



ETABLISSEMENT RATP INFRASTRUCTURES

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

SEANCE ORDINAIRE DU 15 JUILLET 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)
BRUNO LESPE (T)
BENJAMIN BROUCHET (T)
PASCAL LAMBERT (T)
ANDRE BAZIN (T)
DAVID LECLER (T)
CHRISTOPHE HARDY (T)
BENOIT LUCAS (T)
TARRIS-LAWSON ANDET ASSANA (T)

RUDY ROMERO (S)
MARC MURATI (S)
DEMBA SEMEGA (S)
SEBASTIEN LESGENT (S)
STEPHANE TONDUT (S)

LISTE CFE-CGC

AUDE SIMON (T)

LISTE UNSA

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

LISTE SAT

JAMEL AMOUNI (T)
TEDDY PELLETIER (T)

REPRESENTANTS SYNDICAUX :

CGT

UNSA

CFE-CGC

EXCUSE

EXCUSE

CELINE CASSOU

HALIM BENGUEDDOUDJ

IMED BARKALLAH

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DU PROCES-VERBAL	4
Approbation du PV de la séance CSE du 16 avril 2021.	
II – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
01. Présentation des effectifs du 2 nd trimestre 2021 du département RATP Infrastructures	4
02. Consultation sur le dossier 13 points : GDI/CT/ESAE-M – Déménagement provisoire de l'entité pour les travaux de désamiantage du PCC Crillon et de la salle technique Crillon	27
III – REPONSES AUX AVIS ET RESOLUTIONS	
✓ Réponse à l'avis sur le contrat d'objectifs 2021 RATP Infrastructures.	
IV - INFORMATIONS DU PRESIDENT	29
V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE	
- Calendrier du CSE/GDI	37

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

M. LE PRESIDENT – Je vous souhaite la bienvenue à cette séance. Avez-vous des déclarations ? Si vous n'en avez pas, je vous propose de commencer l'examen de l'ordre du jour.

I – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 16 AVRIL 2021

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

M. LAMBERT – Je dis, à la page 63 que les déclarations ne sont pas faites. Je voudrais que cette phrase soit retirée du procès-verbal parce que je ne comprends pas le contexte et je ne m'en souviens plus.

Mme SERRANIA – Elle sera supprimée. Si vous n'avez pas d'autres corrections, je vous propose de passer au vote

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 17

Contre : 0

Abstention : 0

Le procès-verbal de la séance du 16 avril 2021 est adopté à l'unanimité des présents.

II – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

01 Présentation de effectifs du 2^{ème} trimestre 2021 du département RATP Infrastructures

Mme PEREIRA – Ces effectifs du 2^{ème} trimestre 2021 ont fait l'objet d'une présentation détaillée lors de la commission économique qui a eu lieu le jeudi 8 juillet. Les effectifs de fin juin 2021 n'étant pas disponibles, ils vous seront envoyés après cette séance. Des compléments d'information vous ont été adressés à l'issue de cette commission économique

A fin mai 2021, nous constatons une situation stable en effectifs moyens cumulés par rapport à la dernière situation présentée de fin mars 2021 puisque nous sommes encore à 2954 en effectifs moyens cumulés et à 2957 en effectifs utilisés payés, soit un écart de -60 par rapport à la notification.

Nous notons, depuis le début de l'année, 47 recrutements dont 20 opérateurs et nous avons eu également 48 mobilités entrantes dont 16 opérateurs. J'en profite pour faire un bilan du dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi individuel (POEI). Au niveau du bilan des deux premières sessions 2020 et 2021, nous avons eu au total 12 recrutements sur 2 sessions : 4 à CT et 8 à TDE.

Une session est actuellement en cours. Elle a débuté le 31 mai et elle se terminera le 18 août avec 9 stagiaires qui sont inscrits. Deux prochaines sessions sont à venir : une session du 13 septembre au 2 décembre avec 18 stagiaires prévus et une session du 25 octobre au 20 janvier 2022 avec 18 stagiaires prévus.

Concernant les démissions, nous notons un nombre légèrement en baisse par rapport au premier semestre 2020. Quand nous analysons ces départs, nous nous apercevons que 70 % de ces départs sont liés à une opportunité contre 30 % qui ont plutôt pour motif un choix de vie, un départ en province ou un rapprochement familial. Nous notons également un nombre identique sur le pôle DGOA et sur le pôle DPI. Nous notons des flux entrants légèrement supérieurs aux flux sortants et une légère baisse de salariés qui sont détachés en article 33.

M. LE SECRETAIRE – Je vous remercie pour cette présentation très synthétique par rapport à celle qui a été faite en commission économique. Les points saillants pour DGOA sont toujours deux unités qui sortent du lot : CT et TDE dans une moindre mesure puisqu'elle a baissé significativement son écart sur les effectifs. Cela n'est pas le cas de l'unité CT qui est encore en souffrance sur certaines équipes dont le RER. Cette situation est très inquiétante et elle a des incidences importantes non seulement sur l'activité elle-même, mais aussi sur le collectif de travail. Nous voyons bien qu'elle est très tendue à beaucoup d'endroits de l'unité. Elle ne donne pas beaucoup de souplesse aux agents et les agents s'adaptent. Pour autant, dès qu'ils font un écart, la sanction tombe. Ce phénomène est d'ailleurs assez nouveau à l'unité CT et je tiens à faire passer le message : nous n'avons jamais eu autant de sanctions que depuis quelque temps et elles vont a priori devenir la règle à CT. Vu la situation, les agents n'ont pas à subir l'état des effectifs. Il n'est pas de leur fait si l'unité est à -15 et si certaines équipes sont à -4 ou -5. Il serait bien de revenir à un fonctionnement nominal que nous avons pu connaître et travailler ensemble, mais je ne suis pas sûr que le travailler ensemble en sanctionnant à tout-va permettra d'atteindre un certain nombre d'objectifs fixés.

L'unité Voie affiche un écart de -8. Même si nous avons des explications à ce sujet, il faudra être attentif au fait que l'unité Voie ne reparte pas dans les travers qu'elle avait pu connaître il y a quelques années. Elle avait pu être remise à flot depuis qu'elle avait revu sa formation.

Du côté de DPI, les moins sont récurrents à l'unité Achats et Logistique depuis que nous sommes regroupés en RATP INFRA avec le projet GALAXIE qui met du temps à venir et qui implique des moins sans que les choses soient mises en place. Il est un peu compliqué d'avoir une situation au niveau et nous avons l'impression que les choses patinent un peu. Le problème se pose aussi sur DTI avec un -4 qui ne doit pas perdurer. Notre inquiétude est que les moins perdurent dans le temps et qu'ils soient difficiles à résorber dans un temps court. Nous avons l'impression que l'on s'habitue du côté de la direction à avoir ces moins en effectifs avec une vision à terme disant que l'activité peut se faire avec moins alors que le notifié est à un certain niveau et, si le notifié est à un certain niveau, nous avons l'activité correspondante.

