travail, je pense que vous auriez une amélioration notable des accidents.

M. LE PRESIDENT – Un cadre respectueux et coopératif ne parle peut-être pas de bonheur parce que nous avons été un peu pudiques, mais l'idée est de favoriser une ambiance. Notre devoir est de favoriser et d'encourager les ambiances positives, collaboratives et respectueuses. Vous comprendrez que nous n'ayons pas parlé de bonheur dans notre plan d'actions, mais nous le devons au collectif de travail et nous nous engagerons à ce niveau.

M. PAROT – Nous avons dit lors du bilan HSCT que nos collègues ne doivent pas aller au travail la peur au ventre parce que cela est inadmissible en 2021.

03. Bilan Plan Alcool 2020

M. PAROT – Je vous prie tout d'abord de m'excuser de n'avoir pas mentionné tous les éléments dans le tableau de la page 7. Je n'avais pas toutes les informations quand j'ai élaboré ce document et j'ai oublié de les mentionner quand j'ai transféré le document. J'ai ces informations et j'apporterai les corrections. J'ai mis quelques photos en début de document pour bien faire comprendre qu'au travail, j'assume et je ne consomme pas. Elles sont issues de l'INRS et montrent qu'il faut être vigilant et que l'on ne consomme pas.

I - Les sensibilisations et formations

Des séances de sensibilisation et de formation sont effectuées tous les ans. 7 sessions ont eu lieu en 2020 et se déclinent de la façon suivante :

- 3 sessions de sensibilisation d'une demi-journée pour les opérateurs ont été faites et 17 agents y ont participé.
- 4 sessions de formation pour l'encadrement d'une journée ont été faites et 32 agents y ont participé. Elles se calent un peu plus sur les responsabilités des encadrants quand ils rencontrent des gens qui ont consommé. Elles leur expliquent

ce qu'ils doivent faire et quelles sont leurs responsabilités. Certains ne pensaient pas avoir autant de responsabilités.

Tableau des sensibilisations et des formations par unité

CT : 10 encadrants de plusieurs entités et 3 opérateurs formés, soit un total de 13 personnes formées.

TDE : 2 encadrants d'une seule entité et 1 opérateur dans la même entité formé, soit 3 personnes formées.

ESO : 12 encadrants formés et 0 opérateur, soit un total de 12 personnes formées. Je trouve dommage qu'aucun opérateur n'ait été formé.

VOIE : 8 encadrants et 13 opérateurs formés, soit un total de 21 personnes formées dans l'unité.

Nous arrivons à un total global de 49 personnes formées contre 74 participants en 2019, la différence étant due essentiellement aux contraintes sanitaires. Il a notamment fallu mettre le respect des distanciations, le port du masque, le nettoyage des salles et les salles n'étaient pas spécialement adaptées. Nous avons donc eu beaucoup moins de formations en 2020 qu'habituellement. Nous pouvons le regretter, mais cette situation était indépendante de la formation et il fallait respecter ces contraintes.

Ces sessions de formation sont animées conjointement avec les formateurs de l'ANPAA qui va changer de nom, la participation d'une assistante sociale, un volontaire du Plan de Prévention Alcool ou moi-même en fonction de nos disponibilités, un médecin du travail s'il est invité. Je souligne cette année encore qu'aucun médecin du travail n'a participé à ces séances de sensibilisation alors qu'ils sont pourtant des acteurs de la prévention proches du terrain qui orientent nos collègues en cas de difficultés. Nous savons tous que beaucoup de médecins du travail ont malheureusement démissionné et nous n'en avons pas beaucoup. Il s'y ajoute la restructuration de la médecine du travail. Je trouve qu'il est important de pouvoir dialoguer avec un médecin du travail qui apporte un plus au niveau de ces sensibilisations et de ces formations.

II – La Permanence

La permanence est assurée par l'Animateur du Plan de Prévention Alcool tous les mardis de 9 h à 17h30 au bâtiment G, 4^{ème} étage, bureau 4498 au 30 rue Championnet, 75018 Paris.

Le nombre d'agents suivis reste stable en 2020 avec toujours 2 à 4 cas d'agents en grande difficulté que nous voyons régulièrement pour s'assurer qu'il n'y ait pas de dérive.

III – Les volontaires

Le groupe de volontaires est composé de 9 personnes. Nous étions un peu plus nombreux avant, mais un volontaire a quitté la RATP et un autre volontaire n'a pas souhaité continuer. Les volontaires se répartissent de la façon suivante : 2 à ESO dont un agent qui est parti à TDE au mois de juillet de cette année, 1 à TDE, 4 à la VOIE et 2 à CT.

Nous recherchons toujours des volontaires dans les unités respectives. Les agents s'interrogent avant d'être volontaires et se demandent ce qu'ils peuvent faire ou ne pas faire. Il est toujours compliqué de gérer ce genre de situation, à savoir qu'un volontaire :

- N'est ni médecin, ni soignant, ni assistant social,
- N'a pas une obligation de réussir à soigner une personne en difficulté et il est surtout là pour l'orienter...
- N'est pas soumis au secret professionnel, mais s'engage à ne pas divulguer les informations recueillies. Ceci est tout à fait normal parce qu'un climat de confiance doit s'instaurer et, s'il n'y a pas ce climat de confiance, il est compliqué de réussir à soigner la personne.

Le groupe des volontaires s'est réuni une fois en 2020.

IV- Les projets en cours

- Avoir des relèves supplémentaires pour permettre aux volontaires de se déplacer dans tous les attachements du département de jour comme de nuit pour se faire connaître et faire des séances d'information auprès des agents. Nous constatons lors des séances que peu de gens connaissent le Plan de Prévention Alcool. Nous sommes en attente d'une réponse et j'espère qu'elle sera une réponse favorable de votre part, M. Le Directeur.
- Affichage dans les attachements de la photo de groupe des volontaires comme des référents du Plan de Prévention Alcool. Cet affichage a été fait par le CSE en 2021. Je tenais à le souligner pour bien montrer le travail effectué et le soutien du CSE.
- Pose d'affiches sur la prévention des addictions dans tous les attachements du département : cette action est en cours. Certaines des affiches sont jointes au bilan parce qu'il faut aussi qu'elles interpellent. Si elles sont affichées dans un format assez grand, on les voit inconsciemment quand on passe devant tous les jours et on se dit qu'il y a peut-être quelque chose à faire.

V – CONCLUSION

La prévention des addictions nous concerne tous. La Direction doit soutenir le Plan de Prévention Alcool et se doit d'informer tous ses encadrants en leur rappelant qu'il n'y a pas de reprise d'agents en difficulté sans un aménagement de poste, un accompagnement et un suivi de reprise menant à une reprise progressive d'activité. Nous ne devons pas oublier que certains de nos agents sont malades et en difficulté. Il faut privilégier les moments d'écoute et ne pas mettre ces agents face à des

situations pouvant engendrer du stress parce qu'elles sont généralement des situations de rechute.

