



ETABLISSEMENT RATP INFRASTRUCTURES

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

SEANCE ORDINAIRE DU 18 NOVEMBRE 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)
BENJAMIN BROUCHET (T)
SANDRINE MATEOS (T)
PASCAL LAMBERT (T)
JEAN-RENE MORVAN (T)
NICOLAS PRIEUR (T)
BENOIT LUCAS (T)

VALENTIN LERENDU (S)
CAROLE HENRION (S)
MARC MURATI (S)
FABRICE KELLER (S)

LISTE CFE-CGC

EXCUSEE

AUDE SIMON (T)

LISTE UNSA

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

LISTE SANS ETIQUETTE

JAMEL AMOUNI (T)
WADY DEBBABI (T)

REPRESENTANTS SYNDICAUX :

CGT
UNSA
CFE-CGC

CELINE CASSOU
HALIM BENGUEDDOUDJ
IMED BARKALLAH

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DES PROCES-VERBAUX	5
Approbation du procès-verbal du 17 septembre 2021	
II – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
01. Informations et consultation : « Réorganisation des activités de la maintenance Voie du Métro au sein de MET Jour »	6
02. Information et consultation : CT : « Travaux de désamiantage du PCC Crillon »	17
03. Présentation du bilan 2020 du Service Social RATP Infrastructures	22
04. Information et consultation : « Projet VB+ »	29
05. Information sur les Effectifs Trimestriels RATP Infrastructures (3 ^{ème} trimestre 2021)	45
06. Demande d'expertise Risque grave de nature psychosociale (Art. L2315-94 1 ^o du code du travail), sur le périmètre CT/ESMC-M/SIG	25
III – REPONSES AUX AVIS ET RESOLUTIONS	
✓ Réponse à avis : Plan de développement des Compétences RATP Infrastructures à mi-année 2021	
✓ Réponse à avis : Plan de développement des Compétences RATPP Infrastructures 2022	
✓ Réponse à avis : Projet déménagement de l'équipe Tunnels CPMO VI – ESO	
✓ Réponse à avis : Reprise en maintenance des Avertisseurs d'Alarmes de la ligne 14 historique, du prolongement de la ligne 14 Mairie de St Ouen, du prolongement de la ligne 4 Bagneux.	
IV - INFORMATIONS DU PRESIDENT	57
V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE	
- Calendrier du CSE/GDI	57
VI – QUESTIONS DIVERSES	68
VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE	68

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

M. LE PRESIDENT – Je vous propose de démarrer notre séance en observant une minute de silence en mémoire de notre collègue Marc GRANDEMANGE de l'unité OIT/EG qui nous a quittés dans des circonstances tragiques.

(Une minute de silence est observée à la mémoire de M. GRANDEMANGE)

M. LE PRESIDENT – Je vous propose de commencer cet avant-dernier CSE de la mandature, le dernier étant prévu le 8 décembre. Je vous souhaite de très bonnes élections avec un bon taux de participation. Nous ferons tout pour qu'il soit au meilleur niveau. Avez-vous des déclarations préalables ?

M. BARKALLAH – Lecture d'une déclaration pour la CFE-CGC....

Dénonciation unilatérale de la RDCE par la direction

Pourquoi la direction générale discrimine et fragilise t'elle ses encadrants ?

Rappel des faits :

- ✓ Le 30/09/2021, la direction générale dénonce unilatéralement, dans une grande précipitation et opacité (voir notre déclaration du 15/10/2021), l'accord RDCE.
- ✓ Le 13/10/2021, une alarme sociale commune, à l'initiative de la CFE-CGC Groupe RATP a été déposée.
- ✓ Le 18/10/2021, la réunion, dans le cadre de l'alarme sociale, entre la direction générale et les Organisations Syndicales signataires de l'alarme sociale, s'est soldée par un constat de désaccord. En effet, les OSR ont pu constater que la direction générale a « déroulé un argumentaire marketing biaisé » ne répondant absolument pas aux attentes et interrogations. De plus, la rédaction du constat de désaccord, ne reflètent en aucun cas « les expressions verbales de la direction générale » lors de cette réunion. Les OSR s'attendaient à ce que « les relations sociales, la qualité du contrat social, l'engagement des Encadrants et la prise en compte des risques psychosociaux aient un traitement sérieux et attentionné ».
- ✓ Le 08/11/2021, la direction générale reçoit l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives pour une « audience relative à la politique de rémunération de l'encadrement au sein de la RATP », conformément à leur souhait de ne pas accepter d'échanger sur le sujet en bilatéral mais exclusivement en pluri syndicale.

Pour rappel, la CFE-CGC Groupe RATP attendait un geste fort de la direction, en demandant dans un premier temps de revenir sur la dénonciation de l'accord 13^{ème} mois et de sa volonté de supprimer les échelons pour les encadrants.

Rappelons qu'en supprimant le bénéfice des échelons, seulement à l'encadrement, est considéré par la très grande majorité des encadrants comme un affront.

La direction générale remet en cause des dispositions statutaires pour les techniciens supérieurs, les agents de maîtrise et les cadres, **ce qui est discriminatoire et contraire aux valeurs humaines de la RATP ainsi qu'au bien travailler ensemble.**

Malheureusement, il n'en est rien, lors de la réunion du 8/11/2021, aucune avancée n' a pu être faite. Nous ne pouvons donc que prendre acte du calendrier proposé, qui repousse les échanges après la mi-janvier 2022, sans garantie d'une réelle volonté de négocier.

La direction générale, restant immanquablement sur ses positions, n'a donc absolument pas montré la moindre intention de rétablir la confiance et de respecter ses encadrants.

La direction générale continue à faire passer ses réformes à marche forcée, en dégradant le dialogue social, en manquant de **loyauté envers ses salariés, dont elle attend toujours plus pour atteindre ses objectifs**, ce qui n'est pas acceptable.

Le temps où la direction générale pouvait se targuer d'avoir un dialogue social de qualité, considéré comme un modèle pour les autres entreprises semble bien révolu.

Face au mépris de la direction générale envers ses encadrants, dont elle attend toujours plus pour réussir les multiples transformations de l'EPIC et l'atteinte de ses objectifs, la CFE-CGC Groupe RATP du CSE 7, en prenant leur responsabilité, quitte donc la séance du jour.

I – APPROBATION DU PROCES-VERBAL

- **Procès-verbal 17/09/2021**

Mme BOYER-FAUSTIN – Avez-vous des corrections à apporter sur ce procès-verbal ?

M. PAROT – En page 16 du procès-verbal, quand je dis : « si je prends l'exemple des goujons cassés qui tiennent le rail traction », il faut ajouter entre parenthèses « ligne pneu barre de guidage » et enlever « si le rail est déstabilisé ». Il faut également remplacer « comme une autre partie est déstabilisée » par « comme il reste une partie déstabilisée ».

PROCEDURE DE VOTE

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

Mme SICSIK – Avant d'entamer le déroulé de l'ordre du jour tel que prévu, je souhaite partager une information avec l'ensemble de l'instance. Nous déploierons une grande campagne de prévention sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans l'ensemble du département et des attachements et pour l'ensemble des catégories professionnelles (opérateurs, agents de maîtrise et cadres) à travers des ateliers. Cette campagne débiterait mi-janvier et nous proposerons auparavant aux Secrétaires des instances de vous présenter cette campagne et ses grandes modalités.

M. LE SECRETAIRE – Nous prenons note de votre information. Nous l'attendons avec impatience puisque nous avons eu quelques problèmes sur le département. Il y a nécessité d'avoir une information sur ce sujet afin de remettre les choses au bon niveau.

M. PAROT – Je me félicite que vous ayez été à notre écoute lors de la dernière séance où nous avons fait la remarque. Cette demande avait été faite dans l'avis sur le programme HSCT.

II – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

01 Information et consultation : « Réorganisation des activités de la maintenance voie du Métro au sein de MET Jour »

M. SAIZ – Ce dossier a déjà fait l'objet d'un passage en CSE le 18 mars 2021. A cette occasion, il avait été annoncé une mise en place de cette réorganisation au 6 septembre 2021. Il restait un point à finaliser concernant les conditions d'intervention dans les ateliers MRF pour le graissage des appareils de voie. Il était à discuter avec les différents acteurs internes à RATP INFRA et également du côté de MTS et de MRF. Nous avons jugé nécessaire, afin de sécuriser ce volet important du projet, de nous accorder un peu plus de temps pour faire ce travail et M. HOUPERT avait annoncé le report du projet de réorganisation de l'attachement de République au cours du CSE de juin dernier.

Nous avons travaillé sur le sujet avec les équipes de l'unité Voie, de MTS et de MRF jusqu'en septembre, mais nous n'avons pas réussi à aboutir à une formalisation simple, visible et partagée de nos interventions dans les 17 ateliers. J'ai pris à ce moment-là la décision, au début du mois de septembre, de retirer le graissage des appareils de voie des ateliers durant le week-end du projet de réorganisation et de conserver cette activité en semaine comme aujourd'hui.

Néanmoins, la direction de MRF est totalement disposée à travailler avec nous sur une planification précise de ces activités qui évitera une perte de temps inutile au niveau de nos agents quand ils se rendront dans les ateliers en semaine.

Nous avons présenté en multisyndicale, le 29 septembre dernier, un nouveau dossier qui s'inscrit toujours dans une démarche d'amélioration de notre performance et dans un environnement qui évolue avec toujours les trois volets :

- Optimiser l'organisation des équipes notamment en restructurant les parcours,
- Maintenir notre savoir-faire pour réaliser des activités de maintenance en respectant les critères de sécurité ferroviaire et de disponibilité,
- Renforcer notre technicité en améliorant notre capacité d'expertise et de diagnostic technique.

La philosophie du dossier, sa structure et son fond restent les mêmes. Les évolutions majeures du dossier présenté en multisyndicale le 29 septembre par rapport au précédent dossier sont les suivantes :

- Pour les opérateurs, un retour des interventions en semaine pour les activités dans les ateliers qui se traduit par un retour au niveau du roulement à un week-end sur quatre travaillé.

- Pour l'encadrement, et à la demande unanime de l'encadrement de République, un retour à une prise de service à 6 h 30 au lieu de 6 h. Pour information, l'horaire 6 h 30 était déjà le cas il y a dix ans à l'occasion de la précédente réorganisation.

Nous avons, par la productivité qui était un peu différente par rapport au dossier originel, une légère évolution du volet social notamment au niveau de la prime « one shot » qui est un peu inférieure, mais elle est totalement identique à ce qui était prévu au niveau de l'évolution de la QP ou de la prime de fonction.

Nous avons, du côté du renforcement de la technicité entre ce dossier et la situation actuelle, une très forte hausse de la technicité qui passe de 37 % à près de 48 % avec la création d'un certain nombre de postes de techniciens ADV notamment. Pour ce faire, la montée en compétence sera principalement faite sur les effectifs de l'attachement de République.

Suite à la multisyndicale du 29 septembre 2021, un protocole d'accord a été soumis à la signature et ce protocole a été ratifié par l'ensemble des trois organisations syndicales représentatives de RATP Infrastructures.

Mme CASSOU – Si les agents de maîtrise commencent à la même heure que les opérateurs, comment le travail sera-t-il distribué ? N'y aura-t-il pas une perte de temps à la prise de service ? Je me souviens que nous arrivions au minimum 20 minutes avant pour préparer le travail et avoir un doublon avec l'équipe de nuit. Comment cela se passera-t-il au niveau de la prise de service pour distribuer les tâches aux agents ?

M. PAROT – Vous nous aviez dit, M. SAIZ, que la condition sine qua non du premier dossier était l'intervention le week-end dans les 17 ateliers et qu'il était impossible pour nos agents d'y aller en semaine. Je reprends les propos de M. HOUPERT disant qu'il faut être bon du premier coup, mais pour être bon du premier coup, il faut anticiper, organiser et prévoir le travail qui va être fait. Il est sûr que si nos collègues sont envoyés dans des ateliers alors que les responsables des ateliers ne sont pas prévenus, nous arrivons au clash et l'organisation ne fonctionne pas. Je me félicite que l'on puisse vraiment faire de la programmation et de l'anticipation sur les activités que nous avons à faire. Il aurait été bien, avant de monter ce dossier et vouloir y aller à tout prix le week-end, de chercher pourquoi l'organisation ne fonctionnait pas.

M. ROUSSEL – Pour avoir assisté à la plurisyndicale, vous nous avez annoncé que la prime one shot serait baissée parce que nous n'avons pas réussi à faire la productivité totale. La productivité totale non-réalisée se fait d'une part parce que nous n'avons pas pu réaliser les effectifs et notamment les travaux dans les ateliers le week-end. Je vous dis clairement que nous avons signé dans l'intérêt des agents pour qu'ils touchent la totalité des primes, pour que les agents aient au moins une compensation et non pas pour approuver le sujet. Nous n'avons pas signé parce que nous avons trouvé le projet tout à fait faramineux.

Concernant la productivité, la prime initialement prévue a été révisée à la baisse parce que vous n'avez pas pu faire le projet dans sa totalité notamment par rapport aux ateliers, mais j'ai envie de vous dire que cela n'est pas du tout normal. Le projet des ateliers était votre idée et il a été très mal géré pour moi dans la mesure où nous savions très bien que MRF et MTS sont comme nous et ils n'ont plus les effectifs pour

faire des coupures dans les ateliers le week-end. Personne ne va accepter de pouvoir faire les consignations le vendredi soir et de déconsigner le lundi matin ou le dimanche soir. Il est anormal que la prime initiale ait été révisée à la baisse avec -20 % par rapport au montant prévu parce que la partie atelier n'est pas réalisée. Ce problème est celui de la direction qui s'était engagée sur le sujet.

Vous avez pris apparemment de nouveau contact avec les ateliers. J'ai pratiqué la maintenance voie dans les ateliers en jour et je peux vous assurer que vous rencontrerez demain les problèmes que vous rencontrez aujourd'hui parce qu'un responsable d'atelier qui rentre un train en urgence ou le fait sortir pour le remettre en exploitation à 10 h n'acceptera pas une consignation de son atelier pour laisser faire l'entretien des ateliers par les agents de la Voie et notamment la vérification des attaches et le graissage pour assurer la disponibilité des installations. Concernant la productivité et les -20 % sur les ateliers, pensez-vous avoir solutionné le problème en disant que vous allez travailler ensemble ? Nous en reparlerons dans quelques mois, mais je pense que vous n'avez rien solutionné du tout et nous nous retrouverons dans la même situation qu'avant.

Sur ce même dossier, j'ai plusieurs points à souligner. Nous les avons abordés en plurisyndicale, mais ils n'ont pas été tracés et j'aime bien qu'ils soient écrits et tracés dans les instances notamment en CSE parce que nous pourrions les ressortir demain s'il arrive quelque chose. Des activités ont été modifiées dans le cadre de cette réorganisation. Sans entrer dans la partie technique, mais expliquer qu'il s'agit de sécurité ferroviaire, il est fait tous les six mois un relevé de l'état graisseux qui permet de tenir une commission interface rail/roue qui est animée par la DGSF où tous les représentants des unités concernées sont présents autour de la table (MRF, MTS... et l'unité Voie). Avant, les parcours « état graisseux » étaient faits tous les six mois et anticipaient l'activité de graissage. Ils étaient réalisés avec deux, voire trois agents. Il a été décidé de supprimer ces parcours « état graisseux » et d'intégrer ces parcours « état graisseux » dans les parcours classiques où les agents vérifient l'ensemble des signalements et des installations. Pour information, il a été ajouté une personne pour réaliser cette activité. Il est fait à minima une productivité de -2 à personnes sur ces activités d'état graisseux et je trouve cela personnellement extrêmement dangereux parce qu'il faut normalement une personne pour relever l'état graisseux et une personne pour noter. Nous aurons une personne qui notera les anomalies qui sont relevées lors des parcours, à savoir des tirefonds cassés, des attaches, des rais corrodés, fissurés ou autres, et cette personne devra en plus relever l'état graisseux. Il faut savoir que l'état graisseux est une partie très importante dans l'activité des parcourers qui permet d'assurer la fonction adhérence et éviter ainsi des ratrapages. En matière de sécurité ferroviaire, le ratrapage est un train qui est devant et celui qui suit vient tamponner l'autre. Je ne cautionne pas cette décision. Elle a été validée de cette façon et nous le verrons avec l'expérience.

J'ai envie d'attirer l'attention sur le fait de rajouter une activité supplémentaire à un parcours qui est déjà compliqué. Quand on fait un parcours, on part avec une liste de signalements établis, et cela est clairement identifié dans les textes de référence de l'unité Voie. On part avec des signalements déjà signalés, on vérifie l'évolution et l'aggravation, on le signale et on ajoute en plus des signalements. On demande de faire un état graisseux supplémentaire. Je veux bien, mais nous verrons ce que cela

donnera dans quelques mois. Je pense qu'il faudra que nous en parlions dans quelques mois.

Un autre point m'interpelle vraiment : il a été décidé de supprimer les parcours en loge qui étaient des parcours de contrôle de la propreté des voies. Il avait été créé, en octobre 2013, une cellule qui s'appelait la cellule propreté qui gérait tous les espaces non-visibles du voyageur. Nous avions mensuellement un relevé de parcours de l'unité Voie qui nous donnait une note de propreté des espaces non-visibles par le voyageur. Ces contrôles propreté étaient réalisés en parcours en loge. Depuis septembre 2021, RATP I a récupéré l'ensemble des parties visibles par le voyageur et il a été ajouté à cet ensemble visible des voyageurs la propreté des plateformes des voies à quai et plus accessoirement le nettoyage des vitreries des portes palières. Nous savons très bien qu'actuellement, l'unité Voie ne fait plus tourner le train aspirateur parce qu'il se pose certainement un problème de disponibilité non pas au niveau du matériel, mais au niveau des effectifs. Je laisserai le Directeur de l'unité Voie nous répondre sur ce point.

Je suis ennuyé par le fait que nous n'ayons plus de visibilité de l'état de propreté des plateformes des voies. Des efforts ont été faits depuis des années par la cellule propreté qui était dimensionnée pour cela à l'époque et qui ne l'est plus aujourd'hui. Nous en discuterons après. Ce manque de visibilité de la propreté des plateformes des voies va se traduire par une augmentation des départs de feu. Il faut savoir qu'historiquement, ces parcours propreté étaient archivés et commentés en commission incendie. Cette activité a été purement et simplement supprimée dans le cadre de cette réorganisation. Il faut savoir qu'un parcours propreté correspond à 1 ETP par ligne sur une demi-journée. Il est fait de la productivité à ce niveau et je veux bien le comprendre, mais ce transfert n'a pas été réalisé dans une autre cellule, notamment PPV qui a repris la maintenance des plateformes des voies. Il m'a été clairement expliqué que, dans le pire des cas, quand on ferait des parcours en voie, on signalerait l'existence de zones sales. J'ai accès à la base et je ne trouve pas de signalements pour défaut de propreté des voies. J'attire l'attention sur ce point au même titre que sur l'état graisseux : ce défaut de propreté de la plateforme des voies se traduira très rapidement par des départs de feu. Je ne vous donne pas trois mois pour avoir une augmentation significative des départs de feu parce que vous aurez des problèmes de chiffonnage de voie. On nous a vendu en plus un nouveau produit phare qui était le nouveau marché NET en septembre 2021 qui ne répond pas du tout aujourd'hui aux besoins demandés. Nous avons des grosses difficultés avec le prestataire qui a repris le marché.

Par contre, il ne faut pas me dire que, lorsque les agents vont faire des parcours, ils feront les relevés de l'état graisseux en plus et des signalements pour des plateformes de voie sales. Ils le feront peut-être si vous avez un problème de drainage, mais si vous n'avez pas de problème de drainage, on attendra le début d'incendie.

M. LE SECRETAIRE – Il faut que nous soyons attentifs à ces différents points parce qu'un certain nombre de parcours ont été regroupés et, entre autres, les parcours propreté qui seront gérés par la nouvelle entité gestion des lieux. Je ne suis même pas sûr qu'ils aient été informés qu'ils récupéraient cette activité qui était faite avant par l'unité Voie et je ne sais pas s'ils sont dimensionnés pour le faire. Quand nous avons eu la présentation du dossier, je ne me souviens pas que cette partie ait été évoquée.

Nous vous alertons sur ce sujet parce qu'il ne faudrait pas faire demain des parcours low-cost.

Vous avez évoqué les interventions dans les ateliers, mais vous oubliez deux points importants : vous aviez proposé un roulement entraînant un week-end travaillé sur deux pour les agents avec une opposition forte des agents et des élus et une expertise a été réalisée sur le sujet. Nous aurons tout connu lors de ce mandat. Nous nous sommes dit que la lumière était peut-être revenue au deuxième étage du bâtiment Jorasses et que le Directeur de l'unité avait estimé qu'il était compliqué de faire travailler les agents un week-end sur deux et de tenir en même temps un discours, comme nous pouvons l'entendre pour des dossiers de la même unité, disant que l'on est attentif à la santé des agents et c'est tant mieux pour les agents s'ils reviennent à un fonctionnement nominal ! Nous voyons bien que l'on peut faire autrement alors que cela était impossible au début de l'année, soit deux discours différents tenus par les mêmes personnes, le plus important étant que la conclusion aille dans le bon sens pour les agents.

Ce dossier fait de la productivité puisque nous sommes à -8. Il est donc non-négligeable pour les effectifs avec, en ligne de mire, la réussite de ce moins en effectifs dès 2022 puisque vous aviez annoncé dans le dossier initial que vous auriez déjà -6 en cumulé en 2022. Vous allez vite atteindre votre objectif au niveau des effectifs.

Sur la technicité, vous avez évoqué une forte hausse. Il est sûr que l'on peut avoir une augmentation de la technicité quand on baisse les effectifs et quand on rajoute deux techniciens. Je pense que le résultat est un peu faussé parce que vous faites +2 techniciens par rapport à l'existant. La forte hausse reste donc à la marge par rapport à la situation initiale. La baisse des effectifs fait aussi monter ce pourcentage de technicité.

Il a également été évoqué, en séance CSSCT, le transfert des appels téléphoniques quand les encadrants ne sont pas présents. Nous attirons votre attention parce que l'agent sera en même temps dans une équipe pour faire une activité et il sera un peu en retrait pendant une période pour pouvoir répondre aux appels s'il les reçoit parce que nous n'avons toujours pas trop eu de réponse sur le sujet : tout le réseau est-il en capacité de recevoir les appels ? Nous savons aujourd'hui que cela est compliqué.

Je pense qu'il faudra regarder cette question de près de votre côté et j'imagine que vous le ferez. On demande à des agents de faire une activité et ils seront mis en même temps en retrait. On essaye de regrouper plein d'activités en même temps, mais nous sommes tout de même sur des métiers de sécurité. Il faut faire attention à un moment donné à vouloir mélanger les genres et à vouloir dire qu'un opérateur peut aussi faire le travail d'un agent de maîtrise. J'ai peur à un moment donné que personne ne s'y retrouve et que le résultat ne soit pas à la hauteur.

Un point pourrait aussi être précisé au niveau des congés et nous avons eu plutôt un engagement sur le sujet. Nous avons compris, lors de la séance CSSCT, que la priorité était donnée aux mois de juillet et août avec les règles qui s'appliquent dans l'entreprise. Il peut y avoir, à partir de là, une acceptation ou un refus comme dans d'autres unités. Nous avons un flou sur cette partie lors du premier dossier. Il serait bien que le Directeur de l'unité Voie nous confirme ce principe.

Vous avez évoqué le volet social avec une prime one shot de 1200 € et une augmentation de la QP et de la prime fonction à 45 € qui a été signée par les organisations syndicales. Il n'y a donc pas de sujet là-dessus puisqu'il a été négocié et signé.

Une inquiétude qui nous est remontée depuis le début de ce dossier concerne les effectifs TRAM qui sont inclus si nous avons bien compris le fonctionnement, et nous venons de le comprendre. Ils sont des ETP, dont acte ! Nous savons qu'il existe un projet de filialisation du TRAM d'ici trois ou quatre ans du côté de l'entreprise, d'où une inquiétude sur le devenir de ces ETP et sur la possibilité de pouvoir faire fonctionner ce roulement de République à terme. Nous serons sûrement amenés à nous revoir et vous serez en tout cas amené à revoir les organisations syndicales lorsque vous aurez des éléments un peu plus factuels sur le sujet et sur la façon dont seront impactés les effectifs TRAM lors du changement juridique de ce nouveau département qui sera créé au début de l'année 2022.

Un autre point dont on parle peu n'est pas non plus anodin : vous vous êtes engagé à faire une enquête RPS à six mois après la mise en place de la nouvelle organisation. Il est aussi important d'avoir le questionnaire et ce retour. Je rappelle qu'il a été fait une expertise et un questionnaire avait déjà été élaboré. Il serait peut-être intéressant de reprendre non pas l'entièreté du questionnaire, mais certaines questions qui avaient été posées pour voir si nous avons des écarts entre les questions posées au début du premier dossier présenté et l'organisation six mois après.

Nous restons sur 6 équipes et le fonctionnement sera un peu différent demain. Nous aurons un turnover assez important dans les équipes et les agents travailleront avec des collègues différents. Ce fonctionnement a un bon côté et il a aussi le côté inverse d'avoir des collègues qui changent tous les jours et qui ne permettent pas toujours une bonne continuité dans l'activité. Ce fonctionnement sera peut-être plus compliqué à gérer pour les agents de maîtrise dans le quotidien.

M. PAROT – Je voudrais revenir aussi sur les effectifs puisque la productivité était de -9 agents dans le premier dossier et nous avons vu qu'elle était évolutive sur tout le déroulé du dossier jusqu'en 2023. Nous nous étions aperçus, quand nous avons regardé le dossier, que beaucoup de nos collègues partaient à la retraite. Nous n'arrivions plus à -9, mais à -23. Vous arrivez à -6 en 2022 et j'espère que vous anticiperez les prochains départs de nos collègues en 2023 afin que nous ne nous retrouvions pas cette fois-ci en sous-effectif.