D'autres projets viennent impacter les effectifs de RATP INFRA et notamment Diapason qui a des effets importants sur le tertiaire et qui a des effets non-négligeables sur l'opérationnel qu'il s'agisse des agents de maîtrise qui sont obligés de faire l'activité à la place de, ou des opérateurs qui ont parfois des difficultés à communiquer avec le CSRH.

Nous notons en synthèse quelques évolutions positives, mais il reste encore des situations très problématiques qui ont du mal à se résoudre dans un temps court. Cela est tout de même très ennuyeux. ISE affiche aussi un -5 et les chiffres fluctuent suivant les mois. Nous avons des points d'attention à avoir sur un certain nombre d'unités.

Je souhaite passer un message au Directeur du département : le contrat d'objectifs ne peut se faire qu'avec des effectifs et nous sentons bien que nous avons, dans un certain nombre d'unités, une difficulté pour pouvoir recruter. Nous entendons les difficultés et des mesures sont mises en place, mais il est très long de recruter et la personne, une fois qu'elle est recrutée, n'est pas à 100 % dans l'activité puisqu'elle est obligée d'être accompagnée et formée. Il faut aussi bien l'avoir à l'esprit, sinon on a l'impression que la personne connaît le métier comme quelqu'un qui est recruté depuis 5, 10, 15 ou 20 ans. Il faut aussi que la personne recrutée soit bien accompagnée et cela a un impact non-négligeable sur l'activité du quotidien puisqu'il faut faire l'activité et accompagner en même temps l'agent. Vu l'ambiance générale, je souhaiterais que l'on soit un peu plus attentif et un peu moins rigide parce que j'ai l'impression que l'on devient très rigide sur les écarts. S'il y a des écarts, il faut bien sûr les pointer du doigt, mais je ne suis pas sûr que faire tomber les sanctions à tout-va aide à reconstruire un collectif bien dégradé à certains endroits.

Je remercie Mme PEREIRA et aussi Mme BEDREDINE qui nous a appris qu'elle restait dans le département, mais qu'elle s'occuperait de beaucoup d'autres activités. Elle laisse sa place en commission économique pour présenter les dossiers. Nous la recroiserons sur d'autres sujets, mais je voulais la remercier avec Mme PEREIRA parce que, même si nous ne sommes pas toujours d'accord, nous avons des discussions et nous avons toujours une réponse. Si la réponse n'est pas immédiate, elle est recherchée. Nous avons reçu les réponses à toutes les questions que nous avons pu poser lors de la commission économique.

Mme CASSOU – J'aimerais revenir sur quelques points notamment au niveau des Achats et Logistique. Nous en parlons à tous les CSE et je ne sais pas encore pendant combien d'années nous en parlerons, mais le problème dure. Nous nous étions vus avec M. HOUVERT en début d'année puisque mon intervention au niveau de la filière de VAL émanait de ce problème. Le problème est toujours là et un acheteur n'est pas remplacé depuis deux ans et demi. Nous savons qui doit venir sur le poste, mais son arrivée tarde et nous n'en voyons pas le bout. Nous ne savons pas quand la cellule « Appro.. » sera mise en place. En attendant, les prestataires arrivent en fin de mission et le poste n'est toujours pas pourvu. Un agent qui est parti depuis un an vient d'être remplacé. Comme le disait Mme PEREIRA en commission économique, tout le monde était content de ce remplacement, mais je n'arrive pas à me contenter de sortir les confettis parce que l'on a réussi à remplacer un acheteur au bout d'un an et je suis plutôt triste de cette situation. Quand je suis arrivée dans le service, nous avions des doublons à l'époque. Après, la personne était remplacée au moment où elle partait et elle est maintenant remplacée un an plus tard. Ce problème commence à devenir

récurrent et il est très inquiétant. Nous ne pouvons pas continuer de cette façon parce que cela n'est juste pas possible. On se conforte dans le fait de ne pas accompagner Diapason au sein de l'entreprise, mais la situation est très critique. Nous commençons à constater les mêmes soucis au niveau de DFI où nous avons une augmentation des prestations et des postes à pourvoir. J'espère que les recrutements se feront plus vite.

Au niveau des démissions, je souris un peu quand vous parlez d'opportunités parce que les opportunités ne viennent pas toutes seules et on va les chercher. Si les personnes sont bien où elles sont, elles ne vont pas chercher ailleurs. Les gens ont des opportunités parce qu'ils les provoquent. Tous les gens qui partent ne vont pas s'installer en province. En tout cas, nous ne pouvons que saluer le travail effectué sur l'étude des démissions parce que nous l'avons demandé et nous l'avons eu. Nous avons des réponses à nos questions et je rejoins M. le Secrétaire sur ce point. Le nombre de démissions est tout de même un indicateur.

Au niveau de l'anticipation, le problème se pose un peu partout. Nous venons d'en parler pour les fonctions centrales, mais il se pose également dans les unités opérationnelles notamment à TDE. Des départs pourraient être anticipés car on les connaît en avance et on ne fait rien. Cela est un peu perturbant. Quand je dis que l'on ne fait rien, il s'agit de commencer à chercher dès que l'on connaît la date de départ. Des actions sont faites (TAP et autres) pour tenter de recruter, mais nous constatons un manque d'anticipation. Quand on comble un trou datant de quelques mois, un autre apparaît et nous n'en voyons pas le bout. Je ne sais pas comment ce problème peut être solutionné, mais il faut travailler plus le sujet.

M. LESGENT – Avez-vous fait de votre côté, au niveau de la direction, un retour en arrière pour savoir depuis combien de temps cette situation perdure et depuis combien d'années ? Elle pose vraiment un problème sur le long terme pour les chantiers qui peuvent être faits, les roulements.... Faites-vous une relation entre le nombre d'effectifs qui n'est pas attribué aux équipes et le nombre d'accidents de travail qui est un indicateur important du Directeur puisqu'il est dans son contrat d'objectifs ? A l'unité TDE, il a été fait le recrutement d'une personne qui était en chômage de longue durée et la personne n'est pas restée 24 heures. Elle est venue, elle a pris son sac à outils, elle l'a laissé et elle n'a pas donné suite au bout de 24 heures. Les gens voient le roulement, le travail à faire, et ils ont du mal à rester même au bout de 24 heures parce que la RATP n'est plus attractive.

Une structure qui fonctionnait bien était l'école RATP à Noisiel. Elle formait des BEP et des Bac Pro pour la RATP et cette école est fermée depuis de nombreuses années. Cette fermeture d'école a-t-elle un lien avec le nombre d'effectifs en baisse depuis plusieurs années ? Je pense que l'école était un vivier important au niveau de l'entreprise pour pouvoir alimenter GDI, MRF, MRB... qui permettait de ne pas arriver à une situation du type de celle où nous sommes aujourd'hui. Deux unités sont dans une situation critique, CT et TDE où nous avons des manques d'effectifs depuis des années, mais la situation ne change pas depuis des années. Je pense qu'il existe un lien. Avez-vous fait un retour en arrière sur le nombre d'années avec la fermeture du campus RATP ?