Les facteurs organisationnels et culture d'entreprise favorisant les pratiques addictives sont, selon la revue de littérature de Palle de 2015, les suivants :

- Stress, surcharge de travail et insécurité de l'emploi,
- Horaire de travail (irrégulier, intense, de nuit),
- Harcèlement, brimades,
- Absence de dialogue entre niveaux hiérarchiques,
- Conditions de travail : chaleur, froid, danger, risque d'agression, et nous voyons de plus en plus de nos collègues qui se font malheureusement agresser au travail,
- Non-reconnaissance de l'investissement, absence de perspectives d'évolution,
- Travail dans l'urgence, et le curatif est toujours du travail dans l'urgence. Quand on peut prévoir et anticiper, on a moins de stress. Des personnes vont moins réagir au stress et vont savoir le gérer tandis que d'autres ne savent pas le gérer et vont peut-être consommer un produit qui les aide à lutter contre ce stress.
- Rigidité de l'organisation qui n'autorise pas malheureusement l'initiative et la récupération physique et mentale des agents.

Attention aux dérives managériales et aux conditions de travail favorisant ces facteurs de risques. Je me pose la question suivante : **n'y aurait-il pas des choses à modifier dans l'organisation du travail ?** Il faut y réfléchir et je pense que l'on peut trouver des solutions.

J'indique ensuite toutes les équivalences : une chope de bière et une coupe de champagne ont la même contenance au niveau de l'alcool. Je parle bien de verres donnés dans un bar parce que si la consommation a lieu à la maison, la quantité n'est plus la même.

Je présente ensuite le tableau des contrôles effectués de 2016 à 2020 sur tout le département GDI. Aucun contrôle n'a été effectué en 2020 dans les unités ESO et CT. Un contrôle a été fait dans l'unité TDE avec 11 personnes contrôlées et aucun cas positif. 14 contrôles ont été effectués à l'unité VOIE avec 94 personnes contrôlées et 1 personne positive, soit un total de 15 contrôles, 205 personnes qui ont été contrôlées sur l'année 2020 dans le département RATP Infrastructures et une seule personne positive. Peu de contrôles d'alcoolémie ont été effectués en 2020 par mesure de sécurité et de non-contamination par la COVID 19.

Il est important de rappeler que les contrôles d'alcoolémie doivent être faits de façon équitable et non-discriminatoire, sur toutes les catégories de personnel et sur toutes les unités afin de ne pas générer un sentiment d'injustice. Quel que soit son niveau hiérarchique, si on exerce un métier de sécurité, on doit être contrôlé comme tout le monde. Pour mémoire, un contrôle avait été réalisé au niveau de l'unité Voie dans le bâtiment Jorasses et tout le monde avait été contrôlé à l'époque même M. BELLEC et M. LACHAUD parce qu'ils pouvaient descendre dans la voie en cas d'incident. Ce principe doit être mis en valeur et en évidence pour montrer que tout le monde est contrôlé. Des personnes qui n'exercent un métier de sécurité sont peut-être en détresse et ne sont pas contrôlées. Nous pouvons comprendre les contrôles dans nos métiers de sécurité afin de ne pas avoir d'erreur et éviter que des agents se mettent

en difficulté, mais nous avons peut-être des personnes qui travaillent dans les fonctions centrales, que nous ne voyons pas et que nous ne contrôlons pas alors qu'elles sont situation de détresse.

Il est important de rappeler que les agents qui viennent me voir sont seulement ceux qui ont été contrôlés positifs. Ces agents viennent me voir après un contrôle et j'essaye de leur faire comprendre les risques qu'ils ont pris par rapport à leur travail. Ils s'aperçoivent qu'ils ont pris beaucoup de risques et qu'ils se sont mis vraiment en danger. Des agents se font contrôler positifs parce qu'ils ont fait la fête suite à un match de football. Ils étaient contents que leur équipe ait gagné. Nous rappelons qu'ils ont la possibilité de s'autocontrôler et un agent qui s'autocontrôle est un agent responsable. Ils nous disent souvent qu'ils ne pensent pas toujours à s'autocontrôler parce qu'ils ont bu une bière et leur taux est vraiment très faible. Ils se font contrôler à 0,1 ou 0,2, soit à un taux vraiment très faible, mais ils doivent être à 0. Quand ils arrivent à l'attachement, ils parlent du match de foot et ils ne pensent pas à s'autocontrôler. Le responsable d'attachement doit rappeler qu'un agent qui s'autocontrôle est un agent responsable qui ne prend pas de risque.

J'ai joint ensuite des affiches et j'aime bien celle-ci : l'alcool est un puissant dissolvant, il dissout les coupes, les familles, les amitiés, le job, le compte en banque, les neurones..., mais pas les problèmes !

L'équipe du Plan de Prévention Alcool remercie tous les membres du CSE qui suivent avec une attention toute particulière les actions menées par le Plan de Prévention Alcool. Nous remercions également tous les acteurs de la prévention pour leur implication, leur disponibilité et pour tout ce travail réalisé en 2020. Toutes ces actions ont encore permis d'orienter et d'aider plusieurs de nos collègues en grande difficulté.

Monsieur le Président, je vous demande :

- De faciliter l'intégration des médecins du travail dans le processus de formation de la prévention des addictions. Comme nous le savons, ce sont des acteurs de premier plan indispensables à la prévention.
- De mettre à disposition des moyens quand cela est nécessaire pour accompagner les agents ou se déplacer pour la recherche de documents.
- De demander aux personnes concernées de bien vouloir faire le nécessaire afin que les projets en cours puissent commencer.
- D'intégrer les autres unités (hors DGOA) au Plan de Prévention Alcool.

Je vous remercie pour votre écoute, pour l'attention toute particulière que vous portez au Plan de Prévention Alcool et les moyens que vous mettez à notre disposition.

Je termine mon rapport en disant : **Au travail, nous sommes tous concernés par la prévention**, avec des affiches parce que l'alcool n'est pas la seule addiction. Nous avons aussi des gens qui jouent en permanence aux jeux vidéo... Il serait intéressant de rencontrer les responsables RH DPI, FC et DGOA... pour leur faire connaître le Plan Alcool et Addictions. Je rappelle aussi que le Président du Plan de Prévention

Alcool est le Président de la CSSCT RATP Infrastructures, M. Nils RAYNAUD. Nous en avons discuté l'autre fois et nous organiserons une réunion en 2021.

M. RAYNAUD – Ayant assisté à la formation encadrement, je voudrais souligner la grande qualité et l'importance de ces formations, la grande qualité des intervenants et le fait d'échanger entre encadrants sur cette question qui est difficile et qui est compliquée à gérer sur le terrain. Vous parlez de l'autocontrôle et je suis d'accord avec vous sur ce point. Nous avons cette particularité au sein du département RATP Infrastructures, -et elle est inscrite dans le règlement intérieur-, d'avoir dit qu'un agent qui a un doute et qui fait son autocontrôle n'est pas sanctionné. En revanche, s'il ne le fait pas, nous considérons qu'il n'a pas une attitude responsable et, s'il est contrôlé positif par l'encadrement, il peut être sanctionné. Je trouve que nous sommes vraiment là dans le Just & Fair dont nous parlions tout à l'heure. L'agent qui lève la main en disant qu'il a un doute, qu'il est peut-être alcoolisé et qu'il va se tester pour sa sécurité et celle des autres n'est pas sanctionnable. En revanche, s'il ne le fait pas et si son encadrement le détecte, il est sanctionnable. Nous avons cette particularité que nous avons à RATP Infrastructures qui va dans le bon sens.