M. SAIZ – Sur la première question de Mme CASSOU concernant la prise de service des agents de maîtrise qui est décalée de 6 h à 6 h 30 et qui les fait commencer à la même heure que les opérateurs, il s'agissait d'une demande unanime des agents de maîtrise. Nous y avons beaucoup réfléchi en interne. Je comprends la question de Mme CASSOU concernant l'organisation du travail. Un adjoint est mis en place avec le responsable dans le cadre de cette réorganisation. Cet adjoint aura en charge l'organisation du travail. Le travail sera donc préparé, et la préparation ne sera pas faite le matin en arrivant. Les équipes qui arrivent à 6 h 30 s'occupent soit des dépêches qui tombent le matin, soit des suivis de chantiers qui ont été faits durant la nuit. La partie la plus importante des activités de République concerne les parcours et les parcours se font à partir de 8 h 30. Une arrivée à 6 h 30 pour les agents de maîtrise

n'est pas problématique d'autant plus que nous aurons l'adjoint qui sera censé préparer le travail. Le fait que tout le monde prenne son service à 6h30 n'est donc pas problématique pour le bon fonctionnement de l'attachement de République.

L'intervention de M. ROUSSEL comportait beaucoup de sujets et beaucoup de commentaires. Sur le contrat de contrôle de l'état graisseux, je partage totalement les propos de Sylvain ROUSSEL et ce point est extrêmement important. Nous intégrons pour cette raison, durant les parcours, une personne spécifiquement dédiée à cette activité, soit un quatrième agent qui ne fera que cela et qui ne fera pas autre chose.

Concernant l'intervention de M. TURBAN, je souhaite rebondir sur le sujet parce que nous avons eu beaucoup d'échanges sur la problématique de la permanence téléphonique le week-end qui serait prise en charge par les opérateurs avant l'arrivée des agents de maîtrise. L'agent qui sera en charge d'assurer cette activité sera physiquement à proximité de l'équipe de production. La personne en charge de la permanence téléphonique partira avec l'équipe de production, mais elle se mettra en retrait pour assurer sa propre sécurité. Elle sera généralement sur un quai et je précise bien que cette personne n'entrera pas dans l'effectif de production durant ces créneaux 6 h 30/8 h 30 et en fin de journée les week-ends.

Il est fait une productivité de -8 au total (-7 opérateurs et -1 agent de maîtrise). Nous serons à -4 fin 2021, à -6 fin 2022 en cumulé et à -7 fin 2023. La productivité totale de la réorganisation de l'attachement de République sera atteinte fin 2023.

M. PAROT – Par rapport à l'anticipation des embauches, nous savons malheureusement que la RATP n'attire plus grand monde et les unités ont des difficultés pour recruter. Vous aurez atteint vos objectifs fin 2023, mais anticiperez-vous prochainement des recrutements pour les personnes qui partiront à la retraite ? Quand nous voyons les difficultés pour recruter, il se posera un problème.

M. SAIZ – Il existe une différence à l'unité Voie par rapport aux autres unités que vous connaissez aussi bien que moi, sinon mieux que moi : nous avons beaucoup moins de difficultés que les autres unités telles que CT ou TDE pour recruter parce que nous formons nous-mêmes nos agents. Quand nous décidons de lancer une session de formation de 6 à 8 opérateurs, le recrutement se faisant 50 % en externe et 50 % en interne, nous n'avons jamais trop de problèmes pour remplir ces sessions de formation. Je ne suis pas inquiet quand ce sujet se posera en 2023. D'autres sujets m'inquiètent plus que celui-là.

M. PAROT – Nous sommes aujourd'hui en 2021 et la situation ne sera peut-être plus la même en 2023. L'anticiperez-vous afin de ne pas avoir de soucis au niveau de l'effectif ?

M. SAIZ – Nous ferons ce qu'il faut.

M. ROUSSEL – Concernant la question posée par Mme CASSOU à laquelle vous avez répondu, la prise de service est effectivement 6 h 30, mais le travail prévu la veille pour les équipes d'intervention du matin est la vérification de la bonne tenue des C de serrage qui ont pour servitude de maintenir deux abouts de rail qui n'ont pas fait l'objet d'une soudure ou une vérification/déstabilisation de la voie suite à des roulements de

traverses ou de ballast. Nous savons très bien que ces chantiers sont prévus et peuvent être anticipés la veille. Par contre, la priorité des priorités pour les équipes du matin et du soir est d'assurer les dépêches. Elles ne peuvent pas être anticipées puisqu'elles tombent au jour le jour. Lorsque vous dites que le N°2 va préparer les chantiers, il ne peut pas préparer et anticiper les dépêches qui vont tomber puisqu'il n'a pas de boule de cristal.

M. SAIZ – Je suis d'accord avec vous. Les dépêches risquent de tomber que les personnes prennent leur service à 6 h ou 6 h 30.

M. ROUSSEL – Je n'ai aucun souci là-dessus. Je faisais juste remarquer que le N°2 de l'attachement ne pourra pas l'anticiper. Nous savons très bien quels sont les chantiers que nous avons à vérifier à moins qu'un chantier tombe dans la nuit, que l'on rajoute un C de serrage ou une déstabilisation.

M. SAIZ – Exactement !

M. ROUSSEL - Au niveau des états graisseux, vous ajoutez effectivement une personne, mais cette opération se faisait avant à minima à deux en PSV ou en mode parcours à trois. Un agent va faire le relevé de l'état graisseux, mais qui va relever les relevés d'état graisseux ? Il manque un agent. Je fais une remarque et, si nous faisons un retour dans six mois, nous en reparlerons. Il ne me semble pas avoir eu de réponse sur les parcours propreté. Nous avons fait des cases « imputation départs de feu » dans Osiris du côté du Métro et dans Néfertari du côté du RER et nous pourrions avoir des précurseurs de départs de feu qui étaient avant dans une case un peu fourre-tout.

A partir de là, si nous nous apercevons que les parcours propreté n'avaient aucune utilité depuis la nuit des temps, nous dirons qu'il était bien de faire de la productivité. Pour l'instant, à la lecture des rapports PTN au quotidien, je ne dis pas que nous avons un départ de feu tous les jours, mais nous en avons. Comme ils seront imputés à la case DGOA PPV, nous pourrions suivre cette évolution. Il serait bien de savoir ce que nous allons faire puisque nous abandonnons une activité mensuelle qui donnait une note qualité de propreté des plateformes de voie.

Je ne vais pas répondre à la place de la direction, mais je voudrais répondre à Christian PAROT qui a soulevé la question d'anticiper les effectifs pour 2023. Je dis clairement que nous ne savons pas aujourd'hui ce que sera 2023. Il faut savoir que nous avons actuellement à République jour 8 ETP qui sont dédiés au Tramway. Si nous perdons demain les interventions sur le Tramway, nous perdrons ces 8 ETP. Je pense qu'il ne se posera pas de problème pour la direction le jour J. Nous nous poserons peut-être la question si nous avons toujours le marché d'entretien de la maintenance des voies en 2023.

M. SAIZ – Une cellule gère la propreté des voies au niveau du département. Il n'est pas utile que ce travail soit fait en double. S'il s'avère qu'ils trouvent, durant les parcours, un sac de détritrus ou autre chose, la dépêche sera passée à l'équipe propreté et le travail sera fait. Je ne suis pas inquiet sur ce point. Une commission suit les départs de feu et je suis persuadé que le nombre de départs de feu n'augmentera pas. L'avenir nous le dira, mais je suis raisonnablement confiant sur ce point.

M. ROUSSEL – Je ne suis pas rassuré, mais nous en reparlerons ensemble lors de la prochaine commission.

M. KELLER – Lecture de l'avis....

Le projet de réorganisation des activités de la maintenance Voie du Métro au sein de MET, Jour a débuté courant 2019, avec la mise en place de groupe de travail. Si ces groupes de paroles ont eu le mérite d'exister, comme la plupart du temps, peu d'éléments évoqués par les agents et qui vont dans leur sens ont été retenus.

Cette réorganisation porte sur 3 points :

- ✓ Le redécoupage des parcours,
- ✓ Le remodelage du contenu des parcours,
- ✓ La modification du contrôle d'état graisseux.

Mais aussi l'objectif est de :

- ✓ Faire la chasse aux temps morts,
- ✓ Améliorer la productivité des interventions sans apporter de modification aux gammes de maintenance, cet argument est fallacieux car les gammes sont bien modifiées puisque certaines activités disparaissent,
- ✓ Renforcer la technicité, c'est le cas mais a minima et surtout pas à la hauteur d'un tel dossier.

À ce jour, l'activité consiste à assurer la sécurité et la disponibilité des voies des réseaux RATP Métro et tramways. Une des principales activités est le parcours à pied et en loge. D'autres comme le petit entretien des appareils de Voie en ateliers, les parcours propreté ainsi que les tournées chaleur viennent compléter le travail des agents.

La nouvelle organisation a pour socle de diminuer les effectifs. À partir de cette donnée d'entrée, la direction de la Voie a comparé activité par activité ce qui pouvait se réaliser avec moins de personnes. Pari gagné, puisqu'au total une productivité de - 8 est affichée fièrement par la direction, plus précisément moins 7 pour la partie exécution et moins 1 pour l'encadrement de proximité. Comme d'habitude, les arguments sont l'offre de transport et la productivité.

Les parcours à pied, qui sont au nombre de 120, consistent à contrôler une seule voie. Les parcours en loge et parcours propreté sont faits à des moments différents.

La nouvelle réorganisation revoit cette façon d'organiser les parcours, puisqu'à terme il en restera 102. Même raccourcis, ils comprennent tout de même le contrôle des voies 1 et 2 et intègrent les parcours en loge. D'ailleurs, cette nouvelle façon de fonctionner aura-t-elle des incidences sur le collectif de nuit ? Le nombre de dépêches ou un impact organisationnel ?

Le parcours propreté est basculé vers une équipe du département, gestion des lieux. Pas sûr que cette nouvelle charge ait été incluse dans cette équipe nouvellement créée ? D'ailleurs, quelles sont les incidences exactes sur cette équipe, la charge de travail supplémentaire induite ? Pour autant, cette charge sera encore partiellement effectuée par les agents de la Voie, seuls les agents sur le terrain sont à même de remonter des problèmes de propreté.

Le relevé d'état graisseux est réalisé environ tous les 6 mois et sera désormais intégré dans l'activité parcours. Pour ce travail, un 4^{ème} agent sera nécessaire pour assurer la sécurité. Si la période de chasse se termine généralement à la fin du 1^{er} trimestre, celle des temps morts à la Voie commence après l'obtention de l'avis sur ce dossier.

Les activités de maintenance dans les ateliers seraient-ils la source de cette chasse ? Est-ce les agents qui sont responsables de cette situation ?

Après des débats houleux en multi syndicale, une opposition des agents, une expertise du CSE et d'autres intervenants qui démontraient cette aberration de faire travailler les agents un week-end sur deux alors que le problème était surtout organisationnel, le directeur de l'unité Voie a sûrement vu la lumière, a eu un déclic et il s'est ravisé pour mettre en place un roulement anxiogène et complètement déstructurant pour les agents de République. Pourtant main sur le cœur, il n'était pas possible de faire autrement. Apparemment si !

D'ailleurs, le dossier n'apporte pas ces éléments de la volte-face de la direction de la Voie. Comment se fait-il que lors des premières multi syndicales, faire la maintenance dans les ateliers était devenu impossible à réaliser, arguments à l'appui et quelques mois plus tard, tout redevient possible. N'est-ce pas bizarre ?

Autre suppression d'activité, la permanence téléphonique. Comment expliquer que le 1^{er} dossier ajoutait un risque qui n'existe pas aujourd'hui, le travail à agent seul. Rien n'arrête la direction dans sa quête de productivité en mettant en risque les salariés. Nous sommes loin des discours bienveillants à qui veut bien l'entendre que la direction de la Voie s'intéresse à la Qualité Vie Travail et à ces risques, la preuve en est, le discours n'est pas suivi d'effets.

Cette incohérence a été soulevée par les élus, la direction a trouvé la parade. En l'absence d'un agent de maîtrise, sur ces plages horaires, les appels seront transférés vers l'équipe sur le terrain. D'ailleurs, nous découvrons que pendant cette période, l'agent terrain nommé sera susceptible de répondre aux appels du PCC, il se mettra en retrait de son équipe. Donc, si une activité de maintenance exige un nombre de personnel pour l'effectuer et que l'agent nommé est en retrait, l'activité devra être suspendue pour des raisons de sécurité. Un nouveau casse-tête pour les agents sur le terrain ! Nous sommes loin de simplifier et fluidifier l'organisation. Autre interrogation, en cas de non-réception des appels téléphoniques due aux zones blanches présentes sur le réseau et donc du temps de réaction plus long, des reproches pourraient être faits si la réception n'est pas immédiate.

Autre point, cette façon d'entamer les débats avec les organisations syndicales et votre mutisme ont obligé la CGT et l'UNSA à déposer respectivement des alarmes sociales en ouverture des discussions sur le 1^{er} dossier.

Points positifs, le premier est le roulement des encadrants qui sera moins contraignant, précisons que l'horaire de travail du week-end est uniquement en mixte ce qui implique l'absence d'encadrants sur une partie des plages du soir et du matin, le deuxième est la création d'un poste d'adjoint au responsable de centre. Au vu de la fiche de poste, le responsable et l'adjoint ne pourront pas être absents en même temps. Enfin, précisons le changement de l'horaire de prise de service du matin des agents de maîtrises qui vont débiter en même temps que les opérateurs, ne va-t-il pas ralentir le départ des équipes et la modification des horaires de travail du responsable du centre. Ceci explique peut-être l'inimaginable, une organisation syndicale catégorielle a signé le 1^{er} protocole d'accord en actant le principe que la catégorie opérateur est corvéable à merci et sans s'être jamais rendue au sein de l'attachement de République ni d'avoir rencontré les agents...

Plus généralement, actuellement les équipes sont composées d'un poste de cadre, de 8 agents de maîtrise, 19 techniciens et 32 opérateurs.

La cible au fil des départs prévoit le maintien du poste de cadre, d'une productivité de 2 agents de maîtrise modérée par la création d'un poste d'adjoint, de 21 techniciens, soit + 2, donc oser annoncer en préambule que ce dossier a pour enjeu de renforcer la technicité nous laisse dubitatifs au vu des enjeux de sécurité et de la responsabilité ferroviaire.

Concernant l'accès au poste de technicien, le choix et la validation doit être faite rapidement après la mise en place pour honorer l'engagement acté dans le dossier.

Un élément et pas des moindres, la règle de la pose des congés est loin d'être claire. Les contraintes de pose des congés sur 4 mois sont à proscrire. Pourtant, si cela devenait la règle, un cadre précis de pose des congés devra être présenté aux instances avant application.

Enfin, cette réorganisation passe mieux avec l'achat de 2 fours et un coup de peinture. Ce n'est pas très sérieux !

Les élus ne sont pas dupes, avec la mise en place du la BU Tram en 2022, les 8 ETP liés à la maintenance du Tram disparaîtront, nous nous reverrons donc assez rapidement pour discuter des roulements qui exploseront ! Reculer pour mieux sauter, n'est-ce pas ?

En cas d'absence de l'agent de maîtrise le week-end, le cadre d'astreinte sera sollicité mais en aucun cas, les opérateurs feront office de. Pourtant, la direction a refusé la proposition de la CGT en nommant des opérateurs de développement.

Concernant le volet social, c'est mieux disant que le postulat de départ et se décompose comme suit :

✓ Sera octroyée une prime de 1200 € ponctuelle et la prime Qualification Pénibilité pour les opérateurs et fonction pour les encadrants est augmentée de 45 € mensuellement. Ce volet acceptable ne remplace en aucun cas la suppression des effectifs.

Précisons que sur l'attachement de République, des dysfonctionnements existent et il est urgent de redonner du sens au travail, peut-être que cette réorganisation va y participer.

Rappelons que les informations complémentaires transmises par la Direction lors de la réunion de la CSSCT du 12 mars 2021 permettent de répondre à certaines interrogations des représentants du personnel et des agents de l'attachement de République, nous vous incitons également à être attentif aux alertes décrites dans l'expertise car le climat de ce centre reste fragile malgré votre retour à la raison concernant le nombre de week-end travaillé.

La Direction prévoit d'analyser les risques psychosociaux 6 mois après la mise en place. Ce serait le bon moment, une fois le résultat connu, de représenter ce dossier aux élus du CSE et par ricochet à la CSSCT sans attendre un REX à un an.

La Direction ne doit pas se satisfaire de la signature de l'accord, seules les augmentations des primes de fonction et la QP reçues favorablement par les agents ont incité les OS à signer.

Sans surprise, même si le pire a été évité, les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES émettent un avis défavorable sur le projet de réorganisation des activités de la maintenance Voie du Métro au sein de MET Jour.

PROCEDURE DE VOTE

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le projet de réorganisation des activités de la maintenance voie du Métro au sein de MET Jour est approuvé à l'unanimité des présents.

M. LE PRESIDENT – En conclusion de ce dossier, je voulais juste vous signaler que j'étais hier à l'attachement de République pour ma deuxième visite. J'ai eu la chance de faire un parcours avec M. JACQUIER qui a eu la gentillesse et l'amabilité de me prendre par la main pour faire un parcours sur le tronçon de la ligne 9 entre rue des

Boulets et Nation. J'ai pris conscience d'un certain nombre de choses. Je suis très attaché à redonner à ce centre le sens du travail et la fierté d'appartenance. Je remercie beaucoup Olivier SAIZ d'avoir revisité le projet de réorganisation que je trouve plus équilibré. Je vous rappelle que nous avons pris la décision de déménager ce centre qui habite dans des locaux indécents et de les rapatrier sur le centre de Bourdon. Cette nouvelle est prise très positivement par les agents du centre.

J'ai noté hier aussi un certain engouement pour cette expérience PERCEVAL puisque M. GIRARD me disait qu'il avait posé la question à 6 personnes et les 6 personnes étaient volontaires pour la formation au pilotage de PERCEVAL. Il est très important que nous injectons sur ce centre de l'attention, de la prise en compte d'un certain nombre de dimensions et de la technicité sur leurs activités. Je me réjouis que nous puissions avancer. J'en remercie encore Olivier SAIZ et je vous remercie pour votre avis.

M. MORVAN – J'applaudis des deux mains le déplacement des agents de la Voie sur le centre de Bourdon parce que ce déménagement est une bonne chose pour leurs conditions de travail, mais il ne faudrait pas oublier, dans le projet de réaménagement des locaux du centre de Bourdon, que des agents de CT y vivent les uns sur les autres.

M. LE PRESIDENT – Le projet Bourdon concerne tout le complexe Garages Bastille et Bourdon. Ce projet comporte deux objectifs : un premier objectif qui est de bien s'occuper de l'implantation des équipes CT qui y sont déjà parce qu'elles sont dans des conditions un peu particulières, et je pense que si l'on ne m'y avait pas guidé, j'y serais encore, et un deuxième objectif qui est une implantation digne de ce nom des équipes de République.

M. LAMBERT – Quand l'annonce disant que les équipes de République iraient sur le centre de MRB Bastille a été faite, il y a eu une déception du côté du centre de Bourdon parce qu'on nous avait laissé entendre, sans que nous en soyons bien sûrs, que les équipes de Bourdon pourraient déménager sur le centre de MRB Bastille vu qu'elles entrent un peu au chausse-pied dans ce centre de Bourdon. Une communication serait peut-être à faire de votre part pour expliquer exactement comment les choses vont se faire. En ce qui concerne l'unité Voie, les locaux seront ceux de MRB Bastille et il faudrait peut-être donner des éléments concernant le centre de CT/Bourdon.

M. LE PRESIDENT – J'en prends note et je vous remercie pour cette alerte.

02 Information et consultation : CT « Travaux de désamiantage du PCC Crillon »

Mme GUEGAN – Le dossier de désamiantage du bâtiment Crillon est un dossier en plusieurs étapes. Il est un projet complexe avec un certain nombre d'opérations à tiroir. Depuis mon arrivée à ce poste, j'ai vécu la création d'un mur dans la salle du PCC Crillon qui nous avait valu de prendre l'exploitation des lignes de Métro depuis les PCC de repli. Nous vous avons également présenté, à la fois en CSSCT et au CSE, le désamiantage des locaux magasins, de la salle technique Edison et du petit magasin. Nous arrivons dans la continuité sur le chantier le plus lourd dans ce projet qui est le désamiantage du PCC Crillon. Nous avons eu, préalablement au désamiantage du PCC Crillon, des étapes de préparation de ce chantier :

- Le déménagement provisoire de l'entité ESAEM : l'entité ESAEM est située sous les PCC Bourdon et elle est aussi hébergée sous le PCC Crillon. Nous avons, pour permettre un désamiantage en diminuant les risques, déménagé l'aile où nous étions présents pour l'ingénierie de maintenance et la direction de l'entité du côté Bourdon. Nous avons présenté le dossier à la CSSCT le 24 juin 2021 et pour information et avis au CSE du 15 juillet 2021. Le déménagement qui a eu lieu en août s'est plutôt bien passé. Il a été bien organisé et il s'est bien déroulé. Les seuls problèmes que nous avons eus à déplorer étaient des problèmes de mise à disposition de réseaux. Ils se sont posés pendant les grandes vacances alors que peu d'agents étaient sur le site. Nous avons encore aussi du télétravail exceptionnel. Ils ont impacté peu d'agents et nous avons ainsi pu résoudre les problématiques avant le retour sur site et le retour des agents sur cette implantation est plutôt positif parce que nous avons des locaux qui restent très agréables et lumineux.
- Nous ne sommes plus sous le PCC Crillon, mais nous avons encore des salles techniques qui doivent rester accessibles. De ce fait, il a été mis en place des protections préalablement au début du chantier. Nous appelons ces protections le tunnel et il nous permet d'accéder à notre salle référentielle où nous avons des coffres-forts. Il nous permet d'accéder à la salle Laplace où nous avons des installations pour le poste de commande énergie (PCE) et de continuer à accéder à la salle technique Crillon dans laquelle nous avons encore quelques installations qui sont actives. L'objectif est de continuer à déménager les équipements actifs de la salle technique Crillon pour ne plus avoir d'équipements actifs dans cette salle et ne plus avoir à y intervenir à terme même si cette salle est complètement encapsulée puisqu'elle fera aussi l'objet d'un désamiantage.
- La présentation de la phase préparatoire a été faite auprès de la CSSCT le 23 septembre 2021. Nous avons présenté les protections que nous mettons en place pour les agents, mais nous n'avons pas présenté le chantier de désamiantage du PCC Crillon. Nous avons présenté le chantier de désamiantage du PCC Crillon à la séance du 18 octobre 2021. La présentation du chantier permet de mieux comprendre pourquoi nous avons mis en place telles protections, pourquoi elles sont situées à cet endroit et comment elles permettent de garantir la sécurité des agents. Nous avons convenu de venir vous le présenter pour information et avis à la séance d'aujourd'hui.
- Nous avons présenté ce dossier en deux phases à la CSSCT : la phase de préparation et de mise en place en place des protections pour ne pas prendre de retard sur le chantier de désamiantage et la phase de chantier de désamiantage expliquant quels sont les risques d'exposition pour les agents.

Il faut aussi noter que nous sommes habitants de ces locaux et nous sommes à proximité quotidiennement de la zone de travaux. La présentation ne concerne pas uniquement l'unité CT et elle concerne tous les agents de RATP INFRA puisque des climatisations sont maintenues dans cette salle par un contrat de sous-traitance avec la CRAM et des gestionnaires ESO. Du côté du PCE et des installations techniques, des agents de TDE pourraient être amenés à intervenir dans le cadre du projet de renouvellement du PCE. L'objectif est de présenter ce dossier pour l'intégralité des agents de RATP Infrastructures même si les agents les plus impactés sont ceux de

l'entité ESAEM puisque les agents de TDE ne viennent pas dans les salles techniques. Du côté de l'unité ESO, RRE s'est chargé d'informer et de former les salariés sous-traitants.

Au niveau des actions qui nous ont été demandées lors de la présentation en CSSCT, nous avons présenté les procédures d'accès au tunnel. On ne peut pas entrer librement dans ce tunnel parce que nous voulons contrôler le nombre d'accès et les conditions de sécurité incendie font que nous avons besoin de savoir qui sont les personnes à l'intérieur de cette zone si un incendie se déclarait puisque l'on ne peut ressortir que par l'entrée. La procédure d'accès est affichée en entrée de tunnel.

La CSSCT nous avait demandé à juste titre de préciser le fait que l'on intervenait toujours en binôme et cette précision a été apportée à la procédure. ESAEM n'a pas d'équipe de permanents de nuit et nous pouvons être amenés à devoir intervenir. Si un agent devait aller chercher de la documentation seul, nous avons convenu avec les pompiers du site qu'ils l'accompagneraient pour pouvoir faire le binôme.

Nous nous étions engagés à présenter aux agents les consignes et plan d'évacuation provisoires. 86 % des agents sont formés. Il reste 6 agents sur 44 à former et 3 agents sont encore formés ce matin au moment où je vous parle. Il restera à former un agent de l'équipe Cyber 1, moi-même et un agent qui est en congés. Il est aussi prévu de faire des avenants au plan de prévention pour les entreprises intervenant dans les emprises ESAEM de Bourdon.

Il a été demandé, lors des échanges en CSSCT, une pompe META supplémentaire au niveau des sanitaires du premier étage, les pompes META permettant de mesurer les fibres d'amiante qui seraient susceptibles d'être présentes dans l'air en cas d'incident. Le projet RRE et la MOE Amiante devaient analyser ce point. Nous avons bien précisé, quand nous avons présenté le dossier, que le désamiantage de la salle technique Crillon n'est pas, même s'il fait partie du planning global de l'opération, acté d'un point de vue organisation et impact sur les équipes puisque l'objectif est vraiment de sortir tous les équipements actifs de cette salle avant de commencer à faire les travaux de désamiantage. Cette opération n'étant pas encore réalisée, nous vous présenterons en temps et en heure le désamiantage de la salle technique Crillon. La salle technique Crillon sera à faire, mais ce chantier n'est pas organisé du point de vue de l'impact sur les équipes.