M. LAMBERT – Nous avons demandé, en séance CSE, que des actions soient faites au niveau du recrutement. Nous en avons parlé assez souvent : il faut, pour entrer à la RATP, à peu près 5 jours. Un premier jour est consacré aux tests GIS, puis il faut passer un TAP, il est prévu un rendez-vous avec un cadre de maintenance, la personne peut refaire un TAP et il est fait à la finale une visite médicale. Nous avons demandé à Mme PRALONG-RICHY s'il y avait moyen de pouvoir travailler sur le sujet pour accélérer un peu le processus de recrutement. Avez-vous, Mme SICSIC, des informations pour essayer de raccourcir ces délais ?

Sur la Signalisation, du côté de l'unité CT et du RER, il avait été fait appel à des sous-traitants pour combler le manque d'effectifs et notamment à SYSTRA. On nous avait dit de ne pas nous inquiéter parce que les salariés de SYSTRA sont des gens du métier qui connaissent la signalisation. Au final, il ne s'agit pas de salariés de SYSTRA, mais de sous-traitants qui sont en fait des porte-sacoques et qui ne connaissent pas du tout la signalisation ou très peu. Ils ont des notions d'électricité, mais ces prestations ne sont pas du tout celles qui nous ont été vendues. Cela pose un problème notamment pour les mainteneurs.

Je n'ai pas bien compris l'astérisque pour CT disant : « autorisation de recrutement pour atteindre les 196 opérateurs ». Je veux aussi rebondir et appuyer les propos de M. TURBAN sur les sanctions. Nous avons en ce moment, dans certains services, une recrudescence des sanctions qui amène une mauvaise ambiance dans le service avec des envies de partir. Dans les services où il est compliqué de recruter, on devrait essayer de retenir les gens plutôt que de les sanctionner. Je pense qu'il existe d'autres méthodes. Quand il doit y avoir une sanction, il y a une sanction, mais il s'agit vraiment dans ce cas de chercher des poux dans la tête.

M. LECLER – Je voudrais revenir sur la dernière intervention de M. LAMBERT au sujet des phases de recrutement et des délais qu'elles prennent. Nous avons eu récemment un exemple à l'unité ESO où on a laissé perdurer les choses. Le recrutement a traîné et, au moment où il s'est décanté, le salarié avait déjà trouvé du travail ailleurs. Cet exemple est réel et régulier. Si le délai pour recruter est de 5 jours et si ces salariés présentent leur candidature dans trois ou quatre entreprises, ils mangent leurs congés payés à chercher du travail ailleurs. Ce délai ne peut être qu'un frein. Quand on postule dans une entreprise, il ne pose pas de problème, mais quand on postule dans plusieurs entreprises et si le délai est le même, il pose réellement un problème.

Je vous entends dire que vous allez dans les écoles, vous expliquez les métiers, la RATP... M. LESGENT vous a donné un exemple : le salarié vient une journée et il apprend le jour de l'embauche qu'il doit travailler les week-ends. Il ne l'avait pas bien compris. Je pense qu'il y a un loupé énorme à ce niveau. Lui a-t-on caché cette information ou n'a-t-il pas écouté à ce moment-là ? Cela pose question. J'espère que l'on ne cache pas des choses pour attirer les gens et que l'on ne se dit pas qu'une fois qu'ils seront là, ils feront avec. Il est triste de procéder de la sorte et nous aurons vraiment, pour le coup, le fond du panier. Si on ne dit pas les choses aux gens et si on en fait déjà des aigris le premier jour, il se posera un problème.

Sur l'anticipation, nous répétons à chaque fois que les départs ne sont pas anticipés et il s'agit d'une réelle volonté de l'entreprise. Cela est malheureux parce qu'il faut former les gens quand ils arrivent et former à nos métiers ne prend pas cinq minutes.

Il faut des années pour avoir un agent autonome et performant et cela ne se fait pas en quelques jours ou en quelques semaines. Nos métiers sont bien particuliers avec des formations et un savoir-faire qui s'apprend. Je peux vous donner un exemple concret au niveau de mon attachement. J'entendais dire l'autre jour en commission économique qu'il n'y avait pas de sous-effectif à l'attachement MCBT de Nanterre, sauf qu'un agent a démissionné et il fait aujourd'hui son dernier jour. On sait depuis le début de l'année qu'il va démissionner. Un autre agent est en absence injustifiée depuis plusieurs semaines. Il a rendu ses affaires et il ne reviendra pas. Il a peut-être trouvé du travail ailleurs. La direction me dit que tant que les agents sont dans l'entreprise, elle ne peut pas lancer un recrutement. Il ne faudrait pas que tout le monde démissionne le même jour, sinon nous aurons un problème ! Nous avons vraiment un manque de volonté de la direction en la matière et on se sert du manque d'attractivité de l'entreprise pour dire que l'on ne trouve personne, mais les moyens nécessaires ne sont pas mis en place, ou ils le sont mais trop tard. Nous nous retrouvons avec des moins à droite ou à gauche et on masque en plus la réalité en prenant un chiffre global pour affirmer que les effectifs sont tenus pile poil. Cela n'est pas exact parce que l'on peut avoir du sureffectif dans une équipe de nuit, par exemple dans les équipes MCBT, et avoir du sous-effectif à hauteur de 25 %, voire de 50 % dans d'autres équipes en jour. Il est sûr que nous sommes tip top au niveau des chiffres, mais la réalité n'est pas celle-là. Dans certains services brassards ou les agents doivent être deux, il n'y a personne. Si un agent est malade et si le poste de son collègue n'est pas couvert, il n'y a personne. Nous sommes un service brassard et nous devons intervenir partout entre 20 h et 10h30, mais il n'y a personne. L'entreprise ne tourne pas et cela ne choque que les agents. Pour l'encadrement, la situation est celle-là et ne pose pas de problème.

Pour vous donner un autre exemple, un poste d'agent de maîtrise est non-couvert à la LOG de Bourg-la-Reine. J'entends qu'il faut être le meilleur des meilleurs, il faut être validé par la filière LOG et il faut être validé par la filière MCBT. Il faut que l'agent soit tip top. Soit il est un bon logger parce qu'il a cette expérience dans l'entreprise, soit il est un bon caténairiste, mais trouver les deux en même temps me semble difficile. Le poste n'est pas couvert depuis trois mois. Il n'y a pas de manager dans cette équipe. Ils n'ont pas de maîtrise le week-end. On parle après d'accidents de travail, mais il n'y a personne pour organiser le travail et on compte tout le temps sur les agents. On appelle le cadre d'astreinte pour signer la feuille de consignation. Je pense franchement que l'on joue avec le feu et le jour où il se posera un problème, on nous sortira encore des retours d'expérience avec des gens qui arriveront de n'importe où, du central, de l'exploitation..., et qui nous expliqueront comment il faut faire pour travailler. On nous sortira encore des idées saugrenues et tout le monde sera content parce qu'il aura sorti sa note, mais cela n'aura servi à rien parce que le problème sera toujours là.