M. PAROT – Nous sommes tous responsables du Directeur, M. HOUVERT, à l'opérateur au plus bas de l'échelle en passant par les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres. Lorsque nous voyons un collègue qui a un comportement bizarre parce qu'il n'est pas bien, on doit le mettre en sécurité pour l'aider. Ce genre de message est dur à passer et une grosse communication est à faire à ce sujet. La première chose à faire est de mettre la personne en sécurité. Quand on s'aperçoit qu'une personne n'est pas bien et peu importe la raison, on doit la mettre de côté, sinon l'accident est garanti et il sera peut-être conséquent. Cette démarche est compliquée à mettre en place. Nous avançons progressivement, mais un gros travail est à faire en la matière et je pense que nous pouvons y arriver et nous devons y arriver.

M. LE PRESIDENT – Je suis très touché par votre engagement, M. PAROT, parce que je sens beaucoup de sincérité dans ce que vous faites. N'ayez aucun doute sur mon engagement et notre engagement sur ce sujet ! Pour concrétiser cela, je voulais vous proposer que nous organisions un moment avec notre nouveau médecin référent, Mme BARD, Muriel SICSIC, nos quatre responsables de pôle Mme NOUZAREDE, M. LEROY, M. BLANCHARD et M. RUSTON qui arrive lundi pour le pôle économique, Nils RAYNAUD et moi-même, notre Responsable de Communication parce que des actions plus intenses et plus modernes sont peut-être à faire en termes de communication, -elle est une jeune responsable de communication qui a plein d'idées et il suffit de regarder les films qu'elle fait sur les chantiers d'été dont le ton est assez sympathique-, et les volontaires du Plan de Prévention Alcool. Nous réfléchissons à un moment convivial à la fois pour remercier, avoir un échange libre sur le sujet, et voir ce que nous pourrions faire de mieux et de plus. Je pense à un déjeuner à l'eau. Nous essayerons de réfléchir à comment l'intensifier et à mieux mailler la démarche avec les RH. J'imagine que vous ne devez pas avoir beaucoup de cadres qui viennent vous voir et il faudrait peut-être élargir le champ de la confiance. Nous ferons ce moment et vous amènerez surtout vos volontaires pour que nous ayons l'occasion de les remercier et d'échanger avec eux sur l'expérience.

M. PAROT – Je vous demande également d'inviter le Secrétaire du CSE. Je me permets de formuler cette demande parce que vous ne l'avez pas dit.

M. LE PRESIDENT – Il sera bien évidemment invité.

M. PAROT – Je vous remercie vraiment de votre écoute et je vois que vous n'êtes pas resté insensible à nos propos. Il reste à faire beaucoup de travail et je pense que nous pouvons y arriver. Le fait de nous donner plus de moyens et de s'investir dans le domaine est très bien, et je pense que les volontaires seront contents parce que c'est la première fois que l'on nous propose ce genre de choses.

M. LE PRESIDENT – Notre crédibilité sur la sécurité se joue aussi là. Même si, je l'espère, peu de gens sont concernés, il suffit de peu de personnes pour faire une catastrophe. Il s'agit pour moi de l'exigence que nous devons mettre dans ce plan sécurité et il est impossible de rester insensible à vos propos. Nous organiserons cette formule déjeuner dans un délai assez rapide. Elle nous permettra de faire une opération de reconnaissance avec les volontaires qui donnent de leur temps dans cette affaire.

M. LE SECRETAIRE – Nous prenons note de votre proposition. Je rappelle simplement que ce plan existe depuis des années. Nous sommes peut-être le seul département à le maintenir et nous y tenons. Nous apprécions votre proposition parce que nous pouvions aussi nous attendre au fait qu'il ne soit plus porté ou qu'il soit porté différemment. Nous tenons à ce plan et il est peut-être le seul plan qui est suivi et porté conjointement entre les élus et la direction. Il faut vraiment que DPI et les Fonctions Centrales prennent connaissance de ce Plan de Prévention Alcool. Il faudra également y réfléchir pour le prochain mandat parce que nous avons non seulement l'alcool, mais également d'autres addictions. Nous avons notamment les drogues qui sont un autre portage, mais nous avons également les jeux en réseau et plein d'addictions qui peuvent mettre en situation difficile l'encadrement et les opérateurs. Pour l'instant, les contrôles d'alcoolémie sont faits sur la catégorie des opérateurs et des techniciens et il faut également que cette situation évolue parce que nous avons sûrement des encadrants qui sont en difficulté. Nous devons sortir de cette spirale même si nous n'avons pas réussi à le faire pour l'instant.

Je tiens à remercier la Direction qui soutient ce Plan de Prévention Alcool depuis le début et ce soutien est toujours à la même hauteur malgré les changements de Directeurs. Pour les volontaires, il n'est pas toujours facile d'aborder le sujet avec ses collègues, mais cela permet d'avoir une relation différente que d'aller voir la direction. Je souligne également tout le travail fait par Christian PAROT sur ce sujet-là parce qu'il n'est pas facile de porter cette mission et de faire la part des choses. Un échange a toujours lieu avec les directeurs d'unité quand une problématique est détectée avec de la bienveillance. M. RAYNAUD parlait tout à l'heure, et je le partage, de la tolérance que nous avons dans le département et qui existe peut-être moins dans d'autres départements, mais que nous voulons garder avec les autocontrôles et les contrôles. Nous sommes sur deux portages différents, mais il est laissé à la liberté des agents d'être sanctionnés ou de ne pas être sanctionnés. Il faut maintenir cette tolérance pour que ce plan puisse vivre sereinement et correctement.

M. PAROT – Je veux également remercier votre prédécesseur, M. Le Président, parce que nous n'étions pas spécialement formés et il nous a permis de faire une formation de cinq jours avec tous les volontaires. Il est toujours compliqué d'avoir quelqu'un qui se met à nu devant vous et qui vous expose ses problèmes. Lorsque nous sortons d'un tel entretien, nous sommes complètement vidés comme si nous avions pris un coup de massue sur la tête. Nous essayerons de faire le nécessaire pour que les nouveaux volontaires puissent aussi être formés. Cette formation nous a permis d'évoluer dans nos approches parce que nous avons nos points de vue. Le fait d'être orientés et d'être guidés par des professionnels nous a vraiment bien aidés.

M. LE PRESIDENT – Il s'agit typiquement du genre de formation qui pourrait être déployée plus largement dans la sphère des volontaires. On casse beaucoup de sucre sur le dos des managers, mais on fuit ce genre d'échange non pas parce qu'on n'a pas envie de le faire, mais parce qu'on a peur. Je pense aux managers, aux équipes RH et à tous ces gens qui doivent faire partie du dispositif d'écoute et de détection. L'écoute des gens à problèmes est un métier et il faut au moins des bases. On ne le fait pas quelquefois parce qu'on a peur de le faire, on ne saura pas comment agir, ou parce qu'on veut être un sauveur alors qu'on n'est pas là pour sauver. Le sujet est très intéressant et je propose que nous ayons un échange avec toute l'équipe des volontaires et tout le panel dont nous avons parlé pour l'évoquer, et pourquoi pas pour mettre en place un plan Addictions au-delà de l'alcool parce que j'imagine que, pour une personne qui a joué aux jeux vidéo toute la nuit ou toute la journée, il n'est pas simple de descendre après sur la voie.