Il nous a été aussi demandé, lors des séances CSSCT, d'avoir des points d'échanges réguliers avant les travaux et pendant les phases de travaux. Les travaux préparatoires commencent avec l'installation des tunnels, la protection de tous les bureaux pour garantir le fait de ne pas avoir de pollution des bureaux quand nous reviendrons dans ces locaux. Ils dureront jusqu'au début du mois de janvier 2022. RRE proposait de faire un point d'étape sur le projet avec les élus de la CSSCT à la fin du mois de janvier 2022.

Le chantier de désamiantage est un chantier très lourd dans la mesure où il faut enlever le flochage sur les combles et il nécessite d'équiper les agents désamianteurs de scaphandres avec des compresseurs qui les mettent en surpression pour garantir l'absence de risques pour ces intervenants. Il nécessite d'utiliser du sablage. L'inquiétude des élus concerne le bruit de ces compresseurs. Ils seront installés deux

étages au-dessus et RRE est en train d'analyser comment pouvoir diminuer ce bruit. Nous avons le retour d'expérience du désamiantage de l'aile du R+2 de Crillon où les mêmes techniques avaient été utilisées.

M. LE SECRETAIRE – Vous avez donné tous les éléments de façon synthétique. Plusieurs échanges ont eu lieu et nous nous sommes rendus sur place. Ce chantier est un chantier important puisqu'il ira jusqu'à mars 2023. Vous avez donné les points de vigilance, mais nous aurons surtout des nuisances au moment des travaux. Ils ne feront pas les travaux avec des marteaux en mousse et il y aura du bruit. Il faudra y être vigilant. Il ne faudrait pas non plus avoir deux poids deux mesures comme nous avons pu le connaître les années précédentes. L'exploitant est aussi gêné parce qu'il est sur place, mais on prend souvent en compte les remarques de l'exploitant et le mainteneur n'est que le mainteneur. Cela n'est plus le cas aujourd'hui et nous nous en satisfaisons, mais nous ne voudrions pas retomber dans ces travers. Je m'excuse de faire un peu de redite sur le sujet, mais il a tout de même marqué les esprits. Nous tenions à le rappeler. L'utilisation de matériel comme la sableuse génère un bruit assez élevé, mais nous avons des engagements du projet de revoir les élus et les agents pour voir comment le bruit pourrait être diminué et avoir le moins de nuisances possibles pour les agents qui vont travailler. Il y aura malgré tout des nuisances puisque ce chantier va durer des années et elles seront à prendre en compte.

Je tenais à souligner les échanges que nous pouvons avoir du côté de l'unité CT avec le projet parce que M. FALHER et M. PLOT sont à l'écoute. Nous ne sommes pas toujours d'accord, mais nous arrivons à trouver des solutions pour le bien des agents. Je m'en félicite parce que cela n'a pas toujours été le cas. La preuve en est que cela est possible quand tout le monde s'écoute et nous arrivons à trouver des solutions pour le bien de tous. Même quand nous avons des couacs, ils sont pris en compte et il faut le souligner. Nous avons en plus des dossiers qui sont assez lourds et qui ne sont pas très simples. Ils sont très bien expliqués, ils se mettent à notre niveau et il y a de la transparence. Je tenais à le rappeler ici.

M. HARDY – Vous parlez d'accès au local pour TDE. Je suis de TDE et il y a pour moi le PCE de secours dans ce local.

Mme GUEGAN – Il ne s'agit pas de ce local.

M. HARDY – Je voulais juste avoir la précision sur cet accès. Pour moi, le PCE de secours se trouvait dans ce local. En cas de problème à Toul, le PCE de secours correspond à 4 agents H24 dans ce local. Ce point me posait un problème et générait une incompréhension. Pourriez-vous préciser l'intervention de TDE au niveau de ces locaux ?

Mme GUEGAN – Le PCE de secours est situé au premier étage de Bourdon. Bourdon n'est pas du tout concerné par le désamiantage puisque le désamiantage concerne la partie Crillon où des locaux techniques hébergent des équipements nécessaires au bon fonctionnement du PCE, aussi bien du PCE principal que du PCE de secours. Nous avons, parmi ces équipements, des serveurs qui ont été renouvelés récemment. Il s'agit plutôt de la partie TDE Projet, de M. B... et d'ALSTOM qui pourrait être amené à avoir des interventions à faire dans ces locaux. Pour avoir échangé avec eux, il n'y a pas a priori de besoins d'intervention du projet sur ces installations. Par ailleurs, ces

installations, mises à part les pannes de matériel, sont accessibles à distance depuis la salle technique Edison ou depuis les open-spaces. Il y a peu de probabilité que TDE soit amené à intervenir dans cette zone qui est sécurisée et protégée par le tunnel. Néanmoins, l'objectif est d'être sûr que toutes les personnes sont informées.

Dans ce tunnel, l'accès est contrôlé pour des questions de sécurité incendie parce qu'il est primordial, en cas de détection incendie, de savoir si toutes les personnes sont bien sorties du tunnel ou s'il faut envoyer les pompiers dans le tunnel chercher les personnes. Par ailleurs, il n'y a pas d'exposition des agents et les agents ne doivent pas être habilités en sous-section 4. Ils n'ont pas de mode opératoire sous-section 4. Ils sont habillés en tenue pour intervenir dans ces salles et l'intervention est une intervention normale sauf que nous en contrôlons l'accès. Le PCES n'est pas concerné et la salle d'exploitation n'est pas touchée.

M. PAROT – Je voudrais aussi remercier Mme GUEGAN et M. FALHER parce qu'ils ont été à notre écoute. Nous leur avons dit, la dernière fois que nous sommes venus les voir en présence de M. TURBAN et M. LUCAS, que des choses étaient à améliorer avant de nous refaire une présentation et ils en ont tenu compte. Cela n'est pas toujours le cas et ceci prouve que, lorsque nous travaillons conjointement et dans le même sens, nous pouvons y arriver. Je veux faire passer le message que nous pouvons y arriver quand il y a une bonne volonté. Je vous en remercie ainsi que l'ensemble des personnes qui ont travaillé sur ce dossier.

M. LE PRESIDENT – Je vous remercie pour ces remerciements.

M. LUCAS – Lecture de l'avis....

Nous sommes de nouveau consultés sur une nouvelle phase de désamiantage du PCC Crillon et mezzanine ainsi que les différents locaux qui s'y trouvent.

Les équipes les plus impactées sont les agents de l'entité ESAE-M de l'unité CT qui travaillent dans ce bâtiment mais d'autres unités comme ESO et TDE interviennent ponctuellement sur des installations qui leur appartiennent.

La durée de ces travaux est particulièrement longue. Elle a débuté en août 2021 pour se terminer aux alentours de mars 2023.

Avant de procéder au désamiantage, une phase préparatoire est nécessaire. Cette phase a donc débuté en août 2021, en déplaçant des équipes ESAE-M vers d'autres locaux permettant d'entamer la phase préparatoire des travaux qui consiste entre autres à cloisonner, étanchéifier, créer des SAS, monter des tunnels pour accéder à des salles techniques qui ne sont pas délocalisables.

Ensuite, la 2^{ème} partie va consister à poser un lift, ascenseur extérieur permettant l'accès des compagnons et le retrait des déchets dus aux travaux. Pour poser cet ascenseur, il faut découper la façade du bâtiment. La pose de patelage permettra aux compagnons d'accéder plus facilement aux combles et de réduire le volume d'extraction des déchets.

Le désamiantage s'effectuera pièce par pièce et se réalisera le plus souvent en 3 phases :

- ✓ Dépoussiérage,
- ✓ Curage,

- ✓ Désamiantage.

Le désamiantage en lui-même commencera en mars 2022, lors de cette opération, il est nécessaire dans certains cas d'utiliser une sableuse d'un niveau sonore de 97 dB. Le projet s'est engagé à réaliser en amont des essais en présence des élus CSSCT pour appréhender au mieux les gênes occasionnées par le bruit émis par cette sableuse et le cas échéant trouver d'autres solutions permettant de réduire au maximum l'impact des nuisances sonores.

Les tunnels et accès à ces pièces sont équipés de pompes META ainsi que différents locaux comme cyber 1/cyber 2, Edison. D'ailleurs, nous nous permettons d'insister, voire plus d'exiger de poser une pompe supplémentaire à l'étage R+1. L'accès à ces zones est réglementé, une procédure a donc été mise en place entre autres, les agents doivent :

- ✓ Se présenter au PCC,
- ✓ Indiquer le motif de leur intervention,
- ✓ Signer le registre de présence,
- ✓ L'agent du PCS accompagne les intervenants.

Nous vous rappelons aussi les agents doivent être en binôme lors d'interventions dans ces zones.

Le projet a proposé de faire tous les 3 mois un point d'étape sur l'avancée des travaux, nous acceptons bien évidemment cette proposition.

Enfin, nous vous demandons de nous remettre la feuille d'émargement qui valide que tous les agents ont bien été sensibilisés sur la modification des évacuations en cas d'alerte ou de danger.

Une nouvelle consultation aura lieu lors des futurs travaux de désamiantage de la salle technique Crillon.

Si nous nous satisfaisons du désamiantage du bâtiment, il aurait été préférable de le faire une fois vidé de toute vie humaine pour éviter toute exposition accidentelle.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte de la continuité du désamiantage des bâtiments Bourdon et Crillon.

Mme GUEGAN – Je vous transmettrai la feuille d'émargement une fois que les agents auront tous été formés.

PROCEDURE DE VOTE

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur les travaux de désamiantage du PCC Crillon est approuvé à l'unanimité des présents.

03 Présentation du bilan du Service Social RATP Infrastructures

M. ROGER – Je vais laisser Véronique PICOT se présenter, puis nous porterons à votre connaissance quelques éléments d'information sur notre rapport d'activité de l'année passée. Nous recueillerons vos questions et nous tâcherons d'y apporter les éléments de réponse attendus.

Mme PICOT – Je suis référente pour la maintenance au sein du service social et notamment du département RATP Infrastructures. Durant ce contexte de crise

sanitaire, nous avons été amenés à suspendre la programmation de nos actions collectives sur tous les sites de RATP INFRA et nous avons souhaité maintenir l'offre du service social en adaptant notre accompagnement et en développant la communication digitale. Par exemple, nous avons diffusé des informations à caractère social notamment auprès des RH. Vous avez peut-être vu, via Yammer, Link'RH ou sur Urbanweb, certaines situations qui prenaient une dimension toute particulière en cette période de confinement. Nous avons fait, par exemple, une grande communication dans le cadre de la lutte contre les violences conjugales. Nous avons également abordé un autre sujet qui touche tous les salariés et qui est celui des aidants familiaux. Nous avons essayé, au travers de ces nouveaux dispositifs et de cette nouvelle communication, de développer et d'apporter des éléments d'information.

L'année 2020 a été marquée par un rééquilibrage entre les demandes des salariés qui sont en lien avec la sphère personnelle et les demandes qui relèvent de la sphère professionnelle. Même si les demandes d'ordre personnel restent majoritaires, nous avons vraiment une augmentation des demandes en lien avec l'aspect professionnel et un rééquilibrage qui s'opère.

Sur l'année 2020, nous avons accompagné 42 salariés contre 55 en 2019. Sur les grandes problématiques abordées, nous nous apercevons qu'un équilibre s'est également opéré entre toutes ces problématiques traitées :

- La problématique majoritaire reste celle des finances. Elle a été abordée sous l'angle des difficultés financières et du surendettement, mais cette thématique est en baisse en comparaison de 2019.
- Le deuxième thème évoqué par les agents de RATP INFRA est le maintien dans l'emploi. Il a souvent été abordé dans le cadre des interrogations relatives aux prestations de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Beaucoup de questions étaient relatives à la MDPH.
- Le sujet du travail est positionné en troisième rang et les questions en lien avec cet item portaient principalement sur les relations de travail, par exemple entre collègues et avec le management, sur l'organisation du travail et beaucoup sur la politique de ressources humaines. Nous avons eu des questions sur le supplément familial, les CESU, Pimprenelle...
- En quatrième position, nous trouvons à égalité la problématique de la protection sociale qui a été abordée au niveau des prestations de la sécurité sociale et la problématique du logement.

Par contre, il est difficile de procéder cette année, comme nous le faisons habituellement pour les autres rapports d'activité, à une comparaison entre 2019 et 2020 du taux de fréquentation entre les unités parce que le changement d'organisation qui est intervenu au sein du département GDI renommé RATP INFRA a apporté des modifications et notamment des changements de noms dans les unités. Notre logiciel informatique ne nous permet pas de traiter ces données en 2020.

Nous accompagnons les salariés dans le cadre du protocole d'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. L'assistant de service social

accompagne les salariés à la fois dans leur démarche et dans la construction d'un projet professionnel. Ce même accompagnement est proposé aux salariés en inaptitude provisoire ou définitive. Le travail en pluridisciplinarité avec les médecins du travail, l'entité GIS/PST, le correspondant handicap et la ligne managériale est nécessaire pour le suivi de ces agents qui sont confrontés à une situation de handicap et cet accompagnement se fait bien souvent dans la durée.

Pour RATP INFRA, nous avons pu accompagner 8 salariés en situation de handicap ou d'inaptitude. Les sollicitations de ces agents ont porté majoritairement sur les prestations relatives à la Maison Départementale des Personnes en Situation de Handicap.

Par ailleurs, il est à noter, dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle, que nous avons poursuivi l'envoi de lettres de mise à disposition aux agents de RATP INFRA dont l'arrêt, qu'il soit de maladie ou d'accident, est supérieur à trois mois. Nous avons pu faire, en 2020, 58 envois de courriers.

Un autre domaine où nous intervenons est la prévention des risques psychosociaux. De manière générale, le service social reste vigilant et à l'écoute des salariés qui présentent des signes de fragilité sociale ou psychologique et plus particulièrement durant cette crise sanitaire.

Par ailleurs, dans le cadre de nos entretiens individuels, certains salariés peuvent nous exprimer, au travers d'un certain nombre d'informations, un sentiment de mal-être. Ces situations nous amènent à nous rapprocher du médecin du travail pour un accompagnement en pluridisciplinarité. Nous continuons à être mobilisés dans le cadre du dispositif de la plateforme de conseil et d'appui pour suivre les salariés qui font l'objet d'un signalement.

En 2020, les salariés du département ont continué à nous solliciter soit par le biais de notre accueil téléphonique, soit directement dans le cadre d'un suivi. Il est à noter que les questions qui étaient relatives au domaine professionnel sont en hausse et semblent être un indicateur de la compréhension par les salariés de nos missions d'un service social du travail.

Nous poursuivons en 2021, dans le cadre des préventions addictions, nos interventions lors des sensibilisations opérateurs et des sessions encadrement ainsi que notre activité dans le cadre du soutien individualisé.

M. LE SECRETAIRE – Je vous remercie pour votre présentation et je pense qu'elle était nécessaire. Vous dites que vous avez beaucoup de relations en interne entre direction et RH, mais les élus sont un peu en-dehors de vos échanges et cela est bien dommage parce que la CSSCT peut avoir aussi des remontées sur des RPS, des fragilités... Les élus ont plutôt tendance à aller vers la médecine du travail, mais les deux leviers pourraient interagir. Lorsque vous dites que vous avez communiqué avec les RH, la communication est peut-être redescendue à certains endroits, mais je ne suis pas sûr qu'elle ait été relayée au plus près du terrain à d'autres endroits, par exemple sur les violences conjugales ou les aidants familiaux alors qu'il y a eu des actions transverses. Au niveau de la maintenance, Aller voir les communications sur Urban web n'est pas toujours un automatisme. A part ce point que nous avons tous

les ans et qu'il faut maintenir, il faudrait peut-être essayer d'avoir un point quand il existe une situation et vous solliciter plus souvent si cela est nécessaire parce que l'on nous remonte aussi des éléments de ce genre.

A la lecture du document, le plus grand nombre de difficultés remontées se situent plutôt du côté de DGOA. Un point qui nous interpelle est la tranche d'ancienneté. Nous ne sommes pas sur des petits jeunes ou sur des agents qui sont proches du départ en retraite, mais sur une tranche moyenne. Cela interpelle s'agissant d'un moment où les agents ne savent pas trop où ils en sont et la question est peut-être à regarder. Elle est peut-être une raison pour laquelle des agents prennent des décisions radicales de quitter l'entreprise. Tous ces éléments ne sont peut-être pas liés, mais il pourrait être intéressant de les regarder de plus près.

Quand la crise sanitaire sera derrière nous, il serait bien de revenir sur le terrain parce que ces interventions sur le terrain sont celles qui parlent le mieux aux agents. A chaque fois que vous êtes intervenus dans les centres, nous avons eu un retour plus que positif. Vous êtes peut-être moins connus que la médecine du travail, il peut y avoir un mélange des genres et il serait bien que vous vous déplaciez quand cela sera possible. Il faudra que nous ayons une réflexion après les élections et j'invite les futurs élus à avoir cette réflexion afin d'être un peu plus en lien et plus proches de vos actions et avoir des interactions plus importantes avec le service social parce que des sujets sont proches et nous ne savons pas toujours à qui s'adresser.

Je vous remercie en tout cas pour cette présentation et j'insiste pour qu'elle soit faite au moins annuellement, voire un peu plus parce que des sujets sont sensibles et nous devons y être attentifs. Les agents de RATP INFRA ne sont pas en-dehors de tout ce qui se passe dans l'entreprise et aussi nationalement. Ils ont les mêmes problèmes d'endettement, d'emploi, de relations de travail, de logement. Il serait bien d'avoir un tableau de bord de notre côté pour voir si la situation s'améliore ou si les problèmes s'accroissent.

M. PAROT – Vous avez parlé de votre périmètre d'intervention et vous intervenez à chaque fois au niveau du plan de prévention alcool. Je tiens à vous en remercier et à le souligner parce que nous demandons souvent la présence d'un médecin du travail et nous n'en avons pas. Nous demandons aussi la présence d'une personne de la direction pour présenter le plan et conclure et nous ne l'avons toujours pas. Je tiens à souligner que le service social est toujours présent et je les en remercie.

M. LE PRESIDENT – S'il n'y a pas d'autres prises de parole, il me reste à vous remercier pour cette présentation fort appréciée.

04 Demande d'expertise risque grave de nature psychosociale (Art. L2315-94 1^{er} du code du travail) sur le périmètre CT/ESMC-M/SIG

M. LE SECRETAIRE – En attendant de revenir sur le projet VB+, je propose de donner lecture d'une délibération pour recourir à l'assistance d'un expert sur l'équipe SIG de l'unité CT suite à un certain nombre de remontées auprès des élus et surtout des élus de la CSSCT. Un certain nombre de problèmes sont évoqués dans ces éléments qui nous sont envoyés. Il nous a paru plus pertinent de lancer une expertise. Nous sentons bien une tension entre la hiérarchie et les opérateurs, mais aussi entre les agents.

Nous savons que l'unité CT a aussi engagé des actions, mais les deux démarches peuvent être complémentaires et non pas en opposition... (lecture de la délibération).

Délibération pour recourir à l'assistance d'un expert habilité pour réaliser une expertise Risque grave lors de la séance du CSE 7 du 18 novembre 2021

Nous sommes alertés par des collègues de l'unité ESMC de l'existence de problématiques graves de nature psychosociale qui concernent ESMC-M/SIG.

Les témoignages adressés au CSE via les élus de la CSSCT évoquent un climat délétère au sein de cette équipe. La situation se serait dégradée depuis plusieurs mois.

Les agents font état d'un mal-être au travail.

Ils décrivent des rapports humains très dégradés avec l'encadrement, un management clivant et en conséquence une ambiance dégradée entre collègues.

Citons, par exemple, les propos suivants :

- ✓ « Climat malsain où la délation envers les coéquipiers est monnaie courante ».
- ✓ « On est obligé de faire attention à ce qu'on dit ou ce qu'on fait car cela peut nous porter préjudice ».
- ✓ « Je ne fais plus confiance à certains coéquipiers et certains de l'encadrement ».
- ✓ « Les relations envers l'encadrement se sont ternies ».
- ✓ « Le côté humain a été mis de côté ».
- ✓ « Plus de discussion possible ».
- ✓ « Nous ne subissons que des remontrances et sanctions et parfois pour certains agents aucune possibilité de s'expliquer ».
- ✓ « Quand je suis en nuit, je fais toute la merde que personne ne veut faire ».
- ✓ « Jeunes collègues nouveaux entrants en galère sur des tâches sur lesquelles ils n'ont pas été formés ».
- ✓ « Nous étions tous potes mais petit à petit les maîtrises ont fait éclater tout cela pour faire des clans ».

Ils évoquent :

- ✓ **Un sentiment d'injustice, du traitement différencié, une révocation brutale,**
- ✓ **De l'abus d'autorité,**
- ✓ **Des attitudes menaçantes,**
- ✓ **Des injonctions paradoxales et des problèmes de sécurité, du surcontrôle :**
- ✓ Citons, par exemple, certains propos des agents à propos de l'encadrement :
 - « Pour ce qui concerne la sécurité des agents dans la voie, ils ferment les yeux quand ça les arrange ».
 - Ils nous font « passer auprès de la direction pour des fainéants dans certaines situations que nous jugeons dangereuses, heureusement que nous avons le sens de la sécurité et l'entraide et la bienveillance envers nos collègues quand nous allons sur les voies ».
 - « On me demande de faire un écrit pour m'expliquer et avec la possibilité de sanction pour me faire comprendre que je ne dois pas freiner le travail au détriment de la sécurité ».

Les propos des agents laissent également entrevoir :

- ✓ **Des conflits éthiques,**
- ✓ **Des exigences du travail qui s'intensifient et un manque d'effectif.**

- ✓ Citons, par exemple,
 - « Les règles se sont un peu durcies ».
 - « Nous exerçons un travail assez contraignant et pénible ».
 - « Rentrer plus tard pour faire plus de travail, de rogner nos pauses pour manger et réduire le temps pour faire nos rapports et une menace de sanction si nous n'étions pas assez rapides ou si on se plaignait ».
 - « On est en sous-effectif, j'ai des collègues malades ou en AT, on nous demande de remplacer tout le monde pour dépanner le service mais les maîtrises et surtout la direction oublient les efforts personnels pour ces services rendus ».
 - On est en sous-effectif depuis des années, et on demande de plus en plus de choses à faire, ils changent les organisations de travail tous les 6 mois si bien qu'on est parfois plus sûrs de la version sur laquelle nous sommes. Si un oubli est fait sur du préventif ou autre, on se prend un mail de menace de sanction mais quand on remonte les problèmes, il n'y a plus personne qui écoute ».

L'ensemble de ces dysfonctionnements créent d'après les témoignages recueillis :

- ✓ Une perte de sens du travail,
- ✓ Une perte d'autonomie,
- ✓ De la défiance et une peur de l'encadrement,
- ✓ Et surtout un mal-être :
- ✓ « Cela devient du harcèlement envers certains agents qui n'en peuvent plus, le service est en dépression et ce n'est qu'une question de temps avant que cela dégénère ».

Tous ces éléments nous amènent à estimer que les conditions de travail et les rapports sociaux à l'équipe ESMC-M/SIG sont si dégradés que les agents sont exposés à une situation de risque psychosocial grave.

Nous considérons que les problématiques de risque psychosocial sont particulièrement complexes, aussi nous souhaitons désigner un expert habilité comme le prévoit l'article L.2315-94 1° pour les situations de risque grave.

La mission de l'expert aura pour objet :

- ✓ L'analyse du processus de dégradation des conditions de travail à l'origine du risque grave constaté par le CSE,
- ✓ L'identification des facteurs de risques psychosociaux et l'aide du CSE pour émettre des préconisations pour améliorer la situation.

Pour réaliser cette expertise, nous désignons le cabinet 3^E Conseil, expert habilité CSE, situé au 83 avenue Philippe Auguste, Paris XIème.

Mme SICSIC – Avant de procéder au vote, je voudrais dire quelques mots sur les actions en cours du côté de cette entité. Je veux juste rappeler, et vous l'avez dit, que les deux démarches ne doivent pas entrer en opposition et que cette démarche doit être concourante à une amélioration de la situation. Un plan d'action est en cours au sein de l'unité CT et au sein de cette entité. Ce plan d'action fait suite aux préconisations issues de l'enquête qui avaient été partagées en CSSCT. Ce plan d'action a tout d'abord donné lieu à une rencontre du nouveau manager, Franck-SAMYN, qui est arrivé concomitamment et de l'ensemble des équipes concernées pour restituer les éléments de l'enquête et créer un climat d'échange. Au-delà de ce premier aspect, l'unité CT a planifié et organisé des ateliers pour coconstruire avec les opérateurs et l'encadrement un nouveau cadre de travail plus respectueux et

professionnel visant à apaiser les tensions et les difficultés. Ces actions sont engagées et elles sont en train d'être planifiées. Néanmoins, l'expertise proposée permettra de compléter les éclairages et ces actions. Je tenais à rappeler qu'un plan d'action était en cours au sein de l'unité CT.

M. LE PRESIDENT – Il faut que nous trouvions le bon équilibre. J'accueille positivement l'action que vous lancez. Il faudra qu'elle débouche sur un plan d'action unique qui soit lisible de tous. Il ne faut surtout pas mettre en difficulté un nouveau manager en qui nous avons confiance et à qui nous avons demandé de faire un rapport d'étonnement qui nous sera présenté au bout de ces 100 jours. Même s'il connaît le secteur, il n'y est plus depuis longtemps et nous souhaitons qu'il reprenne pied avec un regard un peu neuf. Ma seule demande est que nous soyons intelligents, et je sais que nous pouvons l'être, pour faire une démarche concertée et un plan d'action unique.

M. LE SECRETAIRE – Le but de cette expertise est de ne mettre personne en difficulté à tout niveau hiérarchique. Il est d'essayer de trouver des pistes d'amélioration et peut-être de mettre en exergue certaines problématiques d'organisation, relationnelles, et l'expert pourra amener des préconisations que nous n'aurions pas vues tous ensemble. J'espère que l'unité CT est aussi dans cette philosophie d'approche. Je n'ai aucun doute là-dessus.