Il est malheureux de nous présenter des effectifs qui ne sont pas le reflet de la réalité. Ils le sont peut-être au niveau des chiffres, mais ils ne reflètent pas la réalité dans l'organisation et la façon de travailler. Nous le répétons à chaque fois. Le CSE est une chambre d'enregistrement et personne n'en tire les conséquences. Les seuls qui en tireront les conséquences sont l'exploitation quand elle nous tombera dessus en cas d'incident et qu'elle ne comprendra pas pourquoi nous avons mis 2 heures pour faire 3 km. Nous expliquerons que nous ne sommes que deux, que nous étions à l'autre bout de Paris et que nous ne travaillions pas à l'attachement. J'y suis habitué au bout

de 22 ans. Je remonte des problématiques et je vous parle de MCBT, mais les mêmes problèmes se posent à CT. Nous sentons bien que les collègues de Nanterre ne viennent pas au travail avec le sourire parce que nous partageons les locaux et nous discutons avec eux. Le manque d'effectifs est vraiment un problème et, au-delà de l'organisation, il pèse sur le mental des agents.

M. BAZIN – Je remercie Mme PEREIRA que j'avais connue plus entrain pour évoquer les effectifs et asséner un certain nombre d'éléments. Je suppose que la plupart des choses que vous évoquiez les années précédentes ont été faites en commission et le travail est bien fait. Mon intervention n'est donc pas une attaque vis-à-vis de cette partie. Je suis embêté dans les éléments qui nous sont présentés, comme l'ont évoqué à la fois le Secrétaire de l'instance et mes camarades, par cette habitude prise par la direction de se satisfaire d'un effectif qui est finalement moindre que celui prévu et de dire que tout va aller. Il n'est pas normal que seuls les agents qui œuvrent dans l'entreprise finissent par dire que quelque chose ne va pas, que cela n'est pas logique et que l'on devrait pouvoir mieux tourner. Il y avait du monde avant et cela n'est plus le cas.

Votre webconférence du vendredi 9 juillet, M. HOUVERT, n'a pas surpris grand monde. La présentation qui nous a été faite pour nous dire finalement, quand nous évoquons les effectifs, que le sujet n'est pas là, ne nous a pas étonnés, sauf que le sujet est là. Comme l'a évoqué M. LECLER, quand on ne fait qu'un global sur un chiffre, on oublie qu'il y a aussi du monde derrière, des visages, des personnes, et on fait finalement peser sur ces personnes un certain nombre de réalités qui commencent à être vraiment une charge pour beaucoup plutôt qu'un service rendu dans l'entreprise en faisant le travail pour lequel ils sont payés.

Je réitère des demandes qui n'ont eu de cesse d'être faites depuis le début de cette mandature. Il est bien d'avoir les effectifs, mais il faudrait du nominatif pour comprendre là où cela pêche, pourquoi il y a des trous et que fait-on réellement dans ces secteurs qui sont en souffrance ? Vous allez me répondre qu'il existe les IP, mais ils sont de l'amusement pour la direction. Je pense que les gens de terrain ont autre chose à faire que d'imaginer une organisation mal faite ou en tout cas qui n'est pas à la hauteur et qui met en souffrance beaucoup de personnels. Il est temps que la direction revoie sa copie, que les effectifs soient enfin au bon niveau et au bon endroit et que l'on arrête de nous dire qu'ils seront au bon endroit quand on l'aura voulu. Il y a une activité à faire, on nous demande de faire un certain travail et nous avons à cœur de le faire comme vous l'avez évoqué, M. HOUVERT, lors de la dernière séance. Nous avons à cœur de faire ce travail à condition que nous soyons mis dans de bonnes conditions pour le faire. Si c'est pour nous enlever la possibilité de le faire correctement, nous enlever des effectifs ou en tout cas ne pas remplacer ou ne pas embaucher, la situation devient de plus en plus compliquée. Je ne vais pas plus loin dans les redites et je souhaite simplement que cette demande d'un effectif nominatif par unité opérationnelle soit enfin entendue. Cela permettrait à chaque collègue élu de mesurer l'ampleur des dégâts causés depuis quelques années par cette embauche compliquée avec des métiers qui n'attirent plus parce que l'on n'y met peut-être pas ce qui va bien. On ne nous permet pas finalement de convaincre que l'entreprise RATP et surtout les unités opérationnelles métier que nous avons sont une raison bien suffisante pour pouvoir faire venir les gens. Il y a bien sûr le salaire et il faudra penser aussi à rajouter le salaire qui permettra de garder des effectifs et tout le monde s'en

portera bien. Je reste là-dessus et je ne vais pas plus loin. Il ne s'agit pas d'une attaque vis-à-vis de vous Mme PEREIRA parce que je pense que le travail est bien fait et vous faites remonter simplement les informations que vous avez. Il est dommage qu'en termes d'organisation et de travail, on ne prête pas attention à ce qui se dit de la part des élus et du personnel sur le terrain.

M. HARDY – Beaucoup de choses ont déjà été dites dans les précédentes interventions. Un chiffre me questionne : on arrive à recruter 8 personnes à TDE et on n'en recrute quasiment pas à CT sur la même période. Je fais partie des examinateurs pour les TAP. Lors du dernier TAP que j'ai fait et qui date de 15 jours, sur 8 personnes convoquées, seules 4 personnes se sont présentées. Sur les 4 qui se présentent, nous en recrutons un pour les tests d'OQ. Pour les techniciens, une personne était convoquée, il s'est présenté et il a été recruté.

1. Nous pouvons partager les effectifs et nous complons les équipes au fur et à mesure de leurs besoins.
2. J'ai fait venir les gens une matinée pour passer les TAP et il n'y avait plus rien derrière. Je ne sais pas s'ils étaient en position d'emploi ou pas. Ils ont pris une journée de congé pour passer un test pendant une demi-journée. Quand j'ai été recruté, j'ai fait le test le matin et j'avais le entretiens croisés l'après-midi. Cette pratique s'est perdue et nous perdons du temps.

Dans le cadre de votre protocole avec le centre de formation, sur les 8 personnes recrutées sur TDE, je m'interroge parce qu'il m'a été dit que des agents des unités venaient présenter les métiers. J'avais un collègue avec moi qui a présenté son métier pour MCBT et les gens ne parlaient que de MCBT. EMHT ne les intéressait pas, ou on n'a pas trouvé les bons interlocuteurs au niveau de ces formations qui savent parler de leur métier et qui vont apporter une attractivité pour que les gens puissent se dire que tel métier n'est pas mal et qu'ils aimeraient bien le faire. Quand nous voyons ce qui se passe à MCBT où des personnes viennent faire un test et disent au bout de 24 h que ce métier n'est pas pour eux, je pense que nous avons un souci de visibilité. Je rejoins M. BAZIN sur le fait que les salaires ne sont pas si attractifs à la RATP et, quand les gens ont l'occasion d'aller ailleurs, ils ne se gênent pas.