M. PAROT – Lors d'une formation, le formateur de l'ANPAA nous citait l'exemple d'un jeune qui avait pratiquement perdu son travail. Il passait toute la nuit à jouer aux jeux vidéo et il était complètement décalqué. Il habitait dans une cité du 93. Le soir, il était un chef, il commandait une armée gigantesque et il était un dieu alors qu'il n'était rien du tout dans sa rue et dans son quartier.

III – REPOSE AUX AVIS ET RESOLUTIONS

IV – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRESIDENT – Concernant le point sur les travaux d'été, nous avons eu un niveau d'activité très impressionnant cette année. Je n'ai pas de référence s'agissant de mon premier été avec vous, mais d'aucuns disent que ce niveau d'activité et de déploiement de chantiers était historique. Je vous montre sur cette planche les opérations les plus importantes qui ont animé notre été :

- Je suis obligé de commencer par le Pont de Chartres qui a été le drame de cet été. Il nous a plongés, le dimanche 25 juillet à 15 h 30, dans un film d'horreur avec un collègue de la SNCF enseveli vivant à quelques centimètres du forage d'un pieux, le 5^{ème} pieux sur 22 que nous devons faire cet été. Il a été retrouvé 5 jours après à 5 mètres de profondeur et, le 25 juillet à 15 h 30, nous avons déjà abandonné tout espoir de faire l'ITC telle qu'elle était prévue. Je rappelle qu'il était prévu cette année de préparer les fondations du Pont de Chartres RATP et du Pont de Gallardon SNCF pour permettre le remplacement l'été prochain. Il était question d'enlever les anciens ponts et d'amener les nouveaux ponts sur leurs nouvelles fondations qui sont faites à l'extérieur des ponts existants puisque les ponts sont

plus longs. Ce chantier Pont de Chartres s'est transformé le 25 juillet en une embolie médiatique sur les TGV puisque le Pont de Gallardon sous lequel passe le RER C et le Pont de Chartres sous lequel passe le RER B sont au-dessus de la ligne à grande vitesse du TGV Ouest, soit un millefeuille assez impressionnant. Ne connaissant pas la signification de cet accident en termes de sol, il a été pris la décision d'arrêter les TGV. Cet arrêt des TGV a duré pendant quelques heures et vous avez dû en entendre parler puisque l'information est passée à la télévision. Au niveau de la RATP, nous avons tout de suite compris qu'il se posait un deuxième problème opérationnel majeur qui était beaucoup moins médiatique : le seul atelier de maintenance pour tout le RER B est l'atelier de Massy. La zone ayant été déclarée comme scène de crime avec interdiction d'y passer, et sans visibilité du moment où nous pourrions y repasser, nous n'étions pas capables de dire le 25 juillet si nous aurions un RER B dans Paris à la rentrée pour permettre aux Franciliens de reprendre leur vie normale.

Nous avons eu une mobilisation incroyable entre la SNCF et la RATP et le projet qui a été le nôtre pendant cet été était simplement de permettre aux trains de pouvoir recirculer sur les deux ponts Gallardon pour la SNCF et Chartres pour nous. Le 11 août, nous avons été capables de refaire passer des trains vides. Ceci était un premier soulagement, si je peux me permettre ce terme même s'il est assez déplacé, et nous avons ainsi permis les échanges entre la partie Nord de la ligne et l'atelier. Les trains vides pouvant passer, nous avons commencé à retrouver un mode nominal de maintenance. Le 28 août, nous avons été capables de repasser avec des voyageurs pendant 48 heures avec une limitation de vitesse et nous sommes ensuite repartis en mode nominal. La SNCF a remis en service le RER C une semaine après, le 15 septembre. Cela a permis au RER B de vivre sa nouvelle offre depuis septembre, mais cela a complètement planté le scénario de rénovation des ponts. A l'heure où je vous parle, nous ne savons toujours pas ce que nous allons faire. Les discussions entre les équipes SNCF et RATP sont en cours pour savoir si nous serons capables de retrouver une ITC au printemps 2022 pour faire les travaux que nous aurions dû faire en 2021 et le remplacement des ponts à l'été 2022 ou si nous ferons l'été prochain les travaux que nous devons faire cet été, ou nous les décalerons d'un an en 2023 ou après les Jeux Olympiques en 2025 moyennant une surveillance renforcée des ponts centenaires qui sont dans un état de corrosion important. Quand vous marchez sur le Pont de Chartres, vous voyez le TGV passer dessous.

- Nous avons terminé deux opérations iconiques qui ont tenu en haleine RATP Infrastructures pendant un certain nombre d'années et les Parisiens également : le RVB et le viaduc ligne 6 avec un bilan des accidents du travail qui est, pour moi, très bon et qui est une grande satisfaction pour nous tous. Le seul accident a été la chute d'un conducteur RER sur le RVB qui s'est foulé la cheville. Nous avons fait 9 remises tardives sur 54, la pire ayant à peine atteint une heure. Ce résultat est plutôt bon. Sur le viaduc ligne 6, nous sommes très contents d'avoir terminé cette rénovation au bout de trois années, mais la rentrée de la ligne 6 a été très compliquée. Nous avons vécu une fréquence de petits incidents mineurs très répétitifs et démonstratifs du fait que la rénovation et surtout les opérations massifiées en lien avec la modernisation de la ligne 6 ont remis à l'exploitant une ligne avec beaucoup trop de réserves et un travail qui n'était pas complètement terminé. Nous avons eu beaucoup de soucis avec un incident SF au milieu puisque

nous avons eu une découverte sur la ligne 6 au début du mois de septembre et nous sommes actuellement en cours d'inspection pour comprendre ce qu'il s'est passé. Nous avons compris qu'il y avait eu une erreur de câblage, un trou dans la raquette du cahier d'essais et une simplification outrancière des essais. Nous sommes en train de l'analyser. Nous avons donc une rentrée difficile sur la ligne 6, mais la rénovation du viaduc est terminée. Nous avons plié ce chantier et nous sommes repartis pour 30 ans.

Mme NOUZAREDE – L'accidentologie répétitive de la ligne est terminée depuis une semaine.

M. LE PRESIDENT – Nous avons depuis jeudi matin dernier, à l'issue de quatre ou cinq nuits consécutives de toute la discipline Voie et de la Signalisation, une accalmie vraiment avérée. Nous avons retrouvé un équilibre de ligne qui est satisfaisant.

- Nous avons au sud de la ligne B, donc au sud du Pont de Chartres, dans le cadre du schéma directeur Ligne B, tout un tas de chantiers tiroirs : Orsay, Saint-Rémy..., et des grosses opérations qui se sont très bien passées. Nous avons juste une réserve sur le PCC parce que nous n'arrivons pas à commander la gestion de l'énergie depuis le PCC de Denfert. Il fallait faire les choses localement et ce problème est réglé depuis la semaine dernière.
- Les prolongements ligne 11 et ligne 14 qui sont complètement au trait.
- Le chantier de rénovation de l'AMT de la ligne 12 à Vaugirard s'est très bien passé.
- Nous avons aussi très bien avancé sur EOLE.