M. MORVAN – Le sujet est vaste et compliqué et le problème se pose une fois de plus à l'unité CT. J'ai l'impression que plus c'est compliqué plus on est content est devenu le leitmotiv de l'unité. Nous avons interpellé le Président lors de la dernière séance de CSSCT sur la problématique du stationnement des véhicules personnels et des véhicules de service qui oblige les agents à aller jusqu'à Gare de Lyon pour garer les véhicules. Nous avons demandé un peu de détente pendant la période de mise en place et nous avons, pas plus tard que le 6 novembre, une menace de la part de l'encadrement de faire des courriers de sanction par rapport aux agents qui arrivent en retard parce qu'ils garent les véhicules à Gare de Lyon. Le 6 novembre datant d'une douzaine de jours, des choses ont peut-être été faites ou dites entretemps. Le moindre petit sujet entraîne une menace de sanction directe et j'ai l'impression qu'il n'y a plus de dialogue social entre les opérateurs et les encadrants. Quand le dialogue est rompu dans les équipes de maintenance, vous savez très bien qu'il est très compliqué de redonner sa confiance à quelqu'un qui menace perpétuellement de vous mettre une sanction pour un rien. Les horaires sur Gare de Lyon sont un peu compliqués au niveau de la circulation. Je connais la réponse de la direction disant qu'il faut prendre ses précautions pour arriver à l'heure au service, mais la vie n'est pas un long fleuve tranquille. Un peu de prévention de la part de l'encadrement sans passer directement par la menace commencerait à détendre les zygomatiques.

M. LAMBERT – Toutes ces histoires de parking créent des tensions. Je ne comprends pas que ces problèmes ne soient pas encore réglés. Les agents doivent stationner leurs véhicules à Gare de Lyon et ce sont à chaque fois des prises de tête parce que rien n'est défini par la direction pour dire qu'il faut accorder un peu de temps supplémentaire aux agents. Le climat est complètement dégradé au sein du service de Signalisation. Il faut vraiment intervenir et prendre des décisions rapidement pour régler ces petits litiges qui sont récurrents et polluants.

M. MORVAN – Je vous alerte une nouvelle fois parce que si rien n'est fait très rapidement, vous aurez une flopée de démissions. J'ai lu les courriers qui nous ont été envoyés par les agents et les bras m'en tombent. Il y a une situation qui est exécrable et beaucoup d'agents ne peuvent plus travailler dans de telles conditions. Leur seule solution n'est même pas d'aller ailleurs dans l'entreprise, mais de quitter l'entreprise. Cette situation est très dommageable parce qu'elle entraînera encore des pertes de compétences et je ne pense pas que nous ayons actuellement les moyens de perdre beaucoup de compétences dans nos unités de maintenance.

M. LE PRESIDENT – Nous vous remercions pour toutes ces alertes. Je n'ai pas l'impression que nous soyons partis pour ne rien faire.

M. LAMBERT – Je ne sais pas si vous avez bien compris mon message, mais je vous demande de dire rapidement aux agents qu'ils auront un quart d'heure de plus pour arriver au travail le matin comme cela a été fait sur d'autres centres.

PROCEDURE DE VOTE

La délibération du CSE RATP Infrastructures sur la demande d'expertise risque grave de nature psychosociale sur le périmètre CT/ESMC-M/SIG est adoptée à l'unanimité des présents.

05 Information et consultation : « Projet VB+ »

M. LE PRESIDENT – La situation est un peu particulière pour moi puisque j'ai lancé ce projet quand j'étais chez VAL et j'en suis maintenant devenu un client. Je me suis appliqué pendant ces mois à rester à une certaine distance de ce sujet pour ne pas être soupçonné de peser sur quoi que ce soit. J'ai laissé faire le collectif que je veux saluer, à savoir les organisations syndicales, l'équipe projet et l'équipe de RATP INFRA. Je pense que vous avez eu d'innombrables échanges et il y a une dynamique de prise en compte de beaucoup de choses que je trouve personnellement impressionnante. Je laisse maintenant la parole à l'équipe pour nous présenter ce projet qui fait évidemment beaucoup parler, et cela est assez logique puisqu'il parle de l'environnement de travail qui est l'un des éléments clés de la motivation des salariés.

Mme DECKER – Nous sommes aujourd'hui réunis autour de cette table pour parler du projet VB+ et notamment du microzonage, soit les aménagements alloués aux équipes et les modalités de transfert puisque nous sommes en site occupé et il existe tout une ingénierie en lien. Nous nous sommes vus à l'occasion de différents échanges et le dialogue social riche et constructif a permis de faire avancer le projet par rapport à vos remarques. Nous avons pu échanger longuement en CSSCT le 28 octobre. Nous nous attacherons à résumer ce grand et vaste projet en quelques slides. Nous n'entrerons pas dans le détail et nous répondrons plutôt à vos éventuelles questions.

Mme CHAILLOUX – Cette présentation est une synthèse des échanges que nous avons pu avoir ensemble. Je voulais aussi vous remercier de tous ces échanges et j'ai trouvé le dialogue social constructif. Nous avons eu tout d'abord une phase de macrozonage dans ce grand bâtiment Val Bienvenue pour mettre en place et travailler sur les proximités fonctionnelles entre les différentes unités de MOP et de RATP I.

Pour rappel, le projet VB+ est aussi le moyen de rapatrier les unités ex-GDI qui sont aujourd'hui dans les bâtiments de Val de Fontenay au sein de Val Bienvenue et de poursuivre la transformation de l'ingénierie pour incarner au sein de ce bâtiment les synergies fonctionnelles de la BU RATP INFRA. Nous avons donc eu cette phase de macrozonage avec cet objectif fort. Il en a résulté une répartition des unités dans les différentes ailes du bâtiment pour voir, en fonction des proximités fonctionnelles et des tailles d'unités, qui sera logé où. Cette phase de macrozonage est également passée en CSE Central. Nous arrivons ensuite à la phase du microzonage qui est l'objet de la présentation d'aujourd'hui. Avant cette présentation, nous avons travaillé avec les équipes et fait de nombreux ateliers pour définir, dans la zone allouée dans la phase de macrozonage à telle unité, comment sont agencées les entités et comment sont aménagés les espaces en fonction des particularités métiers de ces différentes entités.

Comment cela s'est-il passé ? Le travail a débuté au début du mois de mai. Nous l'avons fait en co-construction avec les collègues de Val Bienvenue et avec vous. Des contributeurs ont été désignés et des ateliers ont été faits. Nous avons eu une B0 du microzonage qui a permis un temps de réflexion, puis des réunions de co-construction avec les différents collègues de mi-mai à fin juillet. Nous avons eu aussi un temps avec vous pour vous expliquer la méthode de microzonage à peu près au milieu de ce temps de co-construction entre mi-mai et fin juillet, comment nous allons aménager et surtout prendre en compte les particularités des entités. Une présentation a été faite en CODIR et dans les différents CODIR d'unité également pour une validation de ces aménagements. Il est intervenu ensuite une validation en comité de pilotage puisque nous avons un comité de pilotage mixte avec les deux départements MOP et RATP I, le projet touchant les deux départements.

Nous avons travaillé dans une méthode de co-construction. Le délai est un peu ramassé, mais nous avons fait le maximum, -et nous l'avons également fait après lorsque nous avons entamé le dialogue social-, pour prendre en compte les différents éléments qui pouvaient nous être remontés sur cet aménagement en espace dynamique qui était un postulat de base.

Nous avons précisé dans le dossier, pour chaque unité et chaque entité, quels seraient les aménagements et les particularités de ces aménagements. Nous avons longuement échangé sur les personnes à mobilité réduite. Tous ces points ont été vus ensemble et vous avez, dans ce dossier, tous les plans avec ces particularités d'aménagement.

Il faut retenir de ce microzonage la chose suivante : quels que soient les plans d'aménagement, nous fonctionnons toujours de la même façon. Nous avons, dans un espace dynamique, un ensemble de postures variées de travail : la posture formelle qui est le bureau traditionnel et un certain nombre de postures informelles qui sont de réelles postures de travail. Nous trouvons, dans les postures informelles, les alcôves de concentration et les alcôves solo, des postes de passage et des postes de projet qui sont plutôt des postures hautes, des mini-bulles ou cabines téléphoniques pour pouvoir s'isoler en discrétion ou en confidentialité, des alcôves de collaboration où l'on peut travailler à deux ou à trois, des salles projets et des salles silence qui sont une nouveauté par rapport aux différentes salles que vous pouvez avoir sur Val Bienvenue version 1 qui étaient déjà une première version d'un espace ouvert. Au niveau des

salles silence, nous sommes vraiment dans un format de bibliothèque pour s'isoler, réfléchir sur un dossier ou écluser des mails.

Toutes ces postures constituent les positions de travail et l'aménagement a été fait en fonction de ces différentes diversités de positions de travail. Nous ajoutons à côté des positions de réunion soit à travers les bulles, soit à travers les salles de réunion très classiques. Quand nous rajoutons des salles de réunion, nous tombons sur le nombre de positions assises dans le bâtiment. Les tisaneries, qui peuvent être un lieu d'échange informel, ne comptent pas dans les positions dites assises. Tout l'aménagement a été défini selon ce postulat et cette méthode que nous avons travaillée et que les collègues ont aussi apprise dans le cadre des différents ateliers.

Contrairement à d'autres bâtiments que nous mettons en œuvre en espace dynamique, une particularité à RATP I est le plateau projet. Il s'agit d'un point très important pour vous dans votre synergie de la transformation de l'ingénierie. Plusieurs plateaux projets seront dans une aile du bâtiment qui est l'aile un peu centrale de cet escargot. Ces plateaux projets sont parfois aménagés légèrement différemment et nous le voyons déjà dans le nombre de positions assises.

Au niveau d'un plateau projet sur RATP I (283 salariés), nous sommes partis sur une base de 70 % d'effectifs simultanés entrants, les 70 % étant jusqu'à présent le pic que nous avons pu constater sur quelques jours par mois avant la crise sanitaire. Sur cette base de 70 % d'effectifs simultanés entrants, nous avons 1425 positions de travail, soit 1,3 positions de travail par salarié présent et 2,11 places assises puisque nous ajoutons les places de salles de réunion. Sur les plateaux projets, nous avons des chiffres sensiblement identiques : 470 salariés sur la base de 70 % entrants simultanément; 614 positions de travail et 2,3 places assises par salarié présent. Il s'agit du constat sur l'ensemble des aménagements qui résultent des ateliers que nous avons faits et des plans que vous avez dans le dossier. Il faut bouger pour pouvoir faire les travaux et nous avons toute une ingénierie de transfert à mettre en place.

Mme DECKER – La particularité de ce projet est d'être dans un site occupé qui est récent en termes d'aménagement et toute une ingénierie de transfert doit être mise en place pour savoir comment les gens vont bouger. L'objectif derrière cet exercice a été aussi d'incarner la transformation de l'ingénierie et de retravailler toutes ces proximités fonctionnelles. Par définition, le macrozonage présenté fait que des gens doivent bouger dans une autre zone et toute cette ingénierie de transfert fait que des équipes pourront aller directement vers leur cible d'aménagement et d'autres équipes devront passer par des périodes transitoires appelées la zone tampon. Ce passage est plus ou moins long en fonction de l'équipe. Nous pouvons retenir dans les grands principes de cette ingénierie de transfert que les premiers mouvements s'opéreront dès le 7 janvier et se termineront le 22 juillet en sachant que les derniers à arriver seront les personnes qui sont actuellement à Val de Fontenay. L'objectif est de faire bouger à l'intérieur les équipes qui sont déjà présentes pour accueillir les personnes qui viennent de Val de Fontenay.

Les grands partis pris derrière cette ingénierie de transfert sont de réduire au maximum le temps global de l'opération et de mettre en œuvre des zones tampons Flex adaptées aux équipes concernées. Nous avons eu des petits ajustements en lien avec le dialogue social pour trouver des solutions complémentaires et libérer des quartiers

entiers afin de limiter les nuisances liées aux réaménagements. Ce bâtiment étant récent, nous ne touchons pas à sa structure. Nous n'avons pas, comme dans d'autres projets, des phases de travaux avec des marteaux piqueurs et nous sommes plutôt sur des phases de décroisonnement et de reclusionnement donc des nuisances qui sont maîtrisées en termes de nuisances sonores. Il peut y avoir des nuisances de flux qu'il faut aussi canaliser.

Comment cela va-t-il se passer concrètement et comment ces phases de déménagement vont-elles s'organiser ? Nous avons, quelques semaines avant le déménagement, une étape de tri et d'archivage qui doit être terminée. Nous avons, dans le projet, toute la phase d'archivage avec des équipes qui se mobilisent sur le terrain pour aider en sachant que ce type d'opération avait déjà eu lieu sur Val Bienvenue, mais nous avons conscience qu'il faut réaccompagner cette étape. Nous aurons ensuite tout un pan de communication sur le projet. Pour mémoire, nous aurons une webconférence la semaine prochaine à destination de tous. Il est prévu des kits de communication à destination des managers unité par unité pour leur expliquer s'ils vont directement à la cible ou s'ils doivent passer par une zone tampon et pendant combien de temps. Tous ces éléments sont travaillés dans le plan de communication. Ils sont repris dans un livret de déménagement qui sera envoyé par unité. Nous entrons à un moment donné dans les aspects de logistique. Il faut distribuer des cartons et des caisses de rangement pour les affaires personnelles puisque le jeu de mouvement fait que nous essayons d'être dans l'économie circulaire, de proposer des caisses qui peuvent être revalorisées dans les différents mouvements et qui facilitent le vidage du casier. Des étiquettes sont préremplies et renseignées sur le nom, le prénom et la destination du carton.

Comment cela va-t-il se passer d'un point de vue opérationnel ? Les mouvements devant s'étaler entre le 7 janvier et le 22 juillet, l'objectif n'est pas de communiquer maintenant pour les gens qui partiront le 22 juillet. Nous essayons d'avoir à chaque fois une communication au plus près de ce qui va se passer équipe par équipe pour permettre à chacun d'être bien sensibilisé sur ce qu'il a à faire au moment où il doit le faire. Comment cela se passe-t-il concrètement dans une phase assez classique ? La mise en carton doit être finalisée le mardi et les espaces de travail doivent être libérés le vendredi midi. Un état des lieux de départ est fait et il est extrêmement important pour bien suivre le nombre de cartons par collaborateur. Le vendredi après-midi est le temps du déménagement. Avec la construction du dialogue social, l'après-midi sera banalisée pour les salariés sauf raison de service, mais nous sommes globalement sur ce principe. Le déménagement s'opère par un déménageur et l'équipe revient le lundi soit dans sa zone tampon, soit dans la cible en fonction du schéma et nous avons à ce moment-là l'état des lieux d'arrivée. Nous pouvons ainsi comparer l'état des lieux de départ avec l'état des lieux d'arrivée et cela facilite le processus en cas de carton perdu.

Au niveau des travaux d'aménagement dans les quartiers concernés, nous sommes plutôt sur des opérations de décroisonnement et de reclusionnement des espaces en fonction des plans de microzonage et d'aménagement. Nous sommes sur du déplacement, une création de nourrices de courants forts et de courants faibles pour alimenter les postes de travail, les bulles..., une remise en peinture quand elle s'avère nécessaire et toute la phase d'installation du mobilier dans les espaces de travail. Tous

les bureaux et tous les postes formels seront réglables en hauteur avec deux formats proposés (140 ou 180). Il faut aussi installer du nouveau mobilier.

Pour resituer un élément du dossier, nous aurons 12 phasages de travaux pour RATP I avec des phases de l'ordre de deux à trois semaines qui sont directement corrélées avec l'ingénierie de transfert. C'est vraiment en partant de cette ingénierie de transfert que RRE a pensé ces phases de travaux pour permettre qu'elles se passent dans les meilleures conditions possibles pour les salariés.

M. LE SECRETAIRE – Nous vous remercions pour votre présentation synthétique sur un dossier aussi complet. Nous avons déjà eu plein d'échanges et nous n'avons pas l'intention de rebalayer tout le dossier qui a été envoyé au mois d'octobre. Pour autant, le fait de basculer ce bâtiment en Flex office ne nous convient pas. Il nous avait été assuré la main sur le cœur à l'époque que cette évolution n'était pas pour tout de suite et qu'un bureau pour chaque salarié était le postulat de départ. Vu son appétit à faire du moins dans l'immobilier, la direction a vite changé ses intentions. Nous n'avons pas pu faire évoluer ce point, mais nous n'avons pas beaucoup de doutes. Nous avons pu échanger avec certains agents sur deux sujets :

- Les agents qui sont déjà sur place disent qu'ils préfèrent être en télétravail et plutôt loin de ce bâtiment. Ils ont l'impression d'être assez oppressés même si les espaces sont ouverts parce qu'ils sont un peu rapprochés les uns des autres. La pandémie n'aide pas à se projeter. Vous avez évalué les entrées et sorties par rapport à une période un peu compliquée et les éléments ne sont pas complets puisque vous l'avez fait dans la période juste avant la pandémie qui n'a pas duré beaucoup de temps. Je ne sais pas si vous avez des éléments basés sur quelque chose de concret. L'avenir nous le dira, mais votre décision était prise de toute façon.
- Les agents qui viennent des bâtiments de Val de Fontenay qui sont vétustes. Ces bâtiments qui étaient bien avant sont maintenant vétustes. Il est vrai que ces termes peuvent être utilisés pour faire passer la communication, mais ces bâtiments ne sont pas vétustes pour nous. Ils ont un certain âge et nous voyons qu'ils ne sont pas vétustes parce qu'il me semble que la Présidente se trouve dans l'un de ces bâtiments. Les salles de réunion ont été refaites avec le Wifi installé que certains attendaient ailleurs et qui n'a jamais été installé. Nous voyons que l'on sait mettre les choses en place quand il y a nécessité.

Les agents, toutes catégories confondues, traînent les pieds pour rejoindre ce bâtiment Val Bienvenue pour un certain nombre de raisons. Au niveau de la confidentialité, vous avez dit qu'il y avait des bulles. Un certain nombre d'agents vont passer leur temps dans les bulles parce que ces espaces restent bruyants. Je laisserai la parole à Carole HENRION, la Présidente de la commission, qui travaille dans ce bâtiment. Un certain nombre d'irritants sont encore d'actualité et ne sont toujours pas réglés.

Nous rappelons une petite règle qui s'applique à toutes les entreprises et je n'ai pas l'impression qu'elle soit respectée : le code du travail rappelle que l'on doit adapter le poste de travail à l'homme et non pas l'inverse. Il me semble que l'inverse est fait dans ce bâtiment puisque l'homme ou la femme devra s'adapter au poste de travail alors

que les fondamentaux du code du travail indiquent que le poste de travail doit s'adapter. Nous sommes donc en écart.

Parmi les irritants, il reste le Wifi. J'interpelle directement la cheffe de projet, Mme CHAILLOUX, sur le sujet puisqu'elle s'est engagée dans plusieurs réunions avec les équipes de SIT à essayer d'avoir une situation un peu meilleure, voire à retarder l'aménagement pour avoir un système qui va bien. Je pense que cet engagement ne sera pas tenu puisque vous avez déjà prévu des aménagements dès le 7 janvier alors que l'analyse de SIT n'arrivera qu'au mois de décembre. Je ne vois pas comment tout cela pourrait fonctionner correctement.

Sur les postes informels, je ne suis pas sûr que des postes dans les couloirs soient l'idéal pour travailler, mais il s'agit peut-être du nouveau monde. Toutes les études mettent en avant une perte de production plutôt qu'une majoration de la production quand les agents travaillent dans ce milieu très dense.

Un autre point un peu particulier sur VB+ est l'arrivée de l'unité ESO qui est plutôt itinérante. Les choses sont allées dans le bon sens, mais vu la proposition de départ qui consistait à mettre les agents dans des « cases », je me dis que la situation n'a pas beaucoup changé par rapport à celle nous avons connue il y a quelques années et que nous connaissons à Bourdon. On a voulu à tout prix faire entrer l'unité CT dans ce bâtiment tertiaire alors qu'elle a une maintenance itinérante forte avec tous les problèmes qu'elle a connus pendant des années et qu'elle connaît encore. Je me suis dit que l'on renouvelait la même problématique, mais nous avons eu une écoute forte de la part du projet qui a permis de trouver une solution qui pourrait convenir afin de ne pas faire de différenciation entre les cols blancs et les petits bonshommes en vert qui étaient parqués dans des locaux sans lumière et sans grand-chose. Il s'agit du point positif du dossier pour avoir longuement échangé sur le sujet.

Mme HENRION – Il est vrai qu'il est compliqué aujourd'hui de se concentrer dans cet immeuble quand nous avons des métiers où nous devons faire des présentations, et il est très compliqué de se concentrer pendant quelques jours dessus. Je suis contente d'avoir des jours de télétravail, ou alors il faut mettre son casque et son masque pour se concentrer. J'ai peur parce que nous serons demain un peu plus les uns sur les autres. Je pense que nous aurons des problèmes de parking, de places pour les vélos et les trottinettes parce que beaucoup de gens viennent à leur travail en vélo ou en trottinette. Je vois d'ailleurs des trottinettes qui traînent dans les bureaux parce qu'il n'y a pas assez de places. Nous aurons des problèmes de restaurant, de tisanerie... qu'il faudra voir. Nous avons évoqué tous les problèmes irritants.

Mme DECKER – Nous serons aussi dans une démarche de comité de suivi. Nous suivons aussi les taux d'occupation précisément. Depuis le 4 octobre, nous sommes dans l'application de l'accord de télétravail actuel et nous ne sommes plus sous le couvert du télétravail exceptionnel pour raisons sanitaires. Cela nous permet de conforter les premières analyses et nous sommes, depuis le mois d'octobre, sur des taux d'occupation qui restent bien loin de nos hypothèses même si nous sommes prudents parce que nous savons que les choses reviennent aussi progressivement. Nous continuerons à le suivre. Pour vous donner quelques indicateurs, nous sommes en moyenne à 50 % depuis le début du mois d'octobre et le pic observé était à 59 %. Nous sommes confiants aujourd'hui dans les propositions. Nous le suivrons comme

nous nous y sommes engagés et nous partagerons avec vous ces éléments au fil de l'eau et de l'avancée du projet.

Mme CASSOU – Par rapport au taux d'occupation dont vous venez de parler, j'attire aussi l'attention sur le fait qu'il existe un nouveau mode de travail qui est le mixte télétravail et travail en présentiel. Nous avons de plus en plus de gens qui arrivent le matin, qui prennent leur ordinateur et qui repartent l'après-midi. Dans la règle de l'accord télétravail, ces gens sont censés être en télétravail. S'ils ont par exemple une réunion, ils viennent et ils continuent à télétravailler chez eux. Ce nouveau mode de travail est en train de s'installer et je pense qu'il faut y être vigilant au niveau du taux d'occupation parce que nous pouvons très bien être à 60 % le matin et à un autre taux l'après-midi et les personnes ne sont pas les mêmes.

Mme DECKER – Vous avez entièrement raison et nous observons le pic d'occupation de 0,59 l'après-midi dans les usages. Nous y sommes attentifs et nous observons ce phénomène.

Mme CASSOU – Que souhaitez-vous faire la direction concernant ce nouveau mode de travail ? Il n'existe pas d'accord sur le sujet pour l'instant et je ne sais pas comment il sera géré. Il nous remonte au niveau des HIS que les agents ne veulent pas venir dans ce bâtiment parce qu'ils ont peur d'être les uns chez les autres. Même si l'open-space plaît aux jeunes, le Flex office est différent parce qu'ils n'ont pas de postes attribués. Nous interrogeons aussi les plus jeunes populations qui viennent d'arriver et j'ai beaucoup de jeunes collègues qui viennent d'arriver. Ils aiment bien l'open-space et ce genre de plateau, mais ils n'aiment pas forcément le Flex office puisqu'ils arrivent un peu plus tard. Quand ils arriveront vers 9 h 30 ou 10 h, ils auront peut-être un poste sans écran et cela les perturbe. Les gens arrivant de plus en plus tard, beaucoup de périmètres sont à prendre en compte.

Je vous remercie en tout cas pour votre écoute. Au début, la situation était un peu sportive puisque aviez récupéré un projet où nous avons été un peu douchés. Des engagements avaient été pris notamment en disant qu'il n'y aurait jamais de Flex office dans ce bâtiment, que nous pourrions recharger nos voitures sans souci, que les tisaneries ne poseraient aucun problème... Il est bien que toutes les préconisations que nous avons faites soient maintenant prises en compte, mais il est dommage qu'elles ne l'aient pas été à l'époque alors que nous étions dans cet état d'esprit constructif. Je vous remercie et vous avez eu du courage parce que la situation n'était pas forcément facile au début. Nous avons su nous adapter et travailler ensemble et j'espère que nous procéderons de la même façon pour tous les autres projets, celui-ci étant la preuve que cette façon de faire peut fonctionner.

M. PAROT – Le fait de travailler conjointement et d'être à notre écoute n'est que du bon sens. Nous avons dit des choses dès le départ et nous nous sommes malheureusement heurtés à un mur. Quand d'autres personnes arrivent et voient les demandes que nous avons faites, elles se disent qu'elles sont des demandes légitimes pour travailler correctement dans un tel bâtiment et leur mise en application n'est que du bon sens. Je vous remercie d'avoir été à notre écoute notamment pour les douches au troisième étage. Nous avons parlé tout à l'heure du dossier de l'unité CT où l'on a été à l'écoute des instances pour le bien-être des collègues. Sur ce dossier, nous avons toujours les irritants notamment au niveau du Flex office, mais nous avons eu

néanmoins une avancée que nous n'avions pas l'habitude d'avoir et je vous remercie pour le travail que nous avons fait conjointement.

Mme CHAILLOUX – J'ai le résultat de l'audit Wifi. Il est prévu des actions et un plan d'action jusqu'à la fin du mois de décembre avec un objectif de résultat de SIT pour fin décembre et un audit sera de nouveau fait après pour le révéfier. Nous avons les plans, le travail qu'ils ont déjà fait, les zones d'ombre qui restent et les problèmes identifiés avec des actions déjà mises en place au mois d'octobre. Elles ont été présentées aux deux directions en COPIL. Nous en ferons une communication.