M. SEMEGA – Nous restons toujours dans la même situation avec des effectifs en négatif. Nous avons derrière un maintien de l'activité avec des pics et, quand nous sommes en sous-effectif, l'encadrement veut maintenir l'activité à tout prix. Comme l'a très bien dit M. TURBAN, on n'hésite pas à sanctionner très facilement. Une activité est prévue pour être effectuée à un certain nombre et on envoie faire cette activité avec un nombre moindre de personnes quitte à mettre la sécurité de côté alors que la sécurité est apparemment le cheval de bataille de la direction, mais on s'assoie dessus à ce niveau. Il se pose le même problème au niveau du recrutement et de la POEI. M. HARDY l'a très bien dit : lorsque ces futurs embauchés sont en formation, il faudrait s'appuyer sur des gens de terrain qui viennent présenter leur métier afin de ne pas avoir de surprise à l'arrivée et les personnes sauront exactement sur quel métier elles vont, l'environnement, les roulements. Des roulements sont indigestes dans certains services, par exemple des 3x8 sur une semaine, le travail le week-end... Aujourd'hui, les personnes ont leur vie et leurs priorités et certaines personnes seront tout de suite rebutées en voyant de tels roulements. Il ne faut pas le leur cacher et il faut que cela

soit dit et redit. Nous en avons parlé précédemment lors d'audiences sur les effectifs et il faudra prendre le pli. Nous avons eu, à l'unité CT, des intérimaires, des prestataires de SYSTRA qui sont venus et un prestataire est déjà parti. Même les sous-traitants de SYSTRA qui viennent travaillent chez nous repartent et démissionnent. Nous avons eu aussi un intérimaire qui est parti parce qu'il a trouvé une autre mission. Nous avons des personnes qui viennent et qui repartent aussitôt. Il faut vraiment se poser la question parce que nous avons des soucis à ce niveau.

Je voudrais également revenir sur un point sur lequel il faudrait aussi agir au niveau des salaires. Les agents RATP sont amenés à travailler avec des salariés des entreprises sous-traitantes sur les chantiers RVB ou autres. Les gens parlent entre eux et échangent. Quand ils entendent parler des salaires du privé par rapport à la RATP, ils se disent qu'il existe un gros delta. Quand les personnes viennent postuler à la RATP ou quand elles sont en formation, le nerf de la guerre est le salaire. Pour rendre l'entreprise attractive, le salaire est un point sur lequel il faudrait rapidement agir. Les effectifs sont l'affaire de tous et nous espérons qu'ils évoluent, mais il faut s'en donner les moyens.

M. DUMYCZ – On n'attrape pas les mouches avec du vinaigre. Quand nous voyons que les salariés des entreprises privées sont payés normalement suivant la loi le dimanche et que notre paiement s'échelonne avec une malheureuse petite prime entre 20 et 50 € quand nous faisons je ne sais pas combien de week-ends, les gens ne sont pas fous. La vie est tellement chère que nous avons besoin d'argent. Si vous voulez recruter, il va falloir changer certaines choses. Je suis entré dans l'entreprise avec certains avantages et tous les avantages ont été supprimés au fil des années. Après, il ne faut pas s'étonner d'avoir des difficultés à recruter. On ne travaille pas pour la gloire.

M. ROUSSEL – Je ne vais pas faire de la redite et tout a été dit par les collègues. Je veux juste attirer l'attention sur le fait que la sanction n'est pas la solution ultime. S'il est fait une faute professionnelle, il faut effectivement qu'elle soit tracée et je n'ai aucun souci sur le sujet. Je ne vais pas vous dire ce que vous avez à faire, mais il faut faire attention à ne pas démotiver les troupes. Si la sanction est abusive, il se passera quelque chose au bout d'un moment. Concernant les embauches, nous avons des problèmes de recrutement depuis quelques années dans divers services et notamment à DGOA. Il faut faire attention à la sanction. J'ai découvert, suite à l'annonce du Secrétaire du CSE, ce type de sanction apparemment abusive. Je ne le remets pas en question, mais je dis qu'il faut faire attention parce que vous allez démotiver les gens au bout d'un moment. Si la sanction est abusive par rapport à un problème de disponibilité ou un problème de moyens humains, il faut faire attention. Je ne vais pas refaire le monde aujourd'hui et les collègues ont tout dit.

M. PAROT – Nos collègues font quotidiennement leur travail au mieux en fonction de la situation et, comme l'ont dit M. SEMEGA et mes autres collègues, parfois au détriment de la sécurité. Les encadrants de certaines unités ne se gênent pas pour envoyer les collègues en sachant qu'ils augmentent forcément le risque, quand il n'y a pas l'effectif nécessaire, d'avoir un accident de travail dont le nombre ne fait malheureusement qu'augmenter.

Je voudrais rebondir sur les propos tenus par M. HOUVERT récemment puisqu'il nous a dit que nous avons de la chance et qu'il était même étonné dans le bon sens de voir le professionnalisme des agents et leur attachement à l'entreprise. Il ne faudrait pas casser cette dynamique parce que le fait d'avoir des gens attachés à leur travail n'existe pas dans toutes les entreprises et il faut le souligner. A force de mettre des sanctions à tout-va, il faut que certains encadrants se posent des questions parce qu'elles sont peut-être un échec de communication avec les agents. Si le moral des agents au niveau social dans les équipes et les attachements n'est pas bon, il faut peut-être que la direction se pose la question de savoir si elle a fait les bons choix par rapport à certains encadrants. Nous pouvons nous demander si cela n'est pas fait sciemment pour arriver à réduire la masse salariale et être bons au moment de la mise en concurrence de la RATP qui arrive à grands pas. Je m'étonne que l'on n'arrive pas à recruter alors que des gens à la RATP ne travaillent que pour cela, qu'il n'y ait pas d'anticipation et qu'il n'y ait rien. N'est-ce pas fait sciemment ?

Mme SIMON – Je rejoins complètement tous les propos tenus par mes collègues juste avant. Je veux également attirer l'attention sur le fait que nous perdons des gens et nous recrutons derrière. Nous avons déjà du mal à recruter. Lorsque nous perdons une personne qui a travaillé pendant un certain temps à la RATP, nous perdons aussi ses talents, ses compétences, son expérience dans un contexte qui est le contexte particulier de notre entreprise et qui n'est pas celui de monsieur tout le monde. Lorsque nous recrutons, tous ces aspects ne sont pas visibles au travers de cases à cocher et des diplômes. Il est sûr que l'activité va continuer, mais l'efficacité est forcément impactée derrière. Il faut vraiment faire très attention parce que nous sommes en train de perdre tout un tas de personnes très compétentes et il sera compliqué de s'en relever derrière.