Le bilan des chantiers de cet été restera à jamais entaché par le décès de ce collègue. Cela est dommage parce que nous avons été au niveau au point de vue intensité de chantier et réalisation et les équipes ont été au niveau. Nous avons décidé avec le Comité de Direction de mener en octobre des opérations de reconnaissance avec toutes ces équipes de chantiers que nous verrons individuellement et avec lesquelles nous ferons un moment de convivialité pour les remercier de cette énorme mobilisation.

Nous avons obtenu 4 recrutements du côté des Achats et de la Logistique. Le recrutement d'un acheteur travaux a été validé par Jean AGULHON et Catherine GUILLOUARD puisque tout se décide entre eux deux et nous avons eu 3 recrutements en Logistique. Ces 4 recrutements nous feront beaucoup de bien puisque l'équipe Achats était en recherche depuis un moment. Nous avons également besoin de nous renforcer du côté logistique et de mettre une ingénierie logistique et une filière logistique au bon niveau dans RATP I.

Nous en avons parlé tout à l'heure puisque nous l'inviterons à notre moment avec l'équipe du Plan de Prévention Alcool : nous avons un nouveau médecin référent, Madame BARD, que je rencontrerai bientôt pour une prise de contact.

Je vous ai parlé tout à l'heure, au détour de la conversation, de M. RUSTON qui est le quatrième responsable de pôle du comité de direction de RATP I et qui prendra en charge la stratégie, le pilotage économique et les relations institutionnelles. Il a passé une tête cette semaine pour se présenter à l'équipe et il commencera officiellement lundi prochain. Il s'agira pour vous de le rencontrer et il se présentera à l'équipe.

M. LE SECRETAIRE – Vous avez évoqué la catastrophe humaine du Pont de Chartes. Je voudrais que l'on s'assure que les agents de RATP Infrastructures qui étaient sur place ont bien été déclarés en accident du travail parce que nous n'avons pas eu ce retour. L'accident de travail n'est pas que physique et il peut être mental. Il faudrait vérifier si des agents de RATP I étaient à proximité.

M. LE PRESIDENT – Les trois personnes dont une prestataire qui se trouvaient sur place, et je suis allé les voir au début du mois d'août, ont été prises en charge par l'IAPR même si elles n'ont pas assisté à la scène. La scène était une scène de film d'horreur puisque quatre personnes discutaient autour d'un pieux et une personne a disparu dans le sol en pleine discussion. Les salariés de l'entreprise BOTTE qui faisaient les forages étaient dans un état que vous pouvez imaginer parce qu'ils ont vu l'accident. Quatre personnes se sont approchées des forages parce qu'il y avait des pertes de boue et il se passait quelque chose qui n'était pas normal. Elles se sont approchées pour discuter de ce qui se passait. Il y a eu une première injection de matériau plus dense, puis une deuxième injection et les pertes de boue continuaient. A un moment donné, un fontis s'est créé et le sol s'est déroché sous leurs pieds. Trois personnes ont sauté sur le côté parce qu'il aurait pu y avoir quatre morts et la personne est partie dans le vide en plein échange. Vous imaginez le choc que cela a pu créer. Nos trois équipiers retournaient à la base vie. Ils étaient du côté de la base vie, mais ils avaient rencontré la personne le matin et ils la connaissaient. Ils ont été pris en charge par l'IAPR et ils continuent à être suivis. J'ai eu l'une de ces personnes au téléphone la semaine dernière et elle a du mal à finir une phrase. Elle est en larmes dès qu'elle parle et cela est horrible.

M. LE SECRETAIRE – Concernant le RVB, il faudra nous en faire une restitution et faire un petit récapitulatif de tout ce qui s'est passé cette année. Je souhaite la bienvenue aux nouveaux agents que vous allez recruter.

M. LE PRESIDENT – Nous avons l'autorisation de les recruter et il faut maintenant les trouver.

M. LE SECRETAIRE – Il est déjà bien d'avoir cette autorisation. J'espère que nous aurons le même engouement pour les opérateurs qui sont attendus sur le terrain, mais nous en reparlerons lorsque nous aborderons les effectifs.

M. LE PRESIDENT – Je vous informe qu'à la toute fin du mois de juillet, l'ART a validé la rémunération du GI par IDFM sur la période 2021-2024 sans aucune réserve. Quand nous en avons parlé, nous pouvions craindre d'avoir des réserves. Il s'agit d'une bonne nouvelle puisqu'elle nous permet d'exécuter les opérations que nous avons à faire entre 2021 et 2024 et d'entrer maintenant dans une relation avec l'ART pour les aider à nous comprendre, à nous connaître et pour nous aider à comprendre de mieux en mieux les questions qu'ils nous posent. Vous avez compris, à l'occasion de la présentation de M. GUYON, que la contrepartie de rester un monopole est d'être

régulé par une autorité qui vérifie la façon dont le monopole est financé. Il faut répondre à des performances et à des exigences de son contrat. Cette contrepartie se comprend et s'apprend. Le premier jalon a été passé avec succès, sinon, il aurait fallu rediscuter du financement.

M. LE SECRETAIRE – Il faudra en rediscuter suite à l'intervention de Mme PECRESSE disant qu'elle veut fermer les robinets. Cette situation pourrait avoir un impact non-négligeable.

M. LE PRESIDENT – Le sujet est discuté ailleurs.

V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRETAIRE – Je vous ai envoyé un certain nombre de questions dont certaines ont déjà été évoquées et ont fait l'objet d'une communication en transverse, mais il est bien de les rappeler. La première question porte sur les évolutions sanitaires qui seront déclinées à la RATP.

Mme SICSIK – Sur l'évolution de la situation sanitaire, l'entreprise s'est engagée après concertation vers un retour progressif à l'application de l'accord télétravail et la sortie du télétravail exceptionnel. A partir du 20 septembre, nous restons sur le télétravail exceptionnel avec un retour en présentiel sur site de 3 jours obligatoires par semaine. A partir du 4 octobre, le recours au télétravail exceptionnel prend fin et les salariés devront soit reprendre leur activité en présentiel, soit adhérer à une convention de télétravail s'ils le souhaitent et si leur métier est compatible avec le télétravail. Du côté de RATP INFRA, nous avons prévu de faire une nouvelle communication RH pour relayer cette information qui est déjà parue partout dans le département. Ce retour progressif à la normale doit se faire dans la plus grande prudence et nous veillerons également au respect des mesures barrières, à savoir le port du masque et la nécessité de faire preuve de vigilance en particulier pendant les temps de pause.

Concernant les aspects de jauge, ce retour à la normale s'accompagnera du fait que la quasi-totalité de postes de travail seront de nouveau accessibles à partir du 20 septembre. Je parle de la quasi-totalité des postes parce que certains postes de travail que nous pouvons avoir dans certains bâtiments de type alcôves ou postes de travail très confinés ou petits seront toujours inaccessibles. Les salles de réunion sont soumises à une jauge de demi-capacité.