J'ai aussi dit à SIT que la situation s'est améliorée dans certaines zones et qu'elle ne s'est pas améliorée dans d'autres zones. En fait, ils ne communiquent pas quand ils font des actions et je trouve cela un peu dommage. Nous ferons une communication sur les actions qui ont été faites, qui restent à faire et nous dirons où se posent les problèmes.

M. LE SECRETAIRE – J'entends bien ce que vous dites, mais elles arrivent un peu tard malgré tout parce que ces problèmes sont identifiés depuis le départ. Il est bien qu'ils soient résolus, pour autant la résolution arrivera peut-être après-coup puisque les choses ont démarré. Je vous avoue que nous n'avons pas trop cru au report des aménagements quand nous savons les conséquences qu'il peut avoir. Nous avons également appris que la digitalisation des documents avait pris du retard et je ne sais même pas si elle a commencé. La dernière fois que nous avons interrogé le chef de projet, il nous a dit qu'elle n'était pas faite et qu'il y avait du retard. Nous nous interrogeons parce que ces dossiers sont faits pour faciliter l'intégration. Nous avons compris dernièrement qu'elle n'avait même pas commencé et, quand nous discutons avec les gens dans les unités, ils nous disent qu'ils n'ont pas vu grand monde. Cela posera peut-être des problèmes parce que les personnes qui viennent de VDF ont un peu de documents et les valises risquent d'être bien remplies.

Nous nous interrogeons sur le sujet des douches. Vous avez répondu favorablement à la demande avec la mise en place de douches au niveau du troisième étage. Pour autant, cela n'empêchera pas que des agents auront toujours des vestiaires au troisième étage et les douches au premier étage. Nous trouvons dommage de ne pas avoir eu de réponse positive sur le fait d'équiper les agents qui ont un casier chantier de ce kit parce que je ne suis pas sûr que deux douches au troisième étage soient suffisantes pour tous. Il restera toujours ce cheminement qui sera peut-être plus à la marge, mais qui pourra exister. Nous réitérons cette demande de pouvoir équiper de ce kit les agents qui ont un casier chantier. S'il s'agit d'une problématique de lavage, nous n'avons pas de problème sur ce sujet-là puisque nous ne sommes pas sur un EPI et la seule obligation de l'entreprise porte sur les EPI (bleus de travail ou autres).

Vous avez évoqué le sujet du Wifi. Des éléments avaient été demandés sur ces problématiques que SIT peut avoir. Dans l'idéal, il serait bien qu'une personne de SIT vienne nous l'expliquer. Nous pouvons avoir le document, mais ils sont des spécialistes et ils pourraient nous le traduire. Je rappelle que nous avons demandé une rencontre avec RRE pour toute la partie évacuation parce que nous avons des interrogations, notamment si les gens sont plus en télétravail et si les EPI ne sont pas présents le jour d'une évacuation. Nous nous interrogeons comme nous avons pu voir, il y a quelque temps, une tente se déployer près du point de rassemblement. S'il y

avait eu un incendie, je ne sais pas par où les gens seraient passés. Je pense qu'un certain nombre de choses sont à rappeler parce que nous sommes dans le domaine de la sécurité et il faut faire attention. Tant qu'il n'arrive rien, tout se passe bien, mais si une évacuation avait eu lieu ce jour-là, le point de rassemblement était déjà bien occupé au niveau de sa surface.

Le dialogue a été intense sur ce dossier et il l'est toujours. Nous avons eu le même type de dialogue au niveau d'ESAEM et du désamiantage. Nous avons plutôt des gens qui sont à l'écoute et qui, au-delà de l'écoute, essaient de trouver des solutions et de faire d'autres propositions pour pouvoir améliorer le quotidien des agents. Je pense que nous serions sur une position plus dure si nous avions eu une porte complètement fermée parce que cela aurait posé des problèmes au moins pour nos collègues de l'unité ESO.

Vous avez également parlé de la demi-journée et la demande a été aussi acceptée comme elle l'avait été à l'époque lors du premier déménagement. Je rappelle une demande de cartes pour le café, le thé.... Nous en discuterons avec le Directeur.

Nous avons balayé tous les points sur le sujet. De toute façon, nous ne vous oublierons pas et nous serons amenés à en reparler parce que les agents nous font des remontées. Nous avons eu des remontées sur la plateforme de CT et, quand nous regardons le dossier, il a été fait des études techniques et vous avez peut-être les résultats. Nous avons aussi des agents qui nous disent que déménager la plateforme en juillet ou en août est prendre des risques de ne pas pouvoir la remettre en route alors que c'est la période où l'on en a le plus besoin. Nous vous faisons passer le message et nous continuerons à vous solliciter sur le projet.

Mme DECKER – Sur l'unité CT, nous en avons déjà parlé et nous avons travaillé avec Maud BENGHOZI sur le sujet. Nous sommes plutôt sur un déménagement qui serait avancé. Il a deux petits impacts sur deux équipes en zone tampon notamment le plateau PCC RER et Symphonie. Nous avons trouvé une solution pour les loger ailleurs et nous avons une piste. Ils ne déménageront pas le 15 juillet, mais plutôt au début du mois de juillet.

M. LE SECRETAIRE – Je rappelle que nous avons levé la main pour signaler ce problème suite à une remontée des agents.

Mme DECKER – Sur la demande de l'unité ESO pour inverser le sens des portes, cela sera fait également. Nous avons prévu un point sécurité incendie le 30 novembre de 14 h à 16 h et je pense que nous le ferons largement en une heure. Je verrai si la personne de SIT est disponible de 15 h à 16 h pour vous présenter à ce moment-là le rapport des actions sur le Wifi et permettre de le vulgariser.

M. LE SECRETAIRE – Des agents ont été complètement oubliés et ne sont pas inclus dans ce dossier alors qu'ils sont pourtant sur VDF. Il s'agit des agents qui travaillent sur le Grand Paris et qui ne vont pas à Val Bienvenüe. Nous ne savons pas où ils vont. Personne n'en parle et nous n'avons pas de dossier.

M. LE PRESIDENT – J'ai été très étonné de voir en arrivant qu'il n'y avait pas, concernant l'équipe du Grand Paris, d'hypothèse d'implantation au cœur de la Société du Grand Paris à Saint Denis dans le bâtiment qui s'appelle Moods et qui a des places pour les accueillir. Comme il s'agit de préparer la reprise en gestion technique d'un réseau monstrueux, je trouvais que la logique de plateau projet prévalait. Un accord a été trouvé il y a une dizaine de jours entre la Société du Grand Paris et nous pour héberger l'équipe GI/GP durant le temps du projet plutôt que de les mettre dans un plateau rendu libre ici et de les voir transiter à longueur de journée à Saint Denis pour aller travailler le lundi, le mardi... avec IDFM, la SGP et l'opérateur virtuel. Nous avons décidé, avec l'accord de Loïc PELHATE et de son équipe, de les implanter au cœur des opérations de conception qui me semble être l'endroit où ils doivent être.

Mme SICSIK – Ce point sera présenté lors de la commission du Grand Paris prévue la semaine prochaine et il donnera lieu aux présentations et au dialogue social nécessaires avec la CSSCT et le CSE. L'équipe du Grand Paris prévoit de vous le présenter la semaine prochaine.

M. LE PRESIDENT – Ils ont fait un cahier des charges qui reprend les principes de VB+ avec 22 bureaux pour 30 personnes, des salles de réunion, des zones de confidentialité...

Mme HENRION – Lecture de l'avis.....

Le projet VB+ présenté ce jour pour consultation est dans la continuité de la nouvelle approche immobilière de l'entreprise.

VB+ fait suite à un 1^{er} aménagement qui s'est fait fin 2019 lors de la création du département RATP INFRASTRUCTURES.

La volonté de la direction de rendre les baux des bâtiments sur VDF implique de réunir les équipes de VDF (Jorasses, Hautacam, Belledonne) sur Val Bienvenüe.

Pourtant, 2 ans en arrière, le bâtiment n'était pas prévu de se transformer en flex office et d'ailleurs c'était même une garantie, un engagement de la direction, PV de séance du CSE à l'appui.

Changement de cap suite à une volonté de réduire tous les espaces tertiaires, comprendre de faire entrer dans une surface restreinte plus d'agents que les postes de travail peuvent recevoir. Avant, permettez-nous de faire un léger retour en arrière sur la courte vie du bâtiment high-tech Val Bienvenüe.

Dès début 2020, nous vous évoquions des dysfonctionnements ou le manque de transparence sur des sujets comme :

- ✓ L'analyse sur les ondes électromagnétiques ;
- ✓ La performance du WIFI ;
- ✓ Le problème de certains bureaux non réglables en hauteur ;
- ✓ Le problème de l'acoustique à l'intérieur des bâtiments ;
- ✓ Les problèmes acoustiques et les problèmes d'odeurs des tisaneries ;
- ✓ L'incompatibilité entre le silence et les échanges téléphoniques ;
- ✓ Les gronds des portes de paliers qui ne sont pas bien réglés ;
- ✓ Les difficultés d'acheminement du courrier ;
- ✓ Les casiers personnels qui se bloquent ;
- ✓ Les soucis concernant les ouvrants de désenfumage ;
- ✓ Le souci concernant le lieu d'évacuation incendie qui est mal sécurisé ;
- ✓ L'isolation du froid de la conciergerie à l'entrée du bâtiment.

Cette liste, qui n'est pas complète, met en avant les désagréments subis par les agents dès leur arrivée sur le site. Nous verrons plus tard que certains problèmes ont été réglés, d'autres sont toujours d'actualité et de nouveaux sont apparus.

Côté instance, nous avons créé une commission immobilière début 2021, s'en sont suivies plusieurs commissions dès le mois d'avril pour échanger sur le futur VB.

Rappelons en préambule que les baux de VDF arrivent à terme. Après un 1^{er} projet prévoyant de déplacer les agents de VDF vers le bâtiment Esterel, de nouveaux éléments externes sont venus modifier ces plans d'emménagement. Au final, il est décidé de garder 2 immeubles à l'Est de Paris, Val Bienvenue et Esterel, de réorienter les agents de RATP I de VDF sur Val Bienvenue et de laisser pour partie le bâtiment Esterel au département M2E. Pour réussir cette opération, la direction impose le flex office sur VB, ce qui a pour objectif d'optimiser le taux d'occupation, en un mot de faire travailler plus de personnes dans un espace plus restreint avec en bonus la suppression des postes de travail fixes. Il est donc acté de rapatrier les unités établies sur VDF vers le bâtiment Val Bienvenue.

Voilà le postulat de départ et tous les échanges qui ont eu lieu avec les élus ou les agents se seront déroulés avec ce cadre contraint.

À terme, l'effectif cible pour le département sera de 2 168 salariés. La répartition des postes formels et informels est la suivante, 1 127 postes formels et 298 postes informels soit 1 425 postes. Cherchez l'erreur ! Ah oui, c'est vrai, il faut ajouter les 1 979 espaces collaboratifs (bulle, salle de réunion, ...).

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

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

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

Élément important à rappeler, la disposition des meubles et bureaux dans l'espace, nous pouvons citer les grandes tisaneries, la disposition est identique à chaque étage avec des postes de travail qui sont proches des fenêtres et en second jour les salles de réunion, des bulles éparpillées sur tout le site, non réservables et la création de nouvelles salles « twist » qui seront positionnées à chaque étage.

Mais nous nous interrogeons sur le respect du code du travail car certaines situations sur VB paraissent contraires à ces principes. Nous nous permettons de vous rappeler l'article L4121-2 qui fonde des principes généraux de prévention et régit l'adaptation du poste de travail à l'homme et non le contraire. Pourtant, le besoin entre autres en double écran ne répond pas à ce fondement.

Concernant les tisaneries, elles vont être complètement fermées, évitant ainsi la propagation du bruit et des odeurs, cette demande avait déjà été faite début 2020.

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

Autre principe, les postes formels et informels, si les premiers sont connectés filairement, pour les seconds ce n'est pas le cas et vu la qualité du wifi sur ce bâtiment, les délais des livrables risquent de s'allonger. Vous avez diligenté un audit, des défauts ont été détectés. Malheureusement, les résultats seront connus et les problèmes réglés après le passage devant notre instance. Nous réitérons donc notre demande d'envoyer les conclusions de l'audit et son plan d'action, accompagnées des analyses des champs électromagnétiques au poste de travail aux deux secrétaires d'instance avant les premiers emménagements. Dans ces conditions, votre engagement de décaler l'emménagement des nouvelles unités en cas de défaillance du WIFI paraît difficile à tenir. Je crois que nous avons raison, les promesses n'engagent que ceux qui les tiennent et pas ceux qui y croient.

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

La problématique des vestiaires et des douches qui ne se trouvaient pas au même étage a été partiellement réglée avec la construction de douches au 3^{ème} étage, ainsi que l'ajout de sèche serviettes.

Pour autant, la possibilité de circuler entre le 3^{ème} et le 1^{er} reste d'actualité car les douches supplémentaires au 3^{ème} ne sont pas suffisantes vu le nombre de possibles utilisateurs.

Il nous paraît donc nécessaire de fournir le kit (peignoir, serviette, claquettes) aux agents identifiés pour éviter toute mésaventure dans le futur.

Autre point à finaliser, le lavage des bleus de travail qui n'est pas exclusif pour les salariés de l'unité ESO. Cette obligation de l'employeur s'adresse bien à l'ensemble des agents qui, de part leur activité, sont détenteurs d'un placard vestiaire chantier.

L'inquiétude sur la capacité du ballon d'eau chaude de pouvoir fournir la bonne température d'eau à tout moment de la journée n'a pas disparu.

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

Nous vous demandons d'installer une vitrophanie plus soutenue sur plusieurs bulles à chaque étage sans attendre la remontée des utilisateurs.

Autre point, concernant la plateforme CT, les résultats seront connus après le passage devant l'instance, et donc cette inconnue d'être sûr que le bâtiment peut recevoir ce matériel dans de bonnes conditions. Là aussi, un retour à l'instance s'impose.

Concernant CT, un besoin spécifique est identifié pour rendre le bâtiment accessible à une personne qui est en situation de handicap. Là aussi, certaines installations sur l'ensemble du bâtiment doivent être adaptées et pas uniquement l'étage où cet agent travaille.

Concernant les dégagements et lieux de passage, ceux-ci ont une largeur minimale réglementaire. Votre décision de permettre que ceux-ci soient obstrués par la saillie ou le dépôt d'un siège ergonomique qui n'a pas de lieu de stockage identifié n'est pas conforme, encore une fois, au code du travail.

Précisons s'il est nécessaire que tout manquement à des obligations engage la responsabilité de l'employeur.

Vous avez décidé de ne pas identifier dans chaque espace des positions pour les fauteuils ergonomiques mais il y a un risque immédiat à l'étage plateau projet RNG où 3 fauteuils sont identifiés et à l'étage de l'unité VOIE avec 4 fauteuils ergonomiques. Pas sûr de trouver dans l'espace de travail de ces 2 unités de la surface pour laisser des sièges abandonnés et que ceux-ci ne gênent pas la circulation.

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

La raison a gagné et nous pensons que l'approche du nouveau directeur du département y est pour quelque chose.

Vous avez donc décidé d'installer les vestiaires de l'unité ESO sur VB et de garder le sous-sol d'Esterel uniquement pour le stockage. Nous poussons un ouf de soulagement. Reste que les sous-sols doivent être aménagés pour recevoir une activité (stockage), donc il est indispensable d'installer des lignes fixes de téléphones, de mettre aux normes le renouvellement d'air et de respecter la réglementation sécurité incendie.

Concernant les portes, quand celles-ci restent ouvertes, elles obstruent le passage du couloir et engage le gabarit. Là aussi, nous vous demandons soit d'inverser le sens d'ouverture ou de poser des portes coulissantes si la réglementation le permet, pour éviter des soucis en cas d'évacuation d'urgence de la zone.

Domage de ne pas pouvoir mutualiser les 2 parkings pour augmenter le nombre de places à proposer aux agents. N'avoir plus que 2 bâtiments dans l'Est de Paris d'une capacité qui avoisine les 3 000 salariés et proposer uniquement 278 places voitures dont 80 pour les voitures électriques, ce n'est pas suffisant.

Même chose pour le local vélo qui, dès le printemps, va être sûrement engorgé. Nous vous proposons de construire dès maintenant un abri fermé supplémentaire sur le parvis.

À partir du 7 janvier 2022, il y aura 13 phases de déménagement et celles-ci dureront jusqu'au 22 juillet 2022. Les derniers à emménager à Val Bienvenue seront les agents issus des bâtiments Jorasses/Hautacam. Précisons que les salariés basculant de VDF à VB ne passeront pas par des zones tampons. A contrario, des équipes travaillant actuellement à VB, elles ne passeront pas par les zones tampons. Nous avons été alertés sur le déménagement de la plateforme CT, la période d'été ne serait pas plus propice. Est-il prévu un délai supplémentaire ?

Le déménagement débutera à chaque fois un vendredi après-midi sans la présence de l'agent. Cette demi-journée ne sera pas comptabilisée à l'agent, seules des obligations de service comme présence terrain ou réunion en présentiel imposeront à l'agent d'être sur site.

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

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

Des salles de réunions pour entreposer les cartons et les caisses bleues seront sanctuarisées, pour éviter d'encombrer les lieux de travail et de passage. De plus, un carton EPI sera mis à disposition.

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

Autre point de vigilance, certaines zones tampons ne sont pas dimensionnées pour mettre à disposition le bon nombre de postes formels. Si cette situation se produit, des salles de réunions seront réquisitionnées pour installer des postes de travail. Pour plus de souplesse, une salle de réunion au 4^{ème} étage sera condamnée pour y installer 7 postes formels le temps des effets tiroirs. De plus, l'apport de casiers individuels doit aussi compléter le dispositif.

Concernant les travaux, les portes coupe-feu seront fermées pour délimiter la zone. Les travaux de cloisonnement seront les plus bruyants, il y aura des retouches de peinture. Il faudra bien s'assurer que les émanations ne soient pas gênantes lors de la reprise d'activité le lundi matin.

Soulignons qu'il est rare d'avoir de nos jours une écoute mais aussi cette volonté d'apporter des solutions aux problèmes soulevés par les agents et les élus. Pour ça, nous pouvons saluer la prestation de l'équipe projet.

Mais pas d'emballlement, le postulat de départ de basculer les postes de travail en flex office ne nous satisfait pas et est source de RPS.

Pour toutes ces raisons, les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte du dossier présenté, entre autres des évolutions positives portées par les élus, mais resteront attentifs aux résultats et suites données aux différentes analyses qui sont en cours. Enfin, nous vous demandons d'inscrire ce dossier dans les prochains ODJ CSE et CSSCT tout au long de l'intégration des salariés.

M. ROUSSEL – Sur les sujets évoqués par Mme HENRION, nous n'avons aucun souci. Nous avons soulevé lors des visites la capacité de production d'eau chaude des douches. Nous avons visité 4 douches hommes et nous ne savions pas qu'il y avait des douches femmes également. Je pense qu'un ballon de 1000 litres d'eau, même s'il est en charge de façon permanente, ne sera pas suffisant pour satisfaire les besoins des personnes qui iront sur le terrain et qui voudront prendre une douche. Une douche en rentrant du terrain ne se prend pas en 5 minutes. Il est bien de prévoir deux douches au troisième étage au niveau des vestiaires, mais elles ne seront pas suffisantes. Il faudrait surtout augmenter le diamètre des ballons d'eau chaude.

J'ai entendu Mme HENRION parler du personnel qui avait des sièges ergonomiques suite à des problèmes divers. Ces sièges seront stockés à un endroit. Je regrette, vu le peu de postes aménagés au niveau des sièges ergonomiques, qu'un poste n'ait pas pu être attribué à ces personnes. Cela veut dire que ce siège ergonomique, qui sera logotisé sans mettre le nom, le matricule..., sera stocké à un endroit du couloir et la solution de facilité sera de le mettre en premier plan. La personne qui arrivera et qui aura un siège ergonomique prendra le dernier poste ou le premier poste qui sera vacant et qui sera possible d'accès. Il ne pourra peut-être pas passer entre tous les bureaux parce que je ne suis pas sûr que les largeurs de déplacement soient toujours respectées. Ma demande est de réfléchir à avoir des postes attirés pour les personnes qui ont des sièges ergonomiques parce que nous n'en avons pas 50000 non plus. Si on m'assure que l'on pourra passer demain avec un siège ergonomique entre deux bureaux de 1,40 ou autres, il n'y a pas de souci. Par contre, si le siège ne passe pas, il faudra trouver une solution.

Mme DECKER – Vous avez rappelé la capacité du ballon d'eau chaude à 1000 litres. Je rappelle que nous aurons, sur les douches créées, des ballons d'eau chaude instantanés qui donneront de l'eau chaude en permanence pour les douches que nous créons au troisième étage. Le problème de l'eau chaude n'est donc plus un sujet pour nous puisque RRE a bien prévu de mettre des ballons d'eau chaude instantanés dans les douches créées et les 1000 litres devraient suffire pour les douches du premier étage.

Sur la vitrophanie renforcée, nous aurons bien une bulle qui sera renforcée. Concernant les sièges ergonomiques, l'objectif n'est pas de stocker les sièges ergonomiques dans les couloirs ou dans les axes de circulation. Par contre, l'objectif est de ne pas stigmatiser les personnels qui ont en équipement juste un siège ergonomique qui reste dans le quartier puisque nous avons une notion territoriale dans les aménagements pour conserver ces collectifs de travail. Nous avons autant de sièges standards que de positions de travail et le siège ergonomique vient en complément. Il est positionné dans le quartier pour permettre à ce salarié de ne pas toujours se mettre à la même place et lui offrir le même écosystème que n'importe quel autre salarié. Il est vrai que des équipements prescrits par la médecine du travail (par exemple des bras articulés et des équipements qui ne sont pas mobiles) nécessitent d'attribuer un poste de travail et nous l'avons matérialisé sous forme de petits nuages dans les plans. En tout cas, le siège ergonomique à lui seul ne justifie pas l'attribution d'un poste de travail. Nous le verrons à l'usage, mais nous avons le retour d'expérience du bâtiment C et il ne se pose pas de problème pour les personnels qui ont ce type de siège en sachant que nous nous sommes attachés à regarder les ratios dans les quartiers et nous sommes sur des ratios qui sont tout à fait acceptables et même faibles par équipe en termes d'attribution. Il n'y a donc pas de problème pour fonctionner en termes d'usage tel que nous le proposons aujourd'hui avec cet objectif de ne pas stigmatiser les personnels qui ont des sièges ergonomiques.

M. ROUSSEL – Si me dites que, dans tous les espaces de travail quelle que soit l'unité, l'agent peut passer avec un siège ergonomique entre deux bureaux et ne se retrouve pas systématiquement au premier bureau où tout le monde aura une vision complète sur son écran en passant, cette réponse me va bien, mais il faudra me le confirmer et nous le verrons à l'usage. Si le siège ergonomique ne peut pas passer entre deux bureaux et si l'agent doit se retrouver systématiquement au premier bureau où tous les gens qui arrivent ont une vision complète sur son écran, il n'y aura plus de confidentialité et il se posera un problème. D'après ce que j'ai pu comprendre, nous ne rencontrerons pas ce problème et nous n'aurons pas de problème d'espaces qui ne permettent pas de faire passer un siège ergonomique entre deux bureaux installés dans le cadre du Flex office ? Nous sommes bien d'accord ?

Mme DECKER – Nous sommes d'accord.

M. ROUSSEL – S'il n'y a pas de souci au niveau de l'espace, l'agent qui a un siège ergonomique pourra s'installer où il voudra. Il ne sera pas obligé de s'installer à la première place où tout le monde aura une vue sur son écran. Dans ce cas, la réponse me va bien.

PROCEDURE DE VOTE

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le projet VB+ est approuvé à l'unanimité des présents.

M. PAROT – J'ai un petit doute concernant le ballon d'eau chaude instantané. Quand vous tirez de l'eau chaude, il va plus vite à se vider et à se remplir d'eau froide qu'à chauffer. L'eau ne sera pas chaude tout de suite. Ayant un ballon de ce type dans ma cuisine, je sais de quoi je parle. Quand un ballon se vide, il se remplit d'eau froide. En général, un ballon fonctionne la nuit et il faut toute la nuit pour le chauffer de 23 h à 6

h du matin. Si ce ballon se vide au fur et à mesure qu'il chauffe, je ne suis pas sûr qu'ils aient tout le temps de l'eau chaude. Je vous demande de bien étudier cette solution afin de ne pas avoir de désagréments une fois qu'elle sera mise en place.

Mme DECKER – L'objectif est vraiment de ne pas avoir ce principe de ballon qui chauffe toute la nuit. Nous aurons un système qui chauffe l'eau en permanence pour avoir toujours de l'eau chaude. Je ne maîtrise pas la technique, mais ce point m'a été confirmé.

M. LE PRESIDENT – J'adresse mes remerciements à tout le collectif pour tout ce travail. Il y a un an jour pour jour, le 10 novembre 2020, j'ai regardé mon agenda et j'ai demandé à Delphine CHAILLOUX de nous enfermer dans une salle de 14 h à 17 h. Cela faisait 9 mois que nous étions dans la situation de confinement et de crise sanitaire que vous connaissez. Nous nous sommes posé les questions suivantes : qu'est-il en train de se passer sur les espaces tertiaires ? Est-ce que nous sommes sur la bonne stratégie ? Est-ce que nous avons raison de faire ce que nous faisons ? A 17 h, nous décidions de regarder s'il était possible de ne faire le projet LYBY+ que sur deux bâtiments. Nous sommes sortis en nous disant qu'il serait bien que Val Bienvenue rassemble tout le collectif de RATP I et MOP et qu'il serait bien de ne pas mettre M2E à LYBY+ parce qu'ils sont plutôt des industriels et de leur dédier un bâtiment. Nous l'avons présenté à Olivier DUTHUIT et à Cyril CONDE le 20 novembre 2020 pour le tester et nous sommes rendus un an après avec cet avis et ce beau résultat. La stratégie immobilière est un organisme vivant qui se revisite. Personne ne s'imaginait que nous serions dans cette vague de généralisation du télétravail et il faut se souvenir d'où nous venions quand la première version VB s'est posée sur la planète.