M. ROMERO – Pour une démission, je veux bien comprendre qu'il ne soit pas évident de remplacer la personne du jour au lendemain. Par contre, un départ en retraite est déclaré 7 mois à l'avance et cela laisse un délai de 7 mois pour pouvoir l'anticiper. Vous savez très bien que la dénonciation du protocole RDCE concernant la rémunération des encadrants va arriver. Je pense qu'elle ne sera pas une bonne chose parce que nous avons déjà perdu 20 % entre les deux derniers protocoles au niveau des enveloppes. Il faudra vous attendre à un paquet de démissions parce que des collègues en parlent déjà.

M. LAMBERT – Quand nous regardons les effectifs manquants depuis un bon moment, nous savons qu'un ETP correspond à peu près à 50.000 € pour les opérateurs, à 75.000 € pour un agent de maîtrise encadrant ou technicien supérieur et à 100.000 € pour les cadres. Beaucoup d'argent est gagné par ces vacances d'emplois et il manque de la reconnaissance au niveau des agents. Ils s'aperçoivent bien qu'il manque du monde et que l'entreprise gagne de l'argent sur ces manques d'effectifs. J'avais demandé à un moment que des primes exceptionnelles soient données dans les services où il manque du monde, où les effectifs sont à flux tendu, et je n'ai jamais eu de réponse. Pouvez-vous m'apporter un élément de réponse sur le sujet ? Est-il possible de donner des primes exceptionnelles et des gratifications à des services qui sont vraiment en sous-effectif grâce à l'argent gagné sur les personnes non-recrutées ?

Mme SICSIC – Je vous remercie tous pour vos interventions et je vais vous apporter un certain nombre de précisions sur les sujets évoqués. Le plan d'action sur le recrutement des opérateurs du côté de DGOA est en cours. Il s'appuie aujourd'hui sur plusieurs leviers :

- Le dispositif POEI,
- Le travail fait au quotidien par les équipes auprès des lycées et des écoles pour valoriser et faire connaître nos métiers,
- Une nouvelle mesure mise en œuvre depuis le mois de mai qui consiste à recourir à un prestataire spécialisé dans la recherche de profils et le sourcing de CV pour favoriser le fait d'avoir des profils qui correspondront aux compétences recherchées.

Nous constatons souvent, et vous le savez parce que nous l'avons déjà évoqué, un écart de compétences qui se traduit par des échecs aux TAP. Nous avons des taux d'échec aux TAP assez importants. Les TAP ont été requestionnés régulièrement par les équipes opérationnelles pour essayer de voir si nous demandions des connaissances qui n'étaient pas du bon niveau ou qui étaient trop compliquées. Ils ont même été revus avec des professionnels de l'éducation nationale. Les connaissances que nous demandons dans nos TAP sont a priori au niveau attendu par les opérationnels et les unités et aussi au niveau attendu en sortie d'école. Pour autant, le taux de réussite n'est pas celui que nous espérons. Je précise que les TAP de CT et de TDE sont différents. Nous avons néanmoins réussi, sur ce premier semestre, à réaliser 47 embauches externes tous métiers confondus avec un taux d'opérateurs important. Nous poursuivons sur le second semestre puisque nous avons, dans nos perspectives, une quinzaine de nouvelles embauches à venir dont une dizaine d'opérateurs à court terme. Nous avons 35 recrutements suffisamment engagés pour être confiants sur leur réalisation d'ici la fin de l'année.

Nous devons optimiser et raccourcir le processus de recrutement et les délais de recrutement entre chaque étape. Nous avons engagé ce travail avec chaque responsable RH d'unité pour arriver à compresser les délais entre les différentes étapes du recrutement. Cela pose un certain nombre de questions opérationnelles qui doivent être traitées au plus près du terrain sur l'organisation des entretiens, mais il s'agit de l'un de nos leviers pour éviter de perdre des candidats. Ce travail est en cours et nous espérons qu'il pourra réellement porter ses fruits sur le second semestre.

Sur les propos tenus par certains d'entre vous, je m'inscris en faux et j'insiste sur le fait que nous jouons cartes sur table avec les candidats sur l'ensemble des conditions de travail et les roulements. J'ai eu connaissance de la situation de ce salarié qui est venu un jour à TDE et qui a décidé de ne plus revenir. Je le regrette et son départ peut avoir plein d'explications, mais soyez assurés que nous donnons l'ensemble des informations au moment du recrutement et de la présélection s'agissant d'un gage de réussite du recrutement. Personne n'a de temps à perdre et nous ne serions que perdants à ne pas jouer cartes sur table. Nous jouons complètement la transparence avec les candidats quel que soit le poste et quel que soit l'environnement.

Au niveau de DGOA, je ne peux pas laisser passer des propos tenus sur le sujet des sanctions. Autant je partage vos préoccupations sur notre capacité à recruter dans les délais, autant je pense qu'il ne faut pas mélanger les sujets de sanctions. Je n'entrerai pas ici, cette instance n'étant pas le lieu, dans les situations individuelles qui ont été visées en citant l'unité CT. Pour connaître les situations, les sanctions s'appuient sur des faits fautifs qui ont donné lieu à des sanctions proportionnées à ces faits fautifs. Il ne faut pas mélanger les sujets et les difficultés.

Sur les partenariats avec les écoles, l'un d'entre vous a posé une question pour savoir si nous avons un REX sur les dernières années à ce sujet. Nous n'avons pas ce REX. En revanche, une action à venir est de travailler en plus étroite collaboration encore avec les centres de formation d'apprentis, avec les CFA et notamment avec le CFA de la RATP, le CFA MUD, pour voir si nous pourrions mettre en place un partenariat plus solide permettant de combler l'écart de compétences entre les sorties d'école, les diplômés auxquels prépare l'éducation nationale, nos besoins opérationnels et nos besoins de compétences. Ce chantier s'ouvrira dans la période qui vient et nous aurons d'autres occasions de vous en parler plus en détail pour vous dire à quel résultat nous aboutissons et quel type de partenariat nous pourrions mettre en place avec le CFA MUD ou avec d'autres CFA d'Ile-de-France.

Concernant DTI, les recrutements et les mobilités internes sont en cours pour pourvoir les postes vacants et, s'ils ne sont pas dans les effectifs au 31 mai, les personnes arriveront dans les semaines qui viennent et les postes seront pourvus. Ils sont souvent des postes sur lesquels nous recherchons des compétences spécifiques qui prennent du temps pour les pourvoir. Nous attendons aussi des mobilités internes avec des profils de SIT notamment.