Le dispositif de vaccination se poursuit dans l'entreprise, mais l'obligation vaccinale ne concerne pas RATP INFRA. Elle ne concerne que les personnels de santé ou des services de santé de la RATP ou de la CCAS.

Concernant les personnes vulnérables, la validité des certificats d'isolement est fixée le 26 septembre. A compter du 27 septembre, les personnes qui répondent aux critères devront fournir un nouveau certificat d'isolement ou reprendre leur travail. Ce retour à la normale s'accompagnera, à compter du 4 octobre, d'un retour à la normale sur les plages d'horaires variables qui avaient été aménagées dans certaines unités, voire dans certaines équipes.

Les autres règles actuellement en vigueur restent en place. Nous savons que le sujet des règles de distanciation sera révoqué et nous ne mettrons en place les conséquences opérationnelles qu'après être revenus vers les représentants du personnel et à travers la commission COVID en particulier.

M. LE SECRETAIRE – Concernant les retards dans le domaine des horaires variables, cela s'entend. Par contre, nous nous étions mis d'accord avec l'ancienne équipe du CSE de votre côté, parce que le sujet des horaires variables est un peu particulier et une modification d'horaires variables demande un avis du CSE, pour avoir une certaine souplesse et nous avons accepté de recevoir simplement un e-mail sur les modifications. Il faudrait également que nous recevions un e-mail pour dire qu'il est intervenu une reprise à la normale avec les horaires de référence pour clarifier les choses.

Mme SICSIC – Je le ferai.

M. LE SECRETAIRE – Il faut informer en priorité les responsables sur que faire en cas de COVID avéré ou de cas contact. Nous espérons tous que le nombre de cas ne va pas remonter, mais il serait bien que tout le monde soit informé de ce qu'il faut faire et de rappeler les règles. Cela permettra d'éviter les quiproquos et de mettre tous les agents, de quelque côté qu'ils soient, en situation délicate. Deux notes sont sorties au mois d'août et il serait bien de les annexer afin que chacun soit informé de la conduite à tenir au cas où.

Nous avons vu sur Urban que RATP Infrastructures avait intégré un groupe de réflexion sur l'innovation. Concernant le lancement de la campagne d'audits, les audits sont souvent annoncés et, s'ils sont favorables à la fin, cela est très bien, on remercie tout le monde et on passe à autre chose. L'idée est non seulement d'en expliquer le contenu, mais aussi de les valider et voir ce qu'il se passe : quels sont les écarts et vers où nous allons ? Il est bien de remercier, mais il est bien de savoir aussi ce que l'on fait de ces audits et ce qu'ils apportent au collectif de travail.

Mme SICSIC – Suite à la création du département RATP Infrastructures, il s'est fait certifier sur trois normes de référence : ISO 9001 « qualité » sur la totalité des activités du département, ISO 45001 « santé et sécurité au travail » sur les activités de DPI et des fonctions centrales, et ISO 14001 « environnement » sur les activités de DPI et des fonctions centrales ainsi que sur la gestion des sites industriels de DGOA. La prochaine campagne qui aura lieu du 27 septembre au 4 octobre, et qui a été annoncée par la communication dont vous parliez, consiste en un audit de surveillance sur ces trois normes à isopérimètre et en une extension du champ d'application du référentiel ISO 45001 aux activités de la maintenance. Cette extension est en ligne avec l'ambition du département de progresser dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Une première feuille de route a été constituée en 2020 et elle s'enrichira du chantier STOP issu de SCORE 2025. Un audit permet de voir nos forces et nos points de progrès. Il se termine par un plan d'actions qui permet de capitaliser sur les bonnes pratiques et de traiter les non-conformités ou les points sensibles. La certification ISO 45001 avait été présentée en janvier 2020 en CSSCT. Il faut laisser se dérouler le plan d'audits, puis nous analyserons les résultats, les plans d'actions, et nous pourrions peut-être prévoir, dans la prochaine mandature, un moment de partage sur le point précis.

M. LE SECRETAIRE – Il a également été mis en place un dispositif de médiation et de facilitation au niveau transversal. Tous les départements pouvant être concernés, il serait bien qu'il nous soit présenté. J'ai vu la vidéo de Mme PRALONG-RICHY sur le sujet.

Mme SICSIC – Sophie PRALONG-RICHY auprès de Frédéric POTIER, le Délégué Général à l'Ethique, a développé un dispositif de médiation et de facilitation des relations de travail. Il est un nouvel outil de prévention des conflits ou des situations de tension dans le milieu professionnel. Je suis assez d'accord pour qu'une présentation soit planifiée en CSE d'ici la fin de l'année ou en tout début de mandature. Néanmoins, le dispositif a été présenté à l'ensemble des RH d'unité et de département pour que nous puissions connaître ce dispositif et éventuellement y avoir recours. Il pourra vous être présenté lors d'une prochaine séance.

M. LE SECRETAIRE – Un dossier est passé en consultation sur la numérisation de VB Plus. A l'époque, l'unité CT ne faisait pas partie de cet avis. L'unité CT rejoignant maintenant le paquebot VB Plus, comment est-elle rattachée à ce dossier alors qu'elle était hors périmètre quand le dossier a été présenté ?

M. LE PRESIDENT – Je vous l'avais déjà dit à vous, mais je vais le redire à la communauté pour que vous compreniez bien le contexte parce qu'il peut donner l'impression que nous ne savons pas ce que nous voulons alors que cela n'est pas tout le cas. Vous avez là une première trace de l'un des chantiers SCORE qui est d'améliorer l'environnement de travail du tertiaire et des sites industriels. Il était effectivement question à l'origine, dans le schéma de référence de Val Bienvenüe, que l'équipe CT rejoigne Bourdon dans la logique de libération des bâtiments qui se situent de l'autre côté du site de Val de Fontenay. Mme NOUZAREDE a fait un arbitrage un peu différent et stimulé par notre volonté de ne pas regarder seulement les sites tertiaires, mais aussi les sites industriels. Nous avons complètement validé cet arbitrage. Vous connaissez très bien un site qui s'appelle République. Nous avons décidé de sortir cet attachement de République et de le mettre à Bourdon, d'améliorer l'environnement de travail des équipes CT qui sont déjà sur le site de Bourdon et qui ne sont absolument pas installées dans des conditions que nous jugeons décentes. Une partie de CT, au lieu d'aller à Bourdon, laisse la place à République, à un meilleur aménagement des équipes qui sont déjà présentes sur le site, et vient rejoindre VB où se trouve STF parce que nous considérons que le sens de la réorganisation est aussi de travailler les synergies entre l'équipe d'ingénierie STF (systèmes de signalisation) et l'équipe de maintenance. Nous avons de fait un petit avenant dans le projet VB que nous assumons et nous sommes très contents que cela se passe ainsi. Une partie de l'état-major de l'unité CT rejoint le collectif Val Bienvenüe et cela crée en cascade ce sujet de la numérisation sur lequel CT est déjà très mûre puisqu'ils ont un taux de numérisation important.