Quand vous parlez de Flex office, vous ne devez pas oublier de rajouter Flex office par quartiers. Cette notion est importante parce que nous nous sommes beaucoup battus sur le sujet. Je ne sais pas si vous avez connu dans vos vies professionnelles des Flex offices sans quartiers. Quand vous arrivez le matin dans un bâtiment, vous devez aller étage par étage pour trouver un bureau. Cela n'est pas du tout notre philosophie, notre philosophie étant une flexibilité dans un quartier correspondant à un collectif. J'y tiens beaucoup parce que ce point se perd un peu dans les phrases et les avis alors qu'il est un point clé : quand vous arrivez le matin, vous savez sur quel bouton d'ascenseur vous appuyez et vous savez que vous allez rejoindre les gens de votre équipe qui ne sont peut-être pas les mêmes et qui ne sont peut-être pas assis au même endroit. Il s'agit d'une dimension très différente du full Flex office où vous avez des business centers et où vous pouvez être assis à côté d'un juriste, d'un RH, d'un mainteneur, d'un ingénieur...

Je suis fier de cette équipe projet que j'ai contribué à staffer et à recruter. Je suis fier d'avoir les organisations syndicales que nous avons à RATP I et je suis fier du collectif et de l'équipe RATP I qui a été très exigeante pour obtenir ce résultat. Je nous estime bien traités dans ce projet d'implantation.

Mme SICSIK – Il faut également saluer Maud BENGHOZI.

M. LE PRESIDENT – Je pense à Maud BENGHOZI quand je parle d'exigence pour bien nous servir.

06 Information sur les effectifs trimestriels RATP Infrastructures (3^{ème} trimestre 2021)

Mme PEREIRA – Les effectifs au 3^{ème} trimestre 2021 ont fait l'objet d'une présentation lors de la commission économique qui a eu lieu le 10 novembre. Des compléments d'information ont été adressés après cette commission. Nous notons, à fin septembre, une situation stable par rapport à la situation de fin avril (2952 à 2954) et une situation stable entre les flux sortants et les flux entrants depuis le début de l'année. Depuis le 1^{er} janvier 2021, 149 personnes ont rejoint le département (72 recrutements et 77 mobilités entrantes). Nous constatons que les actions engagées et en cours ne permettent pas d'aboutir encore à nos objectifs de recrutement. Nous avons eu 36 démissions sur les trois premiers trimestres de l'année. 53 % sont liés à des opportunités et 47 % ont pour motif un choix de vie, un rapprochement familial ou un départ en province. Nous avons eu 16 démissions au sein du pôle DPI, 18 à DGOA et 2 dans les fonctions transverses.

M. LE SECRETAIRE – Nous vous remercions pour votre synthèse des échanges que nous avons eus en commission. Avant de laisser la parole à M. LERENDU qui entrera un peu plus dans le détail, je tiens à souligner que nous avons une situation stable, mais catastrophique pour DGOA. Malgré toutes les actions que vous mettez en place, cela ne fonctionne pas. Nous sommes tout de même sur un total de -65 postes et salariés qui ne sont pas présents avec un notifié à 3017, un -15 à CT et des démissions qui arrivent ainsi qu'à TDE. Les moins que nous pouvons avoir dans certaines unités, à DPI ou dans les autres unités de DGOA, ne sont pas à la marge. Je vous avoue que nous restons un peu sans voix quand nous entendons que la situation est stable. Elle est peut-être stable, mais elle n'est pas bonne. Nous n'avons pas de vision. Je rappelle que l'unité CT a baissé son notifié et nous ne devrions pas avoir -15 à CT, mais beaucoup plus. Pour autant, ils ont un impact non-négligeable à CT. Il est demandé maintenant aux agents, dans certaines équipes, de poser leur congé d'une journée quinze jours avant ou il y a un risque de refus. Si les agents ne peuvent pas modifier un congé pour le bien du service, on le leur reproche. Voilà où nous en sommes arrivés ! Il faut que cela s'arrête parce que nous ne pouvons pas continuer à fonctionner de cette façon et il va falloir trouver des solutions. Un dossier arrive à l'unité CT avec 22 postes annoncés en multisyndicale, et c'est tant mieux même s'ils ne sont peut-être pas assez, mais si on n'arrive déjà pas à recruter 3 mainteneurs, on n'est pas près d'en recruter 22.

Il y a tout de même une responsabilité de votre côté et nous avons un vrai sujet. Nous ne disons pas que des actions ne sont pas faites, mais elles ne marchent pas. La POI marche a priori pour d'autres, mais elle ne fonctionne pas pour nous. Il faut peut-être aussi regarder le côté salarial. Vous ne pouvez peut-être pas le faire à votre niveau, mais il faut pousser pour que des choses se fassent à un moment donné. Il faut aussi peut-être revoir les réorganisations et les roulements sans tout changer. Soit il est fait une réorganisation d'ampleur pour regrouper et sûrement pour essayer de faire du moins, soit on pourrait le regarder pour remodeler les roulements, mais on ne le regarde même pas. Que fait-on en attendant ? La situation dure maintenant depuis des années.

Il s'agit un peu d'une colère parce que les agents n'arrêtent pas de nous en parler à juste titre avec leurs mots parce qu'ils le subissent. Nous nous le disons entre nous, mais ils en subissent aussi les contraintes. Nous avons ce retour au niveau de l'unité CT disant qu'ils ne sont pas assez. Nous avons une situation stable, mais une situation qui est loin d'être bonne. Nous l'avons eue pendant tout le mandat et je ne sais pas si nous ne repartirons pas sur le mandat prochain avec la même situation qui est très alarmante en tout cas pour certaines unités et personne ne voit le bout du tunnel.

Des essais ont même été faits à l'unité CT en faisant venir des prestataires, mais quand nous discutons avec eux, ils viennent travailler en tant qu'opérateurs alors que certains sont titulaires de BTS et ils nous disent qu'ils ne resteront pas. Je ne suis pas sûr que l'herbe soit plus verte ailleurs, mais il y a tout de même un sujet qui doit être pris en compte parce que des choses ne se font plus obligatoirement ou se font mal, ou on met en danger les agents et on fait des activités hors sécurité parce que cela n'est pas possible autrement. Nous avons appris dernièrement que l'unité CT envoyait ses agents sur des activités tout seuls en leur disant qu'ils se feront aider par le prestataire de la Voie comme ils ne sont plus assez. Je n'ai pas eu le temps d'interpeller le Directeur de l'unité CT sur le sujet, mais ce principe est nouveau et nous dérivons complètement, ou l'on dit qu'il y a des choses que nous ne pouvons plus faire et il faudra regarder quelles sont celles qui ne se font plus parce qu'il n'est pas possible d'être à -15 et de dire que l'on continue à faire l'activité et que tous les camemberts sont verts.

Il faut en voir après toutes les conséquences. Où vont toutes ces économies ? Il n'y a plus de charges et des sommes ne sont plus versées au CSE et sur les commissions de classement. Pourquoi ne reversez-vous pas la partie que vous gagnez aux agents qui subissent tous ces problèmes ? Quand ils demandent quelque chose, on le leur refuse et on ne veut pas leur donner de primes. Les agents se sentent abandonnés. Cette manne financière qui n'a pas été voulue, -et nous pouvons l'entendre-, ne pourrait-elle pas être restituée aux agents qui subissent fortement ces baisses d'effectifs ? Je pense que le sujet est à regarder. Je tiens à préciser que mon intervention n'a rien de personnel, mais il y a cette colère des agents qui subissent au quotidien cette problématique.

M LERENDU – Je suis parti des effectifs au 31 décembre 2020 pour faire une comparaison avec la situation de l'an dernier. Sur la présentation du 10 novembre, j'avais un doute sur STF et OIT et mes doutes étaient bons. Je sais qu'il y avait des surplus à STF l'an dernier, mais on ne passe pas de +20 à -0,64 sur un claquement de doigts. Je pense qu'il y a de vraies problématiques dans cette équipe et nous avons la même situation à OIT. Ils étaient à +9 au 31 décembre 2020 et ils sont maintenant en moins. 30 personnes ont disparu des effectifs dans les équipes de DPI en 9 mois et cette baisse est impressionnante. Il doit y avoir un jeu de vases communicants avec les fonctions centrales, mais le compte n'y est pas. Même quand nous reprenons les chiffres, nous ne récupérons pas ces -30.

Sur la partie DGOA, la situation est catastrophique et il ne faut pas se voiler la face. Il s'agit de petites équipes qui sont en roulement pour la plupart et nous retrouvons des équipes de 8 ou 9 agents avec -2 ou -3, soit entre 20 et 30 % des effectifs en moins. Ils doivent faire le même travail et ils ont le même programme à faire sur l'année. Je ne vois pas personnellement comment ils peuvent faire. Nous sommes par exemple à -7,6 à TDE. Nous étions à -4,6 à la Voie et nous sommes à -10 au 30 septembre 2021.

Nous n'avons des plus qu'à l'unité ESO puisque nous étions à -5,6 et nous sommes à 3,7. Nous avons eu une audience sur les effectifs hier et il nous a été expliqué qu'il y avait un poste en doublon chez les agents de maîtrise. Le moins est donc quasiment le même aujourd'hui.

L'unité CT a baissé son notifié l'an dernier. Si nous prenons le notifié de 2020, nous ne sommes pas théoriquement à -15, mais à -22 ou -23 au minimum. Compte tenu des problèmes expliqués tout à l'heure par M. MORVAN au niveau de l'expertise qui va être lancée, nous avons des agents qui veulent démissionner. Je ne sais pas dans quel état va finir l'unité CT. Je ne sais même pas comment le travail va être fait dans l'unité CT si rien n'est fait et si nous avons la vague de démissions qui est annoncée.

Dans l'équipe Achats, un poste est vacant depuis 2019. Nous savons où est la personne, mais nous ne savons pas quand elle arrivera. Les prestataires ne sont plus là. Une alarme sociale a été déposée en octobre 2020 et rien n'a été fait. Qui fait aujourd'hui le travail sur ce poste-là ? Ce problème est urgent, les postes au niveau des Achats étant des postes sensibles.

Nous avons eu 18 démissions sur le troisième trimestre. Nous en avons eu autant en trois mois que sur les six derniers mois et nous sommes en neuf mois quasiment au même nombre que l'an dernier qui était déjà le double du nombre de démissions en 2019 quand nous additionnons les démissions à GDI et à ING. Nous allons droit dans le mur au niveau des équipes et la situation ne sera pas soutenable. Nous aurons des équipes qui vont implorer. Il est bien d'avoir mis en place plein d'actions avec la QVT, la recherche de talents..., mais elles ne suffisent pas et, si je caricature, ce n'est pas en proposant des smoothies en faisant du vélo d'appartement que tout ira mieux parce que cela n'est pas vrai.

Mme BOUAZIZ nous a demandé en commission économique sur les effectifs, -et la question nous était posée pour la première fois-, pourquoi d'après nous il y avait autant de démissions ? Nous avons toujours eu des opportunités extérieures et des opportunités de déroulement de carrière. Pour prendre un exemple très simple, mon père est un agent RATP qui a travaillé sur le tramway. En 2001, il est allé visiter le tramway de Bordeaux parce que la RATP avait participé aux travaux du tramway de Bordeaux. On lui a proposé de partir et il n'est pas parti. Pourquoi ? En 2001, la RATP était attrayante. La qualité de vie en région parisienne était quasiment la même qu'aujourd'hui. Elle était réputée plus chère, mais la RATP était attrayante. Je pense que s'il avait le même âge aujourd'hui qu'en 2001 et si la même proposition lui était faite, il partirait même avec 300 ou 400 € de moins parce que la RATP ne fait plus rêver. Nous n'avons plus de tableau de retraite depuis 2009 pour les nouveaux entrants. Nous sommes en train de nous faire défoncer nos régimes de retraite. Pour les permanents de nuit, les protocoles n'ont pas été revus depuis des années. Nous n'avons plus rien. Si je prends les grilles de salaires, les gens gagnent mieux à certains endroits dans le privé avec moins de contraintes. La RATP était une belle entreprise, un fleuron de l'économie française et on est en train de le saboter. Nous le voyons bien au niveau des effectifs. Nous avons des démissions parce qu'il n'y a plus aucune compensation des difficultés que les agents rencontrent sur le terrain. Les opérationnels sont abandonnés. Je ne vois pas comment le fait d'être à -35 à DGOA dans les unités opérationnelles et sur de la maintenance ne puisse pas alerter. 2 % des effectifs ne sont pas présents. On nous parle d'excellence opérationnelle, mais

comment peut-on faire de l'excellence opérationnelle quand les effectifs ne sont pas là ? Je pose ces vraies questions. Je ne le fais pas contre Sylvie PEREIRA qui est une petite main, mais contre la direction de l'entreprise qui fait des choix. Si nous regardons la ligne « Total », nous ne voyons que du moins. Il va falloir l'expliquer car, en voyant cela, je ne vois rien d'autre que la volonté de démanteler l'entreprise. Comment peut-on faire du bon travail à -65 agents ? Nous sommes à -65 parce que nous avons des équipes qui sont légèrement en plus.

M. LAMBERT – Je voudrais rebondir sur les -15 à l'unité CT parce que la situation est devenue très compliquée. Je me pose la question du travail qui n'est pas fait au niveau du préventif et il doit certainement y avoir du retard. Si je prends l'exemple d'une équipe de deux personnes qui part en ligne, est-il normal d'utiliser un contrat d'apprentissage ou un contrat pro pour faire une équipe ? Pouvez-vous me répondre s'il vous plaît ? Est-ce qu'un contrat de qualification fait partie de l'effectif ? Je ne le pense pas. En fait, le contrat de qualification est utilisé pour faire une équipe. Ils partent seulement à deux sur le réseau et il faut faire attention au jeune garçon qui a peut-être 18 ans et qui est utilisé pour combler le manque d'effectifs.

Nous récupérerons les portes palières de la ligne 4 bientôt. Nous devrions déjà les avoir récupérées puisque la date était normalement le 1^{er} novembre, mais nous avons toujours ce problème d'effectifs. Nous sommes déjà à -15 dans l'unité CT et nous devons embaucher 22 personnes à terme pour faire la maintenance du SAET Ligne 4, des portes palières de la ligne 4 et du prolongement de la ligne 14. Comment allons-nous faire ? Avez-vous des solutions ? Comment ferez-vous pour embaucher tout ce monde ?

M. MURATI – Je veux juste faire un petit retour en arrière. Au mois de mai 2021, vous étiez récemment arrivé dans notre département, nous avons parlé des effectifs lors d'une séance et vous aviez annoncé que vous embaucheriez 71 ETP dans la catégorie des opérateurs durant l'année 2021. N'étant pas nouveau dans le département, je connaissais la problématique du recrutement et j'avais bien insisté sur le fait que mentionner l'embauche de 71 opérateurs de cette façon était une révolution à la RATP. Depuis, les mois se sont écoulés et vous avez échangé avec beaucoup de personnes. Votre annonce était-elle un peu forte ? Avez-vous revu votre façon de voir le recrutement maintenant à la RATP ? Avez-vous révisé votre copie par rapport à tous ces éléments ou n'aviez-vous pas connaissance des problématiques que nous avons à la RATP ?

Mme HENRION – Je travaille à la Direction Financière et nous sommes à -5 postes depuis déjà quelques mois. Des départs sont prévus au mois de décembre. Nous n'arrivons pas non plus à recruter et nous faisons en plus partie de Diapason. Je m'inquiète aussi de la situation pour DFI.

M. LE PRESIDENT – Je sens, dans vos interventions, un ton qui me fait penser que vous pensez que nous sommes satisfaits de la situation. Je veux vous rassurer sur ce point parce que nous trouvons la situation insupportable. Pour commencer par répondre à M. MURATI, il est vrai que j'avais dû faire deux visites de sites au mois de mai et j'en suis aujourd'hui à 66. Il est vrai que je comprends un peu mieux qui nous sommes, comment nous travaillons, et je m'aperçois que les choses sont plus difficiles. Quand nous vous avons fait cette annonce au mois de mai, nous venions de signer

avec une entreprise soi-disant spécialiste dans le sourcing des opérateurs et j'étais confiant. Cette action a été un échec complet et nous avons arrêté le contrat il y a quelques jours parce qu'il ne se passe rien. Par contre, nous avons décidé avec le comité de direction de se mettre autour d'une table pour essayer de comprendre ce qui nous arrive. Nous avons en fait cinq sujets :

- Ne croyez pas que nous faisons le travail avec les gens qui sont là ! Nous sommes en sous-production du travail que nous devons faire. Les gens qui sont là ne font pas plus que ce qu'ils devraient. Ils font le travail qu'ils ont à faire, mais le travail qu'ils font ne suffit pas pour faire le programme de maintenance que nous avons à faire. Nous sommes, chaque jour qui passe, dans une situation de sous-production.
- Nous avons un problème qui est assez profond de sens du travail. Nous en avons parlé ce matin à l'occasion de République, et je pense que ces problèmes ne se règlent pas en appuyant sur l'interrupteur. Il faut que nous revoyions un certain nombre de gammes de maintenance, de sujets, de profils d'activité, l'injection de plus de technicité pour intéresser les gens à faire autre chose que le profil de mission aujourd'hui.
- Lorsque nous regardons dans la direction RH, nous avons un problème sur la complexité de notre processus de recrutement : le nombre d'entretiens, la complexité des tests....
- Nous avons un problème d'ambiance avec des endroits où les gens n'ont pas envie de venir.
- Je trouve que nous sommes un peu trop timides sur notre structure de ressources. Quand je fais le tour des équipes, certains sous-traitent, d'autres ne sous-traitent pas, certains disent que cela ne marchera pas, d'autres disent que cela marche... Nous n'avons pas de politique transversale claire sur la sous-traitance qui est très diabolisée alors qu'elle n'est pas un sujet forcément à diaboliser. Quand nous avons un pic de charge, il est très sain de sous-traiter. Quand nous avons des activités plus pérennes, nous pouvons nous poser la question du recrutement. Nous avons aussi à progresser et à travailler en termes de structure de ressources.

Nous devons nous pencher sur ces cinq thèmes et nous devons mener des actions pour espérer attirer parce que je pense encore que nous représentons quelque chose par rapport à des entreprises privées surtout dans cette période, mais il faut que nous allions le chercher. Le processus est effectivement plus compliqué que celui que je vous ai décrit en mai en venant de signer cette prestation. Nous nous sommes dit que nous ne regardions peut-être pas dans la bonne direction et que nous nous y prenions mal. Nous avons cinq chantiers à mener :

- La simplification de notre processus de ressources,
- Le sens du travail : j'ai fait un parcours hier et j'ai été sidéré de voir ce qu'est un parcours. Je ne vois pas quel est le jeune d'aujourd'hui qui accepterait de faire cette activité. Il y a forcément à retravailler sur le sujet.

- L'ambiance, et vous en avez parlé ce matin à l'occasion de Bourdon. Il y a des endroits où les gens n'ont probablement pas envie de venir. Nous avons donc des sujets de climat.
- La situation de sous-production,
- La simplification du processus de recrutement.

Cela nous fait cinq beaux chantiers auxquels nous devons nous attaquer pour taper dans cette butte qui est tout aussi insupportable pour vous que pour nous. Il n'y a pas de productivité déguisée et de chiffres que nous essayons de tronquer. Nous courons après ce quota de recrutements et nous n'arrivons pas à le faire entrer. Cela est beaucoup plus compliqué qu'il n'y paraît et les cinq causes que je vous ai citées sont les cinq chantiers auxquels nous allons nous attaquer pour espérer résoudre le problème.

Je ne vous parle pas trop, parce que je sais que cela est peut-être un peu impudique, de notre manque d'efficacité qui est réel, à savoir le fameux bon du premier coup que je répète souvent. Je reviens sur l'exemple République que je connais de mieux en mieux. Quand vous devez envoyer les gens cinq fois pour réussir un huilage d'appareils de voie d'un AMT, vous en avez quatre de trop et les cinq fois que vous les envoyez est de l'énergie que vous brûlez. Si vous ne les envoyiez qu'une fois et s'ils pouvaient réaliser leur activité au moment où vous les envoyez, ils pourraient en faire cinq fois plus. Ce principe est assez logique à comprendre. Il faut que nous allions chercher aussi cette efficacité et que nous soyons exigeants sur ce point pour regagner un peu d'énergie que nous avons sous le pied parce que nous l'avons déjà, mais il ne faut simplement pas la gaspiller.

Mme SICSIK – Je mène un chantier complémentaire sur le renforcement de nos partenariats avec les lycées professionnels et le développement de l'apprentissage. Nous savons que ces actions demandent du temps pour porter leurs fruits, mais elles sont déjà engagées pour essayer de parvenir à nos objectifs en visant des promotions entières pour certains lycées. Nous renouvelons aussi les dispositifs de POI ou POIC pour y parvenir.

Comme cela vous a été expliqué par Elena AREVALO le mois dernier quand elle est venue présenter le SDRH, nous avons aussi l'ambition de travailler avec le CFA MUD et le campus sur la construction de modules de formation complémentaires. L'une de nos difficultés sur lesquelles nous essayons d'agir est l'écart de compétences attendues entre les sorties d'école et nos besoins de recrutement. Nous voulons bâtir des programmes spécifiques de formation pour limiter ce taux d'échec aux tests d'aptitude qui est très important aujourd'hui et réinterroger le test.

M. LE PRESIDENT – Nous en avons encore reparlé pendant une grande partie du comité de direction de cette semaine pour se dire qu'il nous faut un plan d'action crédible sur le recrutement qui dépasse largement le fait de payer des entreprises pour nous présenter des candidats avec des taux d'échec qui sont juste indécents. Vos constats sont partagés. Caroline NOUZAREDE et ses équipes passent leur temps à prioriser la production que nous devons faire au détriment de celle que nous ne

pouvons pas faire parce que nous n'avons pas les effectifs. Cette situation n'est absolument pas satisfaisante et nous n'en resterons pas là.

M. LAMBERT – Vous n'avez pas répondu à ma question sur le contrat de qualification : fait-il partie de l'équipe comme s'il était embauché ? Vous dites que vous devez vous attaquer à la durée d'embauche et au temps mis pour embaucher une personne, mais nous en parlons depuis deux ans et on nous dit depuis deux ans que l'on va s'y attaquer. J'ai du mal à l'entendre.

M. LE PRESIDENT – Je ne vous le dis pas depuis deux ans.

M. LAMBERT – Je suis gentil quand je parle de deux ans car je l'entends dire depuis plus de deux ans et cette affaire n'est toujours pas partie. Quand on embauche des agents, il faut en plus les former et on perd du temps à les former. Nous réclamons depuis un moment une cellule de formation sur l'unité CT. Nous en avons à la signalisation, mais nous n'en avons pas du côté des Modes de conduite des trains. Cette solution en est également une et on pourra y arriver en se donnant des moyens.

M. MURATI – Je vous remercie de ce constat disant que l'effet d'annonce avait été un peu surestimé. Je vais peut-être redire des choses qui sont évidentes, mais le fait de répéter fait aussi partie de la pédagogie. Vous allez mettre de l'énergie à embaucher et même plus d'énergie qu'avant, mais il ne faut pas oublier que vous ne pouvez pas remplir un seau qui est percé. Il sera peut-être bon lors des prochains dossiers, parce que les dossiers ne vont pas s'arrêter et ils vont continuer sur la réorganisation du travail, de mettre de l'huile dans les rouages pour que les idées de productivité soient oubliées et que les éléments qui permettraient de remotiver le personnel et de leur redonner un sens soient réfléchis dans un bon échange du dialogue social.

M. MORVAN – Concernant l'ambiance dans les centres de l'unité CT, je ne vous le rappelle pas parce que vous ne l'avez pas connu, mais je rappelle à tous mes camarades que l'on trouvait sur les bureaux des managers, il y a quelques années, un petit livre qui s'appelait le management par la terreur. J'ai eu l'occasion de le feuilleter et je crois que nous sommes en plein dedans. Un pet de travers et c'est la sanction disciplinaire directe ! Voilà comment ils doivent manager et comment ils sont en train de manager ! Ils appliquent quelques années après ce qu'ils ont appris dans les livres, sauf que la vie n'est pas cela et ne s'apprend pas dans les livres.

Pour répondre à Pascal LAMBERT sur le contrat de qualification, cela est totalement interdit. Il ne peut pas faire office d'un binôme. Il est là pour apprendre et non pas pour compléter les équipes. Si cela est le cas, j'invite les agents de l'unité CT à nous en informer et nous irons déposer un droit d'alerte en bonne et due forme parce que l'on met en danger le contrat de qualification et l'agent qui fait le binôme.

Rouvrez l'école de Noisiel et arrêtez de passer par des formations avec des gens qui viennent de l'extérieur et qui n'ont pas le niveau ! Formez-les directement à l'école de Noisiel même si cela prendra un an ou deux ans pour de vrais BEP et de vrais CAP qui existaient dans le temps ! Toutes les réformes de l'éducation nationale depuis des années sont un échec total. Si je prends le livre écrit par un ancien professeur qui s'intitule « la fabrique à crétins », nous sommes en plein dedans. A part utiliser un téléphone portable, un ordinateur et jouer, ils ne savent plus rien faire de leurs dix

doigts. Cela est tout de même malheureux. On est en train de sacrifier toute la jeunesse et tout l'avenir du pays et je ne sais même pas pourquoi. Je ne comprends pas qu'avec 6 à 8 millions de chômeurs dans le pays, nous n'arrivions pas à trouver 50 agents par an. Il n'y a effectivement pas 6 ou 8 millions d'électriciens, d'électrotechniciens, mais nous devrions pouvoir en trouver. Nous voyons bien que le problème est l'attractivité du métier si les gens ne restent pas. M. BROUCHET nous a annoncé hier qu'un salarié est resté deux jours à l'unité ESO, puis il a dit que le travail ne l'intéressait pas et il est parti. Je savais que le problème se posait quasiment toutes les semaines au département Bus, mais je ne savais pas qu'il se posait chez nous et je crains fort pour l'avenir de DGOA. Soit c'est une volonté de la Direction Générale de l'entreprise de ne pas mettre les moyens nécessaires pour recruter du personnel de maintenance et de se séparer de la maintenance à terme, et je préfère ne pas dire la deuxième solution parce qu'il n'y en a peut-être pas finalement. Le but est peut-être de dire que nous ne pouvons plus faire et que toutes les activités seront données au privé. J'ai tout de même une petite option pour ce point. Après 31 ans dans l'entreprise, je ne comprends plus et je ne m'y retrouve plus. Je suis peut-être trop vieux, mais cela est totalement incompréhensible d'un point de vue technique. Les gens ont les compétences et ils vont voir ailleurs. Comme il a été dit par de nombreuses personnes autour de cet écran ou autour de la table où vous êtes présents, je pense que notre attractivité n'intéresse plus les gens. J'en terminerai ainsi, mais vous sentez bien que je suis désabusé.