Concernant l'unité Achats et Logistique, nous avons eu plusieurs fois l'occasion d'échanger sur le sujet dans cette instance ou dans d'autres lieux. Deux recrutements externes arrivent entre mi-juin et mi-juillet. Nous avons aussi la situation liée au dossier GES. Le projet GALAXIE suit son cours et il est toujours prévu d'être déployé en 2022. Nous aurons l'occasion d'en reparler dans le cadre du dialogue social qui va démarrer à partir du mois de septembre. Il a été convenu qu'une mobilité d'un agent de la Voie vers Achats se fera au moment de la mise en place du dossier GES. Jusqu'alors, l'activité est assurée par de la prestation.

Concernant les unités de DPI, les chiffres sont très fluctuants. Les embauches se font au fur et à mesure. Il peut y avoir notamment des petits décalages en cas de démission. Pour autant, nous avons une activité de recrutement et de gestion des mobilités importante du côté de DPI et nous sommes dans un flux normal. Il n'y a pas de difficultés particulières et nous sommes sur des décalages de quelques semaines à quelques mois.

Le nombre de démissions est globalement stable par rapport à l'an dernier à la même époque avec une répartition entre des opportunités professionnelles qui sont saisies par les uns et des choix de vie faits par d'autres qui décident de quitter l'Ile-de-France. Il est vrai que des salariés nous quittent aussi pour des raisons professionnelles et font le choix de s'orienter vers d'autres entreprises. Même si nos taux de démission restent faibles par rapport aux autres entreprises, ils doivent pour autant nous interpeller sur les raisons et les contextes qui peuvent pousser certains à regarder dehors. Cela fait

bien partie des sujets que nous voulons adresser à travers les différents chantiers que nous lançons dans le cadre du contrat d'objectifs 2021 et en particulier celui sur le cadre de travail que nous voulons respectueux et coopératif.

M. HARDY – Vous dites, au sujet du recrutement des opérateurs de RATP INFRA et de DGOA en particulier, qu'il est aux mains des équipes RH. Êtes-vous capable de me donner les plus et les moins de mon métier ? Je pense qu'il serait très judicieux d'intégrer des gens du terrain dans ces interventions, au moins des chefs d'équipe, mais il faudrait descendre un peu le niveau. Nous avons un problème de recrutement à RATP INFRA qui n'est pas nouveau parce que nous avons des conditions de travail qui sont plus que particulières. Nous avons recours aux services 3x8, 2x8, aux roulements... Il y a une dizaine d'années, quand nous avions encore l'école à Noisiel, les métiers de RATP INFRA étaient en concurrence avec BUS et MRF dans le processus de recrutement. Je me souviens de la parole des gens qui venaient faire les présentations de nos métiers dans le cadre de cette école pour que les jeunes puissent s'orienter sur les métiers qu'ils voudraient faire. En fait, ils allaient tous à BUS ou à MRF et nous étions la dernière roue du carrosse parce que nous n'avons pas cette culture de présenter et de valoriser nos métiers. Nous avons des roulements qui ne sont pas drôles à EMHT et à EPI. Je le fais malgré tout depuis vingt ans, j'ai réussi à trouver un équilibre, et une personne de RH qui regardera des 1, des 2 et des 3 sur un bout de papier ne sera pas capable de l'expliquer. Je pense que l'on n'intègre pas suffisamment les gens du terrain qui sont en vert pour expliquer leurs métiers alors qu'ils sont les plus à même de les valoriser et de susciter l'intérêt pour des jeunes agents.

Vous travaillez avec le CFA MUD pour mettre un protocole en place. J'ai des collègues dans mes équipes qui viennent de l'école. Ils sont les derniers Bacs Pro formés au niveau de Noisiel et ces agents sont là depuis une dizaine d'années. Ils ne bougent pas pour l'instant et quelques-uns sont même sur des cursus PIE. Cette formation était très bien. Nous avons aussi les derniers qui ont fait l'année de spécialisation réalisée à Noisiel et ces agents restent dans l'entreprise. Nous avons peut-être un effort à faire pour former les gens à nos métiers.

Il faut également se méfier au niveau des mobilités internes. Le Responsable LOG d'EMHT qui était à RDS vient de donner sa démission au bout de trois mois. Je ne sais pas comment on lui a présenté le poste, mais le poste ne lui a peut-être pas été présenté comme il fallait. Il ne devait pas répondre à ses attentes. J'entends ce que vous me dites et je suis de tout cœur avec vous pour que les actions avancent, mais je pense malheureusement que nous sommes sur une vision un peu trop haute des recrutements et qu'il faudra intégrer plus les agents du terrain pour avoir le moins de surprises possible et arriver à valoriser nos métiers qui sont intéressants. Je ne pense pas qu'une personne qui n'a pas les mains dans le cambouis soit capable de le faire. Il ne s'agit pas d'une question de compétence et je ne le dis pas dans ce sens, mais les gens qui ont les mains dans le cambouis connaissent leurs métiers, les avantages et les inconvénients et ils seront les plus à même de faire vivre leurs interventions au niveau des élèves et de pouvoir les intéresser à d'autres métiers auxquels ils n'auraient pas forcément pensé. Un jeune qui passe un Bac Maintenance des Systèmes Automatiques ne pense pas à aller à la RATP. Il pense à beaucoup d'autres métiers qui lui sont présentés, mais il ne pense pas forcément à faire de la haute tension ou de la signalisation à la RATP. Je milite fortement pour que les gens du

terrain soient intégrés dans ces étapes de recrutement et de merchandising pour nos métiers.

M. BAZIN – Je vous remercie, Mme SICSIK, pour les réponses que vous avez apportées. Même si je ne doute pas que la direction fait de son mieux pour tâcher de combler les retards de recrutement, il me vient une crainte à l'esprit. Nous avons aujourd'hui des exemples tellement criants de force et de vérité que l'on en est surpris. Sur le cri du cœur de M. HARDY sur le positionnement de l'opérationnel dans les phases de recrutement de façon à mieux vendre nos métiers, il me paraît important de vous faire remarquer que l'école apprend une base générale, mais elle n'apprend sûrement pas ce qu'est l'entreprise à proprement parler sauf si le processus intègre une partie en entreprise et une partie à l'école. On recrute des Bacs pro ou autres et on n'arrive toujours pas à les intéresser. Il doit y avoir un manque quelque part et, quand on arrive au processus de recrutement, on fait appel à ces mêmes professeurs qui vendent tout, mais qui sont mauvais. L'éducation nationale n'est pas capable de nous fournir des jeunes qui seraient en mesure d'avoir une ouverture d'esprit pour comprendre qu'il y a la base qu'on leur apprend à l'école et le reste se complètera sur le terrain par ce frottement avec les gens du métier dans la future entreprise où ils seront. Si nous ne sommes pas capables de l'accepter et de le faire nous-mêmes, nous en laisserons partir beaucoup en disant qu'ils ne correspondent pas à nos attentes. Une part s'apprend à l'école, puis nous finissons de modéliser les jeunes qui sont sur le marché de l'emploi à nos métiers, à nos pratiques, à nos habitudes de travail, et ceci permet de renforcer leur adhésion à l'entreprise qu'ils viennent d'intégrer. Ce choix n'est pas forcément celui qui est fait et il ne faut pas non plus remettre en cause des gens qui ont la science pour eux, mais ils ont tellement la science pour eux qu'ils sont les mêmes aujourd'hui qui, une fois sortis de l'école, viennent nous pourrir la vie et nous impliquer dans tout un certain nombre de choses qu'ils ne mesurent même pas eux-mêmes tellement ils ont peur. Si l'avenir est la crainte de ne pas trouver la perle rare, cela risque de devenir compliqué et il y a des chances que l'on ne cherche jamais finalement cette perle rare alors qu'il y en a partout. Des jeunes ont besoin de cette chance, ils ont besoin de découvrir qu'ils sont peut-être faits pour ces métiers et il faut que la crainte s'estompe par l'explication que nous leur aurons apportée. Il est fait des recrutements, mais si on pouvait s'éviter de porter des jugements, cela serait mieux parce que le fait d'être devant un jury fait toujours peur. C'est comme aller voir un médecin et avoir le palpitant qui bat plus vite qu'il ne faudrait. Cela arrive à plus d'un. Il ne faudrait pas que cela soit bloquant et on devrait leur laisser un peu de chance. Le recrutement est à la charge de la direction et j'en conviens, mais je pense que l'on se tire des fois une balle dans le pied au lieu de penser à l'avenir des services.