Mme SICSIC – L'étude d'impact est en cours. L'impact doit être limité compte tenu du taux de numérisation déjà atteint par CT. Pour autant, nous attendons la fin de l'étude fin septembre pour bien en mesurer tous les impacts et nous reviendrons vers l'instance en fonction de cette étude d'impact pour en tirer les conséquences.

M. LE SECRETAIRE – Nous avons décidé conjointement, suite à l'expertise de TDE/Bourg-la-Reine, de faire un point de suivi pour savoir où nous en sommes des préconisations proposées par l'expert et notamment sur les formations.

Mme SICSIC – Plusieurs actions ont été engagées suite à l'expertise faite sur Bourg-la-Reine. Il avait été convenu d'une part de mettre en place des ateliers de libération de la parole et d'explicitation de règles à destination des opérateurs. Cette action est en cours depuis la mi-juin. A date, 111 opérateurs et techniciens de jour, de nuit, en 2x8 ou en 3x8, ont bénéficié de ces ateliers. 12 ateliers de jour ou de nuit ont été organisés et ils ont systématiquement été introduits et conclus par un encadrant, un responsable d'entité ou la responsable de pôle. Le 20 octobre, tous les opérateurs et techniciens devraient avoir participé à l'une des sessions. Je rappelle que les sessions comportent des personnels des trois centres de maintenance. Il a également été mené des ateliers de sensibilisation au harcèlement sexuel à destination des agents de maîtrise en mai et juin avec une introduction portée par le DUO, la RRH d'unité ou le Responsable de pôle. Une réflexion est en cours pour faire perdurer cet échange de bonnes pratiques et faire en sorte que les managers soient plus à l'aise et mis en compétence pour gérer ce genre de situations.

Un autre point que nous pouvons partager portait sur les dispositifs de reconnaissance abordés au sein de l'expertise. Il a été examiné et passé en revue, au sein de chaque entité avec les agents de maîtrise, les potentiels et les mesures d'accompagnement associées. De ce fait, 6 agents sont entrés dans un dispositif de changement de catégorie. Tous ces agents bénéficient d'un soutien tout au long du processus de la part de leur encadrement pour préparer le changement de catégorie, le jury, et construire leur projet.

M. LE SECRETAIRE – Je vous remercie pour ces précisions. Il était prévu, dans une deuxième étape, de faire ces ateliers de libération de la parole ou de sensibilisation dans l'ensemble du département. Est-ce toujours prévu ?

Mme SICSIC – Cette action est toujours prévue et elle est en train de s'organiser. Nous espérons pouvoir les commencer en octobre. Ces ateliers sont prévus avec les mêmes intervenants.

M. PAROT – Nous l'avons demandé dans l'avis sur le programme HSCT 2021. Les prévoyez-vous pour la fin du mois d'octobre ?

Mme SICSIC – Nous sommes en train de travailler sur la planification pour l'organiser. Ils auront lieu en octobre et novembre.

M. LE SECRETAIRE – Nous avons appris la création du Pôle Technique Industriel au sein de la RATP piloté par la Directrice de MRF. Comment RATP Infrastructures s'inscrit-il vis-à-vis de ce nouveau pôle créé puisqu'il n'est pas dans le pôle ? Quels sont les liens avec ce pôle ? Pourquoi RATP Infrastructures n'est-il pas dans ce pôle industriel ? Nous aimerions savoir les raisons de la création de ce pôle et comment RATP INFRA est en lien avec ce nouveau pôle.

M. LE PRESIDENT – Le principal fait générateur est le départ à la retraite de Monsieur GALIVEL qui était le responsable de l'ancêtre du Pôle Ingénierie de la RATP et qui, par son histoire personnelle, portait aussi d'une certaine façon la connaissance du matériel roulant ferré. A son départ, il a été fait beaucoup de réflexions et d'hypothèses pour savoir comment garder cette unité entre les industriels de la maison pour construire une politique industrielle cohérente, pour coordonner la gestion des investissements, pour avoir des plans innovation qui soient pilotés et pour avoir une seule voix face aux grands industriels. Quand nous parlons d'ALSTOM ou de SIEMENS, il faut aussi se mettre à leur place parce qu'ils ont plein de points d'entrée. La motivation de ce pôle est d'avoir quelqu'un qui porte l'industrie RATP par rapport à l'externe en face des grands acteurs de notre industrie ALSTOM, SIEMENS...

La mission principale de ce pôle est évidemment de réussir les grands projets avec des impacts sur le transport (les prolongements, les automatisations...). Cette mission est la mission N°1 de Sylvie BUGLIONI. De fait, elle embarque MRF, MOP et, en embarquant MOP, elle embarque forcément la maîtrise d'œuvre de RATP I qui travaille à 90 % pour MOP, mais au travers d'un lien fonctionnel. Un deuxième point est d'avoir un pilotage coordonné de notre plan d'investissements. Comme nous portons une majorité des investissements de l'entreprise, nous sommes aussi dans le champ fonctionnel sur ce sujet-là. Elle a récupéré le copilotage des comités d'engagement avec Jean-Yves LECLERC. Nous devons maintenant présenter nos projets devant Sylvie BUGLIONI.

Un troisième sujet est d'avoir plus de métier, de compétence et de savoir-faire pour essayer de se définir une vision industrielle. A ce titre-là, il coordonne bien sûr le matériel roulant ferré et le monde de la maintenance. Quand nous parlons d'ateliers du futur, de technologie, de mécanisation et d'innovation, il s'agit d'essayer de faire tomber un peu les silos et de se construire une ambition entre tous les industriels de la maison. Mme BUGLIONI a, en fait, MRF et MOP et, entre Caroline NOUZAREDE, Mathieu LEROY et moi-même, nous devons en être à la vingtième réunion avec elle. Nous sommes dans son tour de table en fonctionnel, la raison en étant la muraille de Chine. Nous ne pouvons pas avoir un rattachement hiérarchique, mais nous sommes fonctionnellement animés par Sylvie BUGLIONI sur un certain nombre de sujets. Le GIGP, l'ART ne sont pas ses sujets, nous avons nos sujets propres et son sujet est plus sur l'industrie. Elle rencontre toutes les semaines le grand patron de SIEMENS, le grand patron d'ALSTOM... Elle fait la synthèse des sujets matériel roulant d'ALSTOM et des sujets RATP I d'ALSTOM pour parler d'une seule voix. Les fournisseurs pouvaient se régaler un peu de notre multiplicité d'acteurs, de discours et de points d'entrée, et nous n'avons plus qu'une tête, ce que faisait Christian GALIVEL. Je suis très content de cette nouvelle organisation parce qu'elle mettra beaucoup de cohérence et de lisibilité et elle va décroiser beaucoup entre MRF et nous parce que nous avons beaucoup de sujets. Elle est plutôt bien pour notre fonctionnement.

M. LE SECRETAIRE – Une information est sortie concernant le réseau de surface sur la filialisation et l'externalisation. Quand nous faisons le lien entre les lignes, nous nous apercevons que cette opération ne concerne pas que le périmètre RDS et elle est bien plus large. Des activités ou des postes qui sont aujourd'hui à RATP Infrastructures et qui sont intimement liés à RDS pourraient-ils demain être captés par ce décret ? Il parle du réseau de surface, mais nous avons aussi le Tramway. Le Tramway sera sorti de ce décret. Pour autant, nous commençons à avoir quelques inquiétudes et nous

voudrions déjà savoir si des postes ont été identifiés et où ils se trouvent. Quelles en seront les conséquences et quel sera l'avenir de ces postes et des personnes qui sont sur ces postes ?