M. LE SECRETAIRE – Nous voyons bien toutes les difficultés. Nous avons aujourd'hui des roulements dans certaines équipes qui tournent comme si les équipes étaient complètes et personne ne bouge alors qu'il faudrait peut-être regarder ce point pour réfléchir autrement. On ne sait plus bouger les lignes aujourd'hui et on fait comme si les équipes étaient complètes. Il n'est pas rare que les agents se retrouvent soit seuls, soit en pénurie d'effectifs. J'ai entendu les propos qui ont été tenus par le Directeur de l'unité Voie ce matin disant qu'ils n'avaient pas beaucoup de problèmes parce qu'ils avaient leurs propres formations. Il faudrait peut-être y réfléchir au niveau de RATP Infrastructures et nous portons ce message depuis longtemps. Nous avons le Grand Paris qui arrivent, les portes palières, etc... L'unité TDE a aussi ses problèmes de formation au niveau de la caténaire. L'idée est peut-être utopique, mais pourquoi n'essaye-t-on pas de réfléchir à un dispositif beaucoup plus large au niveau de la formation ? Le département RATP Infrastructures comporte maintenant 3000 agents. Pourquoi n'y aurait-il que l'unité Voie ? Pourquoi n'arrive-t-on pas à le concrétiser ou en tout cas à y réfléchir peut-être en se faisant aider du CFA MUD ? Des sujets sont à réfléchir, mais j'ai l'impression que l'on ne se donne plus le temps. Pour avoir eu une discussion il n'y a pas longtemps au niveau transverse, j'ai l'impression que leur priorité est l'exploitation et que la maintenance l'est un peu moins. Ils ne se rendent pas compte des difficultés. RDS, BUS et MRB embauchent directement leurs propres agents et ils ne passent plus par la case GIS. Je ne sais pas si ce dispositif marche mieux, mais ils ont revu leur façon de recruter et ils ont a priori un peu moins de difficultés.

Il n'y a pas de remerciement et de retour auprès des agents qui font des efforts. Ils n'en font peut-être pas plus, mais ils n'arrêtent pas de basculer de jour. Ils n'ont pas de remerciement et ils ont souvent des reproches. Ils en ont eu un peu à CT, mais il n'est pas à la hauteur. Il faudrait regarder le sujet parce qu'il pourrait apporter un peu de leur et d'espoir pour les agents qui subissent et qui restent. On ne sait plus le faire

et on met tout le monde au même niveau que les équipes soient au complet ou pas. Tous les points que vous avez évoqués sont à accompagner de tous ces sujets. Je pense que nous en reparlerons parce que toutes les actions que vous avez identifiées seront très longues à mettre en place.

M. LE PRESIDENT – Des actions sont plus rapides, mais il faut juste l'élargir. Elles ne peuvent pas être qu'une action sur le sourcing.

Mme SICSIK – Sur l'allègement du processus de recrutement et le parallèle que vous faites avec les actions menées du côté de l'opérateur MRB, je ne sais pas si nous irons jusque-là, mais nous engageons dès maintenant un travail avec GIS pour une expérimentation sur l'unité TDE à très court terme pour simplifier et alléger complètement le processus de recrutement. Nous perdons des candidats parce que notre processus de recrutement est très long par rapport à ceux d'autres entreprises. Pourquoi ? Nous ne l'avons pas requestionné depuis des années avec des étapes de recrutement en central, en local, des tests en central, des tests en local, des délais de visite médicale qui sont longs et, le tout cumulé, nous ne sommes pas compétitifs par rapport à d'autres entreprises. Or, nous avons aujourd'hui en Île-de-France trois fois plus de besoins dans le domaine de la maintenance industrielle que de diplômés. Il s'agit d'un constat et il faut que nous inventions des solutions. Notre ambition est bien de réfléchir à des solutions ambitieuses en termes de dispositifs de formation et d'apprentissage dans la perspective du Grand Paris. Nous ne sommes pas en train de réfléchir en se demandant comment nous faisons pour les 60 ou 70 recrutements que nous avons évoqués au mois de mai, mais nous avons bien cette ambition de réfléchir à des solutions qui nous permettront de constituer des viviers et d'être identifiés comme un recruteur fort dans ces domaines de compétence auprès des futurs diplômés. Par rapport à l'unité Voie, vous savez aussi bien que moi que les prérequis en termes de diplômes ne sont pas les mêmes. Il y a bien sûr le centre de formation, mais le fait que le niveau d'exigence des diplômés dans le domaine MELEC et les métiers de l'électricité soit différent est aussi simplifiant.

Un salarié en contrat de qualification peut-il partir travailler ? Un salarié en contrat de qualification est aussi salarié. Il est là pour apprendre son métier et il n'est pas anormal qu'il soit amené à travailler avec des agents. Je suis preneuse de la situation particulière que vous évoquez et nous la regarderons avec l'unité. Il est vrai que des conditions particulières sont à respecter notamment en fonction de son âge. Nous prenons généralement des majeurs, sinon les conditions sont extrêmement difficiles. Il faut s'assurer que tout cela se fait dans le respect de la sécurité, de la prévention et des règles en vigueur. Sinon, il n'est pas particulièrement choquant qu'un salarié en contrat de qualification soit amené à effectuer des tâches puisque l'objectif est bien de le former. Il faut que nous le vérifiions sur le cas particulier de l'équipe citée.

M. LAMBERT – Le jeune accompagne en fait un agent pour pouvoir faire une équipe.

Mme SICSIK – Nous regarderons la situation précise avec le RRH d'unité.

M. HARDY – Je suis assez surpris que l'on n'arrive pas à recruter et à former. J'ai commencé ma carrière professionnelle en 1991 chez un employeur privé qui prenait deux sessions de 20 personnes par an dont une session en contrat de qualification qui durait deux ans. Il arrivait à embaucher et tout le monde avait du travail. Je suis assez

perplexe que l'on n'arrive pas à se donner les moyens de mettre un tel dispositif en place. Il le faisait avec le Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris et il n'y avait pas de souci. Je suis resté dans cette entreprise pendant une dizaine d'années. Je pense que plus d'une centaine de personnes sont passées par cette formation et ont été embauchées derrière. J'ai du mal à comprendre que nous ne soyons pas capables de mettre rapidement un tel dispositif en place à la RATP.

Quand nous avons un contrat de qualification dans une unité, il est hors production. Il doit effectivement travailler et apprendre son métier, mais il ne le fait pas à la place de l'agent. Nous sommes sur des métiers qui sont, pour la plupart, dangereux par le métier en lui-même et par l'environnement. Je trouve assez cavalier de dire que le jeune est en contrat de qualification, il a 18 ans, il est un salarié et il a le droit d'aller travailler sans que personne prenne en compte sa sécurité. Nous ne procédons pas de cette façon à l'unité TDE. Je voulais juste vous faire part de mon étonnement sur le fait que nous soyons incapables de mettre un dispositif en place surtout depuis le temps que nous en parlons. Nous en arrivons à des situations catastrophiques pour l'unité CT. A l'unité TDE, nous avons réussi à redresser la barre, mais j'ai du mal à me l'expliquer.

M. LERENDU – Nous sommes soumis par le contrat IDFM à faire de la productivité tous les ans. Sommes-nous bien d'accord sur ce point ?

M. LE PRESIDENT – Nous devons faire de la productivité sur l'intégralité de nos coûts.

M. LERENDU – Le poste qui coûte le plus cher à une entreprise est sa masse salariale.

M. LE PRESIDENT – Et son immobilier.

M. LERENDU – La saignée sur les effectifs va donc continuer ?

M. LE PRESIDENT – Je vous laisse responsable du mot « saignée ».

M. LERENDU – Nous pouvons utiliser un autre terme : nous sommes d'accord sur le fait que la diminution des effectifs va continuer ?

M. LE PRESIDENT – Le sujet n'est pas là. Le sujet de notre discussion est le fait que nous avons plus de 70 opérateurs à faire entrer et nous n'y arrivons pas. Nous ne parlons pas de saignée dans les effectifs.

M. LERENDU – Il y a un lien.

M. LE PRESIDENT – Il n'y a pas de lien. Nous sommes en train de discuter sur le fait que nous devons renforcer nos forces vives de maintenant. Nous avons des besoins qui étaient précisément identifiés. Je continue à parler de 71 opérateurs et cela ne s'appelle pas un effet d'annonce. Vous regarderez la signification d'un effet d'annonce sur Wikipédia ou dans un dictionnaire. Nous avons besoin de 71 personnes et nous n'arrivons pas à les faire entrer.

M. LERENDU – Nous n'avons plus d'école interne. La RATP était un fleuron de l'économie française. Nous avons une école en interne et les gens étaient formés en interne. M. SAIZ disait tout à l'heure qu'ils étaient capables de former eux-mêmes leur personnel à l'unité Voie.

M. LE PRESIDENT – La formation interne fait partie des sujets que nous devons mettre sur la table et réévaluer. Il n'y a aucun dogme là-dessus et, dans la situation où nous nous trouvons, nous devons tout regarder.

M. LERENDU – Nous le disons depuis le début du mandat sur les effectifs et cette situation apporte vraiment beaucoup de souffrance dans les équipes. Il faut prendre le problème à bras-le-corps et arrêter les gestions comptables sur les effectifs. Nous avons parfois l'impression d'être en sureffectif ou en effectif juste comme il faut, mais cela n'est pas du tout vrai parce que la charge de travail est beaucoup plus importante. Je m'écarte du sujet sur le notifié, mais le notifié n'est parfois pas suffisant par rapport au réel besoin. Vous devez vraiment prendre en compte le fait que nous manquons de monde dans les services opérationnels, à DPI et dans les fonctions centrales, et je crains le pire avec les départs à la retraite qui arrivent pour une certaine génération.

M. ROUSSEL – Il faut faire attention aux propos tenus parce que nos débats en CSE sont enregistrés. Un contrat de qualification n'a certainement pas le pouvoir de protéger un collègue qui est en activité sur les voies si nous parlons d'un binôme. Quand on est en fonction travail ou en expertise sur les installations fixes quelles qu'elles soient, il faut savoir que le binôme est l'homme de vie. L'homme de vie doit être formé à pouvoir protéger, alerter et secourir son collègue. Je vous rappelle qu'il en va de la responsabilité de la personne qui accompagne ce contrat de qualification sur le terrain, du N+1 qui aura validé cette demande d'intervention, du DUO et du Directeur du département RATP I. Je voudrais être sûr que nous soyons bien dans les textes de loi concernant les interventions qui peuvent être faites avec des binômes et notamment des contrats de qualification, et que ces gens, même s'ils sont majeurs et responsables, aient bien la formation adéquate pour pouvoir accompagner un agent qui va travailler et qui sera forcément protégé par ce contrat de qualification. S'il se produit un accident demain, comment cela se passera-t-il pénalement ? La RATP sera-t-elle responsable ? L'opérateur sur le terrain accompagné par son binôme sera-t-il responsable ? Je voudrais juste que ce point soit éclairci parce que nous sommes en séance de CSE et un procès-verbal sera établi. Avant de s'engager et de dire que l'agent opérateur qualifié embauché RATP sera éventuellement accompagné par un contrat de qualification, il faut être sûr que cet agent en contrat de qualification soit bien formé et surtout responsable en cas d'accident. Je veux juste rappeler les règles de base : un contrat de qualification n'est peut-être pas habilité et encore moins responsable en cas d'accident.

M. LE PRESIDENT – Je pense que Mme SICSIC a déjà répondu sur le sujet et elle vous a dit que nous allions le regarder. Si la question de M. LAMBERT était de savoir si la stratégie de la direction visait à remplacer les recrutements par des contrats de qualification, la réponse est évidemment non. Je vous propose que nous ne passions pas deux heures sur le contrat de qualification. Un exemple a été cité par M. LAMBERT sur une situation précise dans un endroit précis de l'organisation. Nous regarderons ce qu'il en est, mais pour vous rassurer sur ce sujet, il n'a pas été donné de consigne ou il n'a pas été défini de stratégie consistant à demander de prendre des contrats de

qualification à la place des prestataires ou à la place des recrutements. Cela ne veut pas dire qu'il ne peut pas y avoir un cas dans un coin de l'organisation où l'on fait des choses qu'il ne faudrait peut-être pas faire et nous le remettrons d'équerre.

M. ROUSSEL – Vous êtes bien loin de ma pensée. L'idée est bien de protéger l'agent RATP, le Directeur de l'unité, le N+1 entre le Directeur de l'unité et l'agent RATP et surtout le Directeur de département. Je n'ai pas dit que l'on prenait des contrats de qualification pour former des binômes.

M. LE PRESIDENT – Personne ne l'a dit.

M. ROUSSEL – Je dis simplement que s'il se produisait un accident demain, serions-nous pénalement dans la légalité ? Je n'ai pas supposé du tout que vous étiez en train de prendre des contrats de qualification pour remplacer des agents.

M. BROUCHET – Je voudrais couper court au débat sur les contrats de qualification parce que j'en suis issu. Pour faire simple, un contrat de qualification n'a pas le droit de travailler parce qu'il n'a pas les formations métiers. Je fais un parallèle avec la question de Valentin LERENDU à laquelle vous avez refusé de répondre. La productivité qui nous est imposée tous les ans réduit fatalement les effectifs au bout d'un moment et, dans nos secteurs opérationnels, nous sommes tous contraints à faire des roulements. A force d'enlever des agents, les roulements ne tiennent plus et des réorganisations sont faites pour cette raison à droite ou à gauche. On nous explique qu'il faut mettre un agent en moins par-ci et par-là, puis on refait les roulements et nous devons faire plus de week-ends, les amplitudes augmentent... Pourquoi peut-il y avoir des dérives avec les contrats de qualification à certains endroits ? S'il vous manque des agents que vous n'arrivez pas à recruter, si vous avez des agents malades, des agents en accident de travail, des agents relevés ou autres, les contrats de qualification se retrouvent à travailler en binôme avec des collègues. Un contrat de qualification ne peut pas travailler et il est présent en tant qu'observateur pendant les trois ans de sa qualification.

M. LE PRESIDENT – Nous avons bien compris le sujet du contrat de qualification.

M. BROUCHET – Est-ce que cela sera suivi dans les faits ? Est-ce que nous ne le répéterons pas au prochain CSE ?

Mme SICSIC – Nous regarderons de façon précise la situation qui nous a été signalée et elle sera peut-être l'occasion de repartager sur la réglementation en matière de conditions de travail des salariés en contrat d'alternance.

M. BROUCHET – Je vais faire un parallèle qui ne va pas vous plaire. Nous alertons depuis le mois de juin dernier sur des situations de RPS au sein de l'entité ESMC-M de l'unité CT et nous nous retrouvons en novembre à voter une expertise RPS pour une problématique. Il est compréhensible que nous soyons échaudés par la réponse.

La séance est interrompue de 13 h 24 à 14 h 34.

III – REPONSE AUX AVIS ET AUX RESOLUTIONS

- Réponse à avis : Plan de Développement des Compétences RATP Infrastructures à mi-année 2021
- Réponse à avis : Plan de Développement des Compétences RATP Infrastructures 2022
- Réponse à avis : Projet de déménagement de l'équipe Tunnels CPMO VI ESO
- Réponse à avis : Reprise en maintenance des avertisseurs d'alarme de la ligne 14 historique, du prolongement de la ligne 14 à Mairie de Saint-Ouen, du prolongement de la ligne 4 à Bagneux

IV – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRESIDENT – Je vous souhaite une bonne semaine prochaine, une bonne participation et de bonnes élections.

V – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRETAIRE – Vous avez peut-être un point COVID à nous faire. Je reviendrai ensuite sur les trois questions qui ont été posées.

Point COVID

Mme SICSIK – J'ai un état des lieux au 16 novembre. Je vais tout d'abord répondre au niveau l'entreprise, puis je zoomerai sur RATP INFRA. Au sein de la RATP, nous notons une évolution qui est sensiblement la même que nous constatons au niveau national, c'est-à-dire un rebond des cas avérés de COVID même si nous avons plutôt une stabilisation au début de cette semaine. Nous sommes à 4690 cas au total sur la RATP depuis le début de la pandémie et à plus 20 cas entre le 12 et le 16 novembre. Si nous remontons un peu plus avant, nous étions plutôt aux alentours d'une moyenne de +6 à +8 cas entre 4 ou 5 jours. Au 12 novembre, nous étions à +19 cas au niveau de l'entreprise et à +1 cas au niveau de RATP INFRA. Nous voyons que nous avons plus de cas qui sont signalés.

Au niveau de RATP INFRA, nous sommes à 319 cas COVID en cumul. Nous avons eu un cas de plus entre le 12 et le 16 novembre et un cas de plus entre le 9 novembre et le 12 novembre. Pour autant, pour avoir échangé hier avec les RH de l'ensemble des unités, nous notons, même si les chiffres ne sont pas encore consolidés, que nous commençons à enregistrer un peu plus de cas : 3 cas à l'unité Voie, 1 cas à OIT le 2 novembre, et 2 cas sur l'unité TDE. Pour autant, nous n'avons pas à déplorer le cluster à date. Cette intervention est l'occasion de rappeler l'importance du respect du port du masque, de la distanciation et de tous les gestes barrières, soit une vigilance accrue.

Mme CASSOU – Nous sommes des fois 7 ou 8 personnes dans les ascenseurs. Nous sommes également serrés dans le Métro et nous ne pouvons pas appliquer les gestes barrières. Il est très difficile même pour nous de faire un rappel. Des agents vont

jusqu'à la photocopieuse même s'ils doivent traverser tout le bâtiment. Je ne sais pas si le problème se pose à Val Bienvenue, mais cela est le cas dans d'autres bâtiments. Je pense qu'une piqûre de rappel est nécessaire pour éviter que nous nous retrouvions dans certaines situations.

M. MURATI – D'après les cas remontés durant les semaines passées, nous devons être à 5 ou 6 cas. Sont-ils des cas contacts ou des cas positifs ? Ont-ils évolué vers une hospitalisation ?

Mme SICSIK – Je n'ai pas d'informations sur des hospitalisations. En revanche, les cas que je vous ai mentionnés sont des cas COVID avérés.

M. LAMBERT – On nous dit que le fait d'être vacciné n'empêche pas d'attraper le COVID. Nous nous protégeons contre le COVID en mettant le masque, mais nous nous protégeons aussi contre les gastros, les gripes et contre toutes les maladies virales. Est-il vraiment si important d'attraper le COVID ? Est-ce que le curseur le plus important n'est pas celui de l'hospitalisation où il y a moins de gens en réanimation ? On n'empêchera pas les gens d'être malades. Même si nous sommes vaccinés, nous pouvons attraper le COVID et, quoi qu'il arrive, nous n'en sortirons jamais et nous aurons toujours cette maladie. Est-il vraiment aussi important d'avoir tous ces curseurs ? J'ai un peu de mal avec cela. Le curseur le plus important n'est-il pas le nombre de personnes en réanimation ? Quoi qu'il arrive, nous serons toujours malades qu'il s'agisse du COVID ou d'une autre maladie.

Mme SICSIK – Je ne suis pas compétente pour entrer dans un débat médical. Nous avons un protocole sanitaire qui est toujours en vigueur. Il peut être considéré comme excessif ou pas, mais il s'applique. Même en étant vacciné, on peut transmettre le COVID à des collègues qui ne sont pas forcément vaccinés. Il est bien que les hospitalisations restent pour l'instant maîtrisées, mais je comprends aussi que la protection offerte par la vaccination décroît avec le temps, d'où le débat actuel sur la troisième dose à partir d'un certain âge. Je comprends votre question. Les mesures sont contraignantes, mais notre objectif est d'éviter que nous repartions dans une vague qui conduirait à reconfiner et à un retour au télétravail plus large qu'actuellement.

M. LE PRESIDENT – Dans certains pays, notamment en Belgique, ils ont demandé depuis hier que toutes les entreprises qui le pouvaient repassent en télétravail obligatoire.

M. ROUSSEL – J'ai du mal à comprendre tout cela. Il est vrai qu'il y a les gestes barrières à respecter. Quand nous voyons dans les transports en commun le manque de civisme que nous pouvons rencontrer, nous sommes forcément indirectement impactés. J'ai du mal à comprendre que nous n'ayons plus de gestes barrières au niveau du restaurant d'entreprise puisque nous sommes tous côte à côte et nous ne portons plus de masque quand nous mangeons, et que nous soyons obligés de porter le masque dans les bureaux. Cela ne me pose pas de problème et je ne suis pas antivaccin puisque je ferai le troisième dès que je pourrai le faire, mais j'ai du mal à comprendre. Des gestes barrières sont à respecter et ne sont pas respectés partout. Nous sommes dans des bureaux à deux mètres de distance et nous sommes obligés de porter le masque. Il apporte des problèmes à certaines personnes et à moi-même.

J'étouffe quand je travaille avec un masque. Je suis à deux mètres d'un collègue puisque nous sommes deux dans un bureau et nous sommes obligés de porter un masque. Quand nous allons au restaurant d'entreprise, nous sommes face à face à 80 cm et nous n'avons plus de masque. Nous n'avons pas besoin de masque quand nous mangeons. J'ai du mal à comprendre la cohérence de tout cela.

Avez-vous l'intention de restaurer les commissions COVID pour savoir si nous avançons, comment nous avançons et comment nous allons faire ? Je n'ai pas de boule de cristal, mais nous sommes peut-être partis pour une cinquième vague. Comment communiquerez-vous auprès des groupes opérationnels et au niveau du tertiaire ? On partira sur du Flex office d'ici peu de temps et on réunira de plus en plus de personnes avec des risques. Avez-vous des réponses à nous apporter concernant cette problématique COVID qui ne va malheureusement pas s'estomper ? Nous partirons peut-être sur une vaccination annuelle après. Je ne sais pas comment cela va se passer, mais la situation devient problématique. J'ai du mal à comprendre que nous nous retrouvions dans des restaurants d'entreprise à 80 cm ou même à 60 cm les uns des autres sans masque en train de manger et que l'on nous demande après de porter un masque, d'avoir des gestes distanciels dans les ascenseurs et les espaces restreints. Avez-vous des réponses à nous apporter à ce sujet ? Relancez-vous les commissions COVID ?

Mme SICSIC – Nous n'avons jamais complètement désamorcé la commission COVID. Nous l'avons réunie à chaque fois que nous en avons la nécessité soit parce que des nouvelles mesures étaient à mettre en œuvre dans un sens ou dans l'autre sens, soit parce que nous étions confrontés à des situations de clusters ou à des situations graves. Le principe de fonctionnement de cette instance est de la réunir à la demande et au besoin. Nous le ferions bien évidemment si cela était nécessaire, si des nouvelles mesures étaient à mettre en œuvre ou si nous avions une flambée de cas qui nous amènerait à prendre des mesures spécifiques. Cette commission existe et elle se réunira en tant que de besoin.

M. LE SECRETAIRE – Je me propose de vous lire les questions qui ont été envoyées avec une modification sur la première :

Pour chaque commande d'articles, il faut un argumentaire expliquant et garantissant la consommation sur 2021 avec validation du DUO jusqu'au rouleau de scotch à 92 centimes pièce. La quantité commandée pour cet article était de 6 pièces. Cette recherche de petites économies pour des achats ne dépassant pas les 6 € demande de l'énergie, du temps et pénalise l'activité au quotidien. Nous souhaitons revenir à un fonctionnement moins contraignant surtout pour des articles courants et consommables nécessaires au bon fonctionnement du service.

Des mesures ont été a priori mises en place. Elles peuvent se comprendre sur des gros volumes, mais elles gênent jusqu'à l'activité puisqu'elles s'appliquent sur de grosses consommations, mais aussi sur des petits montants. Le problème se pose plus dans la validation qui interpelle et qui interroge.

M. LE PRESIDENT – J'ai été étonné de voir votre question parce que nous avons pris la décision hier de fermer tous les robinets d'approvisionnements d'office, sous-

entendu que les approvisionnements fassent l'objet d'une dérogation un peu comme cela se passe pour les recrutements des fonctions supports. Nous avons formulé cette demande parce que nous avons, à l'heure où nous nous parlons, un stock de consommables de 83,5M€. Notre taux de consommation mensuel est de 2 M€ à peu près depuis des années. Mes propos sont à nuancer pour les rouleaux de scotch. Nous avons en moyenne une couverture de quasiment 42 mois. Aucune entreprise ne sait normalement se payer une telle couverture. Comme nous n'arrivons pas à tordre le coup à ce sujet, nous avons décidé hier de procéder à la fermeture des robinets et de faire des dérogations. L'équipe logistique est en train de préparer une note de département que je diffuserai en mettant les bonnes nuances autour de cette affaire. Les produits sanitaires, tous les équipements que nous stockons à Boissy (EPI...) ne sont pas concernés. Nous sommes en train de faire la liste pour que cette mesure ait du sens, mais il faut aller chercher le sens dans les données que je vous ai fournies : 83,5 M€ de consommables et une consommation mensuelle de 2 M€. En divisant 83,5 par 2, vous obtenez le taux de couverture avec des anecdotes incroyables : on se trompe de nuances de rail et on recommande les rails dans la bonne nuance sans aucun problème, des stocks de STF que l'on avait imaginé utiles sont transférés sur CT et on ne comprend pas pourquoi ces stocks sont transférés... Je pourrais vous lister un grand nombre d'anecdotes qui font que nous avons une situation de niveau de stock qui est juste incroyable. Depuis que je suis arrivé dans le département, je demande des plans d'action et je n'arrive pas à mettre en place des plans d'action sur les causes racines. J'ai donc décidé hier de fermer les robinets. Nous faisons des dérogations, c'est-à-dire que la personne va voir son chef pour lui dire qu'elle a besoin de cette pièce de sécurité parce que le délai d'approvisionnement est de 18 mois et, si elle ne la commande pas aujourd'hui, elle ne l'aura pas et nous validerons la commande, mais nous ne sommes plus dans l'open bar. Les problèmes dont vous parlez font partie des nuances et des choses que nous devons aménager car les rouleaux scotch ne font pas les 83,5 M€. Cette nouvelle mesure se mettra en place par une note de département et par un accompagnement auprès des différentes équipes pour bien expliquer le sens et le mode dérogatoire, comment faire une dérogation, quelles sont les pièces concernées, etc...