Mme SICSIC – Vous faites référence au décret de juillet 2021 qui est relatif à l'accompagnement et au transfert des salariés de la RATP qui sont affectés ou qui concourent directement ou indirectement à l'exploitation du réseau BUS. Le Tramway n'est pas concerné par ce décret. A date, les analyses sont beaucoup portées par les équipes de GIS. Nous n'avons pas de salariés qui sont affectés ou qui concourent directement ou indirectement à l'exploitation du réseau BUS.

M. LE SECRETAIRE – Le nouveau contrat pour le pôle propreté nous avait été présenté par Mme NOUZAREDE qui portait le sujet et il a été mis en place en septembre. Une interrogation portait sur le recrutement puisqu'il avait été évoqué qu'il fallait 4 personnes et que la période de juillet/août n'était pas propice au recrutement. Nous aimerions savoir où vous en êtes de ces recrutements, s'ils sont effectués ou réalisés ou si vous avez encore des choses à voir.

Mme NOUZAREDE – Concernant la propreté des voies, 4 recrutements étaient à effectuer. A l'heure où je vous parle, nous avons trouvé les candidats et les mobilités sont toutes validées, mais les dates ne sont pas calées et les gens ne sont pas arrivés. Le nouveau marché avec le nouveau prestataire a démarré début septembre, mais il n'a pas démarré plein pot. Nous sommes dans une phase de montée en charge avec un calendrier que nous construisons avec le prestataire et qui nécessite beaucoup d'itérations. Nous pouvons dire dans les grandes lignes que nous sommes aujourd'hui à peu près à 35 % de réalisation de l'activité des chantiers de nettoyage et nous serons à 100 % fin octobre ou début novembre.

Dans cette phase temporaire, il faut d'une part itérer avec l'industriel pour cette montée en charge. Nous avons d'autre part adapté l'activité de l'équipe à la situation puisque les gens ne sont pas encore arrivés et nous ne sommes pas à pleine activité même si elle a tout de même évolué. Nous faisons moins de terrain et plus d'ordonnancement. Comme nous l'avions indiqué lors du dialogue social, l'ordonnancement est l'activité prioritaire. Si nous n'ordonnons pas, l'entreprise ne fait pas de chantiers et il n'y a rien à prospecter ou contrôler. Nous travaillons très activement pour conclure les dates d'arrivée de toutes les personnes qui souhaitent rejoindre l'équipe et nous avons une adaptation à cette situation dans cette période de montée en charge avec l'équipe et avec la pleine implication de la responsable de l'équipe et de la ligne managériale.

M. DELGADO – Je remercie Mme NOUZAREDE pour ces informations. Quand vous parlez d'adaptation, les chiffres montrent que nous sommes environ à 35 % de la charge. C'est un mal pour un bien que le prestataire ne soit pas en mesure de répondre avec l'effectif actuel. Ce qui m'importe n'est pas la productivité, mais tout d'abord la sécurité des personnes qu'elles soient prestataires ou agents du pôle propreté. Nous avons effectivement une adaptation, mais le fait que nous ne soyons pas encore à la charge qui était prévue nous a permis de retourner en nuit et ainsi d'accompagner le prestataire qui rencontre des difficultés pour la réalisation de chantiers. Je viens de faire trois nuits et j'ai pu mesurer à quel point cela est compliqué pour cette entreprise et à quel point les décisions qui sont prises lors de ces marchés peuvent avoir un impact important. L'entreprise ne connaît pas forcément très bien notre réseau.

J'ai l'impression que les seuls critères qui ont été pris en compte sont économiques. Une continuité aurait été, pour moi, de ne choisir qu'un seul prestataire pour les deux lots mais d'en garder au moins un qui connaissait déjà notre réseau. Je ne pense pas que le choix fait aujourd'hui soit une bonne chose. Il est heureux que les prestataires ne puissent pas répondre tout de suite et que nous puissions les accompagner en nuit.

J'ai relevé beaucoup d'écarts et les défauts que j'ai pu voir sont inquiétants. J'ai vu une mauvaise maîtrise opérationnelle de la part des prestataires et des difficultés de management de leur côté. Nous avons porté ces inquiétudes et elles sont justifiées. Sans vouloir faire de polémique, je vous donne juste mon avis par rapport à ce que j'ai vu. Compte tenu des difficultés de mise en place de ces marchés, je peux comprendre les problèmes d'anticipation. J'ai entendu tout à l'heure prononcer un mot important qui est le mot « impact ». Je n'ai pas l'impression qu'une étude d'impact ait été faite pour la mise en place de ces nouveaux marchés avec une récupération des activités de SEM, soit une augmentation de charge très importante. Après, un objectif de 100 % pour début novembre me semble très ambitieux. Je ne sais pas comment nous pourrions y répondre au niveau de l'équipe. Nous n'avons pas de date définie actuellement pour les collègues qui vont arriver et que nous attendons avec impatience.

Mme NOUZAREDE – Quand nous passons un marché, les règles de marchés publics font que nous ne choisissons pas un prestataire parce qu'il a assuré la prestation avant. Quelle que soit la nature du marché, les périodes de démarrage peuvent être compliquées. Il est très important de travailler cette montée en charge et cette itération constante entre le prestataire et le commanditaire RATP pour que cela se passe bien. Nous avons acheté une prestation qui doit être réalisée à 100 % et il faut viser le 100 %. J'ai bien noté que la charge de l'équipe doit être traitée et nous y travaillons extrêmement activement. Je voudrais terminer par un point sur lequel je serai extrêmement claire : il n'est pas question de réussir toute cette opération au détriment de la sécurité des personnes. J'en ai parlé plusieurs fois avec l'équipe et il ne sera pas fait de compromis sur le sujet.

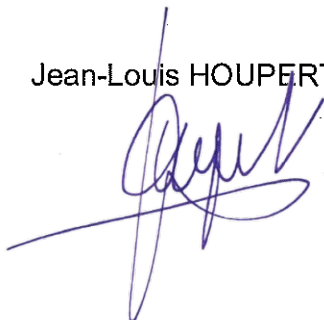
M. PAROT – Cela tombe bien parce qu'il est prévu, dans la nuit du 7 au 8 octobre, une analyse de risques sur le terrain de façon à analyser les risques qu'il peut y avoir par rapport à cette activité.

M. LE SECRETAIRE – Il me reste à vous communiquer quelques dates. Une séance CSSCT se tiendra le 23 septembre. Une commission économique se réunira le 6 octobre. Une commission Formation est programmée les 6 et 7 octobre. La prochaine séance du CSE est prévue le vendredi 15 octobre dans la même configuration, c'est-à-dire en mixte.

M. LE PRESIDENT – Je vous remercie pour votre participation et je vous souhaite une bonne journée.

La séance est levée à 11 h 50.

Jean-Louis HOUPERT



Eric TURBAN