M. LAMBERT – L'histoire des rouleaux de scotch s'est produite à l'unité CT. Je ne l'ai pas très bien prise parce que l'on me demande de justifier et de dire quelle sera ma consommation jusqu'à la fin de l'année. Je vous parle de 6 rouleaux de scotch. Je veux bien que nous fassions des économies et j'entends bien qu'il puisse y avoir des dérives, mais les gens qui nous posent la question devraient prendre au moins le temps d'ouvrir la commande. Il s'agit en l'occurrence d'une commande de 20 € avec 5 boîtes de jonction à 3 € et 6 rouleaux de scotch. Nous ne pouvons pas perdre de l'énergie à tout justifier et à dire combien de rouleaux de scotch nous allons utiliser parce que cela est complètement aberrant. Tout est comme cela et il faut tout justifier. Nous ne pouvons pas prévoir le correctif. Si on ne nous laisse pas un niveau de stock pour faire du correctif, il sera compliqué de travailler.

M. LE PRESIDENT – Vous êtes, M. LAMBERT, logisticien de métier et vous savez très bien que la mesure ne concerne pas les rouleaux de scotch. Je vous assure que nous avons, avec 42 mois de couverture en moyenne, de quoi faire pas mal de maintenance. Il y aura effectivement un besoin de justifier sur des pièces qui pèsent lourd dans nos comptes.

J'avais fixé un objectif de fin d'année de passer de 83,5 à 73,5 M€. Nous n'allons pas y arriver et je pense que nous arriverons à 77 M€. Nous arrivons à réduire des petits morceaux, mais quand nous creusons, nous poussons le tas de sable sur 2022 et nous avons décalé des réceptions sur 2022. Que se passera-t-il le 1^{er} janvier 2022 ? Je prendrai +15 M€ sur les stocks. Vous comprenez pourquoi ce problème m'a un peu énervé hier parce que je ne veux pas cela. Que faut-il faire pour ne plus se tromper sur les nuances de rail ? Que faut-il faire pour mieux cerner son expression de besoin, la quantité et le moment où l'on en a besoin ? Prendre +15 M€ le 1^{er} janvier simplement pour être beau sur la photo de fin décembre ne m'intéresse pas. Il faut que vous compreniez le sens de la mesure qui ne concerne évidemment pas les rouleaux de scotch, les EPI, les masques, et toute la liste de produits que nous pourrions énumérer. Je vous parle de grosses pièces qui pèsent lourd et je vous assure que ce montant ne correspond pas aux 15 M€ que nous recevrons le 1^{er} janvier 2022.

M. LAMBERT – Je suis bien d'accord, mais il est un peu énervant de recevoir ce genre de mail pour une telle commande.

M. LE PRESIDENT – Nous essayerons pour cette raison d'apporter les bonnes nuances à la note de département et de faire en sorte qu'elle soit accompagnée dans les secteurs. Nous devons nous approprier le besoin parce que je n'ai jamais vu de ma vie un taux de couverture de 42 mois. Un taux de couverture normal se situe entre 4 et 8 mois.

M. LAMBERT – Cela dépend après du délai de réapprovisionnement.

M. LE PRESIDENT – Compte tenu de la diversité de nos pièces en moyenne, le taux devrait être à peu près celui-là. Je comprends que des délais sont longs. Nous avons aussi des pièces qui ont des délais courts avec des fournisseurs qui ne sont pas très loin.

M. LAMBERT – Pour moi, une demande d'achat correspond à 6 mois de couverture.

M. LE PRESIDENT – Elle n'est pas de 42 mois.

M. LAMBERT – Elle n'est pas de 42 mois, mais de 6 mois avec 2 commandes par an.

M. LE PRESIDENT – Je vous parlais d'un taux de couverture entre 6 et 8 mois.

Mme CASSOU – Nous pouvons saluer la dérogation parce qu'il faut pouvoir commander, et je comprends complètement la situation au niveau des couvertures de stock parce qu'elle est un peu dramatique. Par contre, la personne qui validera derrière l'approvisionnement fera-t-elle vraiment le lien avec les autres magasins puisque le même article selon l'unité ne porte pas le même numéro ? Si c'est pour réapprovisionner alors que cette pièce est en surstock dans un autre magasin, il faudrait tout d'abord épuiser ce stock et favoriser les sorties de stock. L'OT n'étant pas le même, si TDE a un OT pour sortir une pièce qui n'est pas le même qu'à ESO, cela peut entraîner des soucis au niveau de la sortie et au niveau des prêts de matériel ou des documents que nous appelions avant les BMI, les bons de mouvement interne. Nous ne pouvons pas le faire puisque les stocks ne communiquent pas pour l'instant avant l'arrivée de Galaxie. Ce travail est-il vraiment fait ? Il serait d'une très grande

logique de bloquer l'approvisionnement de certaines pièces si ce travail est fait en parallèle. S'il s'agit juste de bloquer et de dire que l'on attend la dérogation pour commander quand même, le stock ne diminuera pas.

M. LE PRESIDENT – Le but est vraiment de bloquer les commandes et nous ne commanderons que si la dérogation est validée.

Mme CASSOU – Si la dérogation est validée, il ne faut pas commander une pièce qui existe ailleurs.

M. LE PRESIDENT – Je voudrais déjà que les responsables métiers challengent le besoin parce qu'open bar veut dire que rien n'est challengé. On a besoin d'une pièce et on la commande. Je veux que le métier le challenge et que la filière logistique en transversal, une fois que le besoin est validé, vérifie que l'on a bien besoin de commander pour le satisfaire et s'il n'existe pas ailleurs sous un autre nom dans un autre stock. Je veux provoquer les deux mouvements : une validation du besoin par le métier et, une fois avoir dit que l'on avait besoin de telle pièce, une vérification qu'elle n'existe pas déjà dans nos stocks. Avec plus de 40 lieux de stockage, nous avons de quoi faire. Il faut juste que nous arrêtons l'hémorragie. Je présenterai à la Présidente le chiffre de 77,5 M€ en fin d'année puisqu'il s'agit de l'un des éléments qu'elle nous demande, et je lui demanderai, au point de janvier, de nous excuser parce qu'il s'agissait juste d'un petit jeu comptable et nous avons décalé les réceptions.

Mme CASSOU – Je ne sais pas du tout si la reprise sur stock est faisable avant l'arrivée de Galaxie. Si vous avez par exemple un surstock dans un magasin à CT et si cette pièce manque à TDE, n'existe-t-il pas un moyen d'équilibrer les stocks ? Des choses sont possibles, mais le problème est souvent l'informatique qui pêche à faire de la reprise sur stock. Il est parfois même plus simple de commander à l'extérieur que de faire des mouvements entre stocks. Le taux de couverture augmente automatiquement parce que nous sommes obligés de nous approvisionner à l'extérieur.

M. LE PRESIDENT – Nous avons très envie de passer de 4 GMAO à 1 GMAO pour cette raison. Toutes les âmes de logisticien qui sont dans cette réunion comprennent bien que nous sommes dans une situation aberrante. Il faut mettre de la nuance et du bon sens dans la mesure, ce que nous essayons de faire, et l'accompagner au plus près du terrain pour ne pas avoir d'aberration telle que celle citée par M. LAMBERT. Nous ne voulons pas traquer ces pièces-là, mais d'autres pièces et des comportements : comment peut-on se tromper de nuance de rail, pourquoi s'est-on trompé et pourquoi a-t-il fallu recommander des rails à quinze jours d'un chantier ? S'il faut quinze jours pour les approvisionner, pourquoi stockons-nous des rails ? Nous voulons regarder toutes ces questions et arrêter l'hémorragie.

M. MURATI – Vous êtes sur un bilan de consommables à 80 millions et je plante même le clou plus loin puisque le consommable n'est que de la matière et ne sera utilisé qu'un pour un. Le mauvais sera réformé ou jeté avec les circuits de récupération de matières, mais il n'est que de la matière et il ne sera pas réparé. Je suis sûr que si vous ajoutez le stock du réparable, vous obtiendrez des chiffres complètement délirants et inquiétants. Il faut peut-être revoir aussi le terme de stock et trouver un terme tel que le stock stratégique, c'est-à-dire un stock dont nous ne pouvons pas

nous passer. Nous ne pouvons pas nous permettre de ne pas avoir de caténaires ou de rails dans un stock. Nous avons certes 80 millions de consommables, mais sur ces 80 millions de consommables, quel est le stock dont nous ne pouvons pas nous passer parce que le besoin peut intervenir lors d'une dépêche ou parce que les délais d'approvisionnement sont supérieurs à quatre mois ? Après, nous pourrions aussi parler de chiffres et de millions parce que nous avons peut-être déjà, sur les 80 millions, 60 millions de stock stratégique.

M. LE PRESIDENT – Je vous parle bien de stock de consommables et le stock de sécurité est à côté. Je vous donnerai les chiffres et ils sont du même ordre, à savoir 80 et 80. Le stock de sécurité est un autre stock qui est à côté et je vous parle du consommable, à savoir les pièces qui sont censées tourner et qui ne tournent pas. Elles tournent à hauteur de 2 millions par mois pour 83 millions stockés. Si vous ajoutez le stock dormant aux consommables, vous arrivez facilement à 200 millions chez nous. Le plan d'action concerne le consommable, à savoir les pièces censées tourner et correspondre à des besoins prévisionnels d'opérations de maintenance, de projets, etc... Le fait est qu'elles ne tournent pas ou qu'elles tournent mal. Vous comprenez pourquoi la situation est un peu préoccupante.

M. LE SECRETAIRE – La deuxième question est la suivante :

Un phénomène qui prend de plus en plus d'ampleur dans le département est l'envoi de mails liés au travail à toute heure de la journée et de la nuit. Si cette situation est normale pour un service fonctionnant 24 h/24, elle se révèle plus problématique lorsque ceux-ci sont envoyés hors plage horaire de travail. En effet, il n'est pas rare aujourd'hui que certains salariés soient connectés eux-aussi 24 h/24. Nous vous alertons sur ce phénomène et nous vous demandons de rappeler et de faire respecter le droit à la déconnexion. Nous vous proposons aussi de mettre en place une communication percutante sur le sujet en mettant en avant les risques encourus sur cette pratique.

Nous vous alertons sur le sujet même si nous nous doutons bien qu'elle ne changera pas du jour au lendemain. Pour autant, il n'est pas rare d'apprendre, en discutant avec des collègues, que certains envoient un mail et s'étonnent de recevoir une réponse immédiatement parce qu'ils sont en nuit et l'agent qui reçoit le mail est un agent de jour. Il ne faudrait pas que le problème devienne récurrent. Nous parlons d'une connexion 24 h/24, mais le problème se pose aussi le week-end et pendant les vacances. Il y a la responsabilité de la personne qui le fait et nous savons que vous ne pouvez pas tout interdire, mais il serait bien que quelqu'un en discute avec l'intéressé pour savoir ce qu'il se passe. Ces problèmes se posent de plus en plus souvent pour toutes les catégories même s'ils concernent plus la catégorie de l'encadrement.

Il ne serait peut-être pas inutile, avec tous les moyens digitaux qui vont être déployés, de faire une communication un peu au-delà d'Urban web et peut-être en interne à RATP INFRA sur ce sujet-là. Nous savons qu'il faut trouver des sas de décompression à un moment donné, sinon cela peut mal se finir et des gens se mettent en arrêt. Elles sont peut-être à la marge, mais ce genre de situations peuvent également arriver. Nous avons signalé quelques cas qui nous ont été remontés par les agents et nous

avons l'impression qu'il ne se passe rien. L'idée n'est pas de punir ou de sanctionner, mais plutôt d'avoir un droit d'alerte et d'en faire part à l'agent.

M. ROUSSEL – Depuis la pandémie, nous avons pris l'habitude de se désociabiliser par rapport aux réunions que nous pouvons avoir. Comme je le disais tout à l'heure, je ne comprends pas que l'on puisse se retrouver à 60 cm d'un collègue pour manger et que l'on ait ensuite tendance à demander si nous devons être en présentiel ou en distanciel pour certaines réunions. On nous dit qu'il n'est pas possible que tout le monde soit en présentiel parce qu'il faut respecter des normes. Soit on applique de A à Z les recommandations concernant le présentiel et le distanciel pour certaines réunions, soit on accepte aussi de ne pas coller des réunions à n'importe quelle heure en visioconférence ou en teams. Le teams, comme les mails, a ses limites au bout d'un moment. Il peut être mal interprété ou mal réceptionné. Je voudrais qu'il soit rappelé auprès de tous les responsables qui sont en charge de programmer des réunions qu'il y a aussi des heures parce que des gens commencent tôt. Quand vous recevez des convocations à des réunions en teams à partir de 16h30 alors que vous ne savez pas à quelle heure elles se termineront, si la personne a commencé à 7 h ou 7 h 30 parce qu'elle est au forfait, elle n'est pas obligée de finir à 19 h. Je voudrais que ces règles de fonctionnement soient rappelées dans l'entreprise et que nous soyons logiques avec nous-mêmes. Si nous faisons une partie en présentiel et une partie en distanciel sur certaines réunions, la règle est soit 100 % en distanciel, soit 100 % en présentiel. Je ne vois pas pourquoi mettre des barrières puisque nous sommes à 60 cm l'un de l'autre en restaurant d'entreprise. Il faudrait que nous accordions nos violons et que nous soyons logiques avec nous-mêmes. Je voudrais qu'il soit rappelé certaines règles pour des réunions (CSE, plurisyndicale...). Elles sont valables pour l'ensemble du personnel de la RATP et pour les personnes qui organisent ces réunions.

Mme CASSOU – Sur le droit à la déconnexion, je voudrais séparer deux phénomènes :

- Nous nous connectons à n'importe quelle heure parce que nous avons besoin de recevoir une réponse. Des gens consultent leurs mails et veulent y répondre tout de suite, ou veulent apurer un peu la boîte mail en revenant de vacances.
- Des gens viennent en réunion sur leurs congés et ce phénomène est aussi à travailler. Des responsables de centre mettent maintenant leurs réunions soit pendant leurs congés ou le week-end s'ils ont des équipes le week-end. J'attire l'attention sur le fait que ces réunions ont lieu hors plage horaire. Ces mêmes personnes envoient un mail à un agent qui n'a pas répondu et qui est pourtant sur son temps de repos. Ils lui envoient un teams en parallèle comme un sms pour lui rappeler qu'il lui a été adressé un mail. Le teams étant maintenu vu presque comme un sms, cela devient compliqué. Quand votre téléphone clignote de partout, il peut aussi clignoter dans la tête. J'attire votre attention sur ce phénomène.

Au niveau du premier phénomène, nous nous connectons nous-mêmes parce que nous avons besoin d'une instantanéité. Il faudrait peut-être faire une sensibilisation sur le droit à la déconnexion. Je ne sais pas si des sensibilisations ou des formations existent sur le sujet, mais il faut apprendre à se déconnecter parce que nous ne savons plus le faire.

Mme SICSIC – Nous ne pouvons que partager votre alerte et votre vigilance sur ces sujets. Je ne dis pas que le phénomène n'existait pas avant puisque nous parlions déjà du droit à la déconnexion, mais il s'est amplifié avec la période COVID, le confinement et le télétravail. Nous faisons des rappels régulièrement dans les CODIR et aux managers. Je retiens l'idée d'envisager un plan de communication plus spécifique sur ce sujet. Il existe des outils de sensibilisation, qui ont notamment été développés pendant la période de confinement, pour savoir gérer ses mails, ne pas se sentir obligé de répondre immédiatement, donner les bonnes pratiques pour les managers. Nous inscrivons dans notre plan de travail, pour le début de l'année 2022, d'envisager une communication autour de ces sujets.

M. LE SECRETAIRE – Une autre question est plus transverse :

Nous souhaitons avoir un point de la situation sur le département et les conséquences concernant la décision de l'entreprise de dénoncer l'ensemble des décisions unilatérales, usages et engagements unilatéraux relatifs au positionnement de certains salariés appartenant à l'encadrement sur un tableau de retraite non-conforme pour le poste occupé aux dispositions du décret 2008-637 du 30 juin 2008. En effet, cette dénonciation avait été faite en son temps auprès des agents impactés avec effet immédiat. Comment la communication sera réalisée ? Y a-t-il des conséquences pour les agents concernés ?

Mme SICSIC – L'entreprise a décidé de formaliser la dénonciation de l'ensemble des usages et engagements unilatéraux relatifs au positionnement de certains salariés sur les tableaux de retraite. Je ne reprends pas les références des textes qui ont été citées. Les usages et engagements unilatéraux visés pris à partir de juillet 2008 consistaient à maintenir certains salariés de l'encadrement sur un tableau de retraite non-conforme pour le poste occupé par rapport au décret de 2008. Cette dénonciation prend effet à l'issue du processus d'information consultation auprès du CSE Central et après l'expiration d'un délai raisonnable. Le CSE Central a été consulté hier et, même si la séance ne s'est pas tenue, il est réputé être consulté. Le délai de dénonciation part de ce moment-là et de l'envoi d'un courrier individuel à chaque salarié concerné, ce courrier étant adressé en recommandé avec accusé de réception. La consultation du CSE Central ayant eu lieu hier, des courriers individuels vont maintenant être préparés pour chaque salarié et leur seront adressés. Tout ce processus est géré en central d'entreprise et non pas département par département.

Afin de respecter le formalisme de cette procédure de dénonciation, la situation antérieure aux corrections effectuées en 2018 et 2019, c'est-à-dire avant la présente dénonciation formelle, sera rétablie pour les agents concernés. Chaque situation fera l'objet d'une étude individuelle précise afin de bien prendre en compte les éventuels changements de postes qui sont intervenus entre les corrections effectuées en 2018 et 2019 et aujourd'hui.

Dit autrement, nous dénonçons de manière formelle les engagements et les situations qui existaient. Nous remettons la situation qu'ils avaient avant les corrections effectuées en 2018 et 2019. Au terme du délai de négociation qui sera indiqué dans le courrier individuel et qui est généralement de deux à trois mois, les agents rebasculeront dans la situation dans laquelle ils sont avec les corrections.

M. LE SECRETAIRE – Je vous remercie pour ces précisions qui concernent à peu près 300 agents sur RATP I, ex-ING et GDI.

Mme SICSIC – Ils représentent un peu moins d'agents.

M. LE SECRETAIRE – Des situations sont un peu particulières parce que la majorité des agents ne s'y retrouvaient pas, mais la direction de l'entreprise a décidé de remettre les trois tableaux SAB. Nous avons aussi des situations particulières où ce passage était favorable pour les agents. Je pense par exemple à ceux qui ne sont pas loin du départ à la retraite et ils sont plus qu'inquiets parce qu'ils ont déjà fait des simulations pour partir. Il y a des situations particulières à regarder qui sont à la marge.

Mme SICSIC – Elles sont identifiées et regardées. Il ne s'agit pas de remettre dans une situation plus défavorable pendant deux ans les agents pour qui les corrections étaient favorables.

M. MURATI – Vous avez dit que les agents concernés recevront un courrier en bonne et due forme juridique et RH. Les agents vont le lire et ne le comprendront pas spécialement à la première lecture. Ce courrier est une communication officielle qui va être faite, mais comment le département va-t-il communiquer d'un point de vue humain ? Va-t-il communiquer en disant à chaque agent qu'il va recevoir une lettre parce qu'il s'est passé tel ou tel changement et en vulgarisant la situation afin qu'ils sachent déjà pourquoi ils vont recevoir un courrier et les préparer à la réception de ce courrier ? Comment le département souhaite-t-il faire une communication ?

Mme SICSIC – Il n'y aura pas d'autre communication écrite que la communication officielle s'agissant d'une décision transversale d'entreprise. En revanche, l'ensemble des RH d'unité sont bien informés et ils le seront encore plus précisément au fur et à mesure que nous aurons les informations. Ils s'en feront le relais auprès des équipes locales et ils pourront répondre aux questions des salariés. Nous ne ferons pas un courrier sur un courrier. Nous ne saurions pas dire beaucoup plus par écrit.

En revanche, nous en avons parlé avec les équipes RH et les RHU d'unité et nous savons que ce courrier va générer des questions. Soit les équipes RH d'unité, soit les équipes centrales apporteront les explications nécessaires aux questions qui seront posées par téléphone.

M. MURATI – Vos courriers arriveront en même temps et tous les agents vont se réveiller en même temps.

Mme SICSIC – Nous avons fait passer la communication au niveau des unités et nous continuerons à le faire dans les jours qui viennent pour pouvoir le préparer, mais nous n'avons pas d'autre solution s'agissant d'un processus formel.

M. MURATI – Je le comprends très bien. Humainement, je ne comprends pas que l'on puisse prévenir les RH d'unité et que l'on ne prévienne pas les agents même d'une façon informelle en leur envoyant un mail pour leur dire qu'ils vont recevoir un courrier et qu'ils commencent à l'anticiper dans leur tête ou à se renseigner à droite ou à gauche. Je ne conçois pas qu'une communication ne soit pas faite envers les agents

alors qu'elle est faite envers les RH. J'ai l'impression que l'on essaye parfois de tout faire pour mettre la pagaille.

Mme SICSIC – Je vous ai répondu. Ce processus est encadré juridiquement et nécessite le respect d'un formalisme précis.

M. MURATI – Je me permets encore plus d'insister. Vous faites une réponse de RH et je vous demande une réponse humaine.

Mme SICSIC – Nous avons donné les éléments aux équipes RH en local dont le métier est aussi d'accompagner ce genre de processus en proximité.

M. LE SECRETAIRE – J'attire l'attention sur le fait que, lorsque Pulse ou Selftime avait été mis en place, il était intervenu des modifications au niveau du profil des agents sur Urban et ils l'avaient su avant d'être reçus. J'espère que le courrier arrivera avant.

Mme SICSIC – Il arrivera normalement avant.

M. LE SECRETAIRE – Deux autres questions nous ont été envoyées hier soir, la proposition étant d'avoir une réponse après la séance. Est-ce que la RATP reprend l'ancienneté d'un militaire de carrière ?

Mme SICSIC – Je prends la question. Nous regarderons la situation précise et nous reviendrons vers vous hors séance.

M. LE SECRETAIRE – La deuxième question est la suivante : suite à la naissance de son troisième enfant, un agent a renseigné l'outil informatique et, suite à ses manipulations, il ne touche plus le supplément familial depuis plus d'un an. Il faut que nous ayons des éléments précis de l'agent. Nous souhaitons poser cette question en CSE.

Mme SICSIC – Nous voulons bien prendre son matricule hors séance.

M. LE SECRETAIRE – Pourriez-vous faire un point sur les tablettes ?

Mme BOYER-FAUSTIN – J'ai réceptionné toutes les tablettes puisque nous récupérons les tablettes à la fin du mandat. Si vous êtes élus, nous vous fournirons une nouvelle tablette.

M. BROUCHET – J'ai appris aujourd'hui que le pointage n'avait plus accès à nos BMP pour tous les problèmes de remontées de primes ou autres.

Mme SICSIC – Je suis très étonnée parce que je n'ai pas eu d'alerte dans ce sens. Je prends la question et nous vous répondrons.

M. BROUCHET – Par rapport à des remontées de primes du mois d'octobre, il m'a été expliqué que je devais fournir les éléments à mon service de pointage pour pouvoir faire la correction parce qu'il n'avait plus accès aux BMP des agents.

Mme SICSIK – Je ne sais pas vous répondre en séance, mais nous regarderons la question et nous vous répondrons.

M. BROUCHET – J'espère, quand il se posera des problèmes sur la paie, que nous ne devrons pas renvoyer nos fiches de paie !

M. LE SECRETAIRE – Au niveau des dates de commissions, une commission Grand Paris se réunira le 25 novembre. Je rappelle que nous aurons deux séances le 8 décembre, une séance ordinaire et une séance supplémentaire pour les comptes partiels du CSE.

VI – QUESTIONS DIVERSES

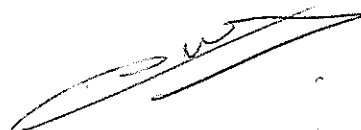
VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRESIDENT – Notre prochaine séance aura donc lieu le 8 décembre 2021. Je vous remercie pour votre participation et vous souhaite une bonne fin de journée.

La séance est levée à 15 h 30.

Jean-Louis HOUPERT

Eric TURBAN



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

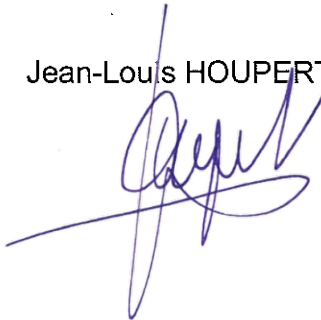
M. LE PRESIDENT – Je pense que nous pouvons clôturer cette séance très riche et dense en se donnant rendez-vous le 17 juin prochain. Nous prévoyons la place nécessaire lors de cette séance du 17 juin pour la présentation du contrat d'objectifs.

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

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

La séance est levée à 19 heures.

Jean-Louis HOUPERT



Eric TURBAN