M. DUMYCZ – Je voudrais revenir sur la politique de sanction et sur le fait que nous n'avons pas de travers. Je peux vous dire qu'il y a parfois des abus dans cette politique. Je suis allé défendre dernièrement un agent à Val de Fontenay. Je m'attendais à une faute professionnelle ou sécuritaire et à un motif valable. L'agent était convoqué parce qu'il avait oublié de rendre une carte magnétique qui ouvre une porte pour faire passer les véhicules. Cette porte ne fonctionnant pas avec la carte, je ne vois pas pourquoi on le lui reproche. Il était également sur le port du masque. Il doit évidemment porter un masque tout le temps, mais quand il a été pris sur le fait, l'agent était en train de se laver les mains et le visage. Il est normal qu'il ne porte pas de masque. Je ne suis donc pas d'accord quand vous dites qu'il n'y a pas une politique répressive pour un oui ou pour un non.

Mme CASSOU – Pour revenir sur le poste des Achats, on nous dit depuis des mois et même des années que le poste est remplacé par un prestataire, mais je vous assure que cela n'est pas exact. Un prestataire ne peut pas être acheteur pilote d'un segment tout comme un acheteur qui vient d'arriver. Le prestataire n'a pas le pilotage du segment. Les acheteurs pilotes de segment ont à faire des politiques achats et j'aimerais savoir depuis combien de temps cela n'a pas été fait. Il n'y a pas eu de politique achats mise en place et revue depuis le départ de cet acheteur. Il s'agit d'un poste de fourniture de voie de sécurité ferroviaire et ces achats ne peuvent pas être effectués par un prestataire qui n'a pas le même grade et qui ne fait pas exactement le travail de l'acheteur. Une partie du travail de cet acheteur a été reportée sur un agent de maîtrise de notre service et les autres parties ont été dispatchées sur des collègues. Le prestataire ne fait donc pas le travail de cette personne. Il a juste été ajouté un prestataire avec un effectif en moins et le travail que faisaient les autres acheteurs a été basculé sur le prestataire, mais le prestataire ne remplace pas un pour un le poste vide. Un acheteur doit se former.

Je ne comprends toujours pas au bout de deux ans et demi, quand il a été constaté un retard au niveau de la cellule GES, pourquoi il n'y a pas eu de switch entre le poste Appros de la Voie et le poste des Achats Logistique. Le prestataire pourrait switcher comme nous l'avons proposé plusieurs fois, aller au niveau des Appros de la Voie et libérer l'agent au niveau des Appros. Il est certain qu'il ne dit rien, mais si cette situation dure encore un an ou deux ans, il commencera à se poser des questions. Nous savons qu'il doit venir depuis janvier 2019. Certains prestataires arrivent en fin de mission et j'ai des remontées de plus en plus fortes des acheteurs. Quand ils ont appris que les prestataires arrivaient en fin de mission, j'ai été énormément sollicitée. Cette situation dure depuis deux ans et demi et nous avons déjà été patients. Ce poste n'est pas remplacé par un prestataire à 100 %, ou bien il faut détailler la fiche de poste, les activités et m'expliquer que ce prestataire fait le travail parce que cela n'est pas vrai.

Je préfère m'arrêter là sur le sujet parce que nous en reparlerons sûrement dans six mois pour nous dire que l'on attend que Galaxie soit complètement déployé pour faire la GES, mais combien d'années devra-t-on attendre ? Si le projet Galaxie porte la mise en place de la cellule GES, on ne mettra pas en place une cellule Appros tant que tout le monde n'aura pas basculé dans Galaxie. Si le déploiement commence en 2022, la fin du déploiement est prévue pour quand ? Quand cette cellule GES sera-t-elle mise en place ? Nous n'avons pas de réponse. Nous verrons bien lors du dialogue social qui va bientôt s'enclencher, mais cela n'est pas normal. En plus, nous savons qui vient sur le poste. Je ne comprends pas pourquoi l'agent ne vient pas sur ce poste.

M. ROUSSEL – Je comprends bien les propos de Mme SICSIC sur des sanctions qui ont été appliquées. Je conçois bien qu'il y ait une sanction en cas de faute professionnelle et je n'ai aucun souci là-dessus. Je souhaite juste réitérer le fait de ne pas avoir d'abus. Il ne faut pas oublier, et je voudrais que nous soyons clairs au niveau de DGOA, que nous faisons le fini/parti depuis 14 ou 15 mois, c'est-à-dire je fais mon travail et je pars. Je n'ai pas de souci là-dessus sauf que les agents ont pris l'habitude du fini/parti et il faudra tout doucement remettre les gens sur les rails aussi bien en tertiaire qu'en opérationnel. Il faudra un certain temps. Nous sommes des humains et nous prenons des habitudes.

Je ne mets pas en cause le fait qu'une sanction soit donnée, mais il faut mesurer cette sanction. J'ai bien compris votre message Mme SICSIC disant que si des sanctions sont données, elles sont certainement motivées et je n'ai pas de souci là-dessus. Je rappelle simplement que l'on a su utiliser les petits hommes blancs et les gens qui sont sur le terrain pendant la période COVID. Ils ont été sollicités pendant un certain temps alors que nous étions privilégiés puisque nous étions en télétravail à la maison. Je pense que nous aurons la COVID et l'après-COVID à gérer, c'est-à-dire qu'il faudra réintégrer tout doucement les gens dans le monde du travail que ce soit sur le terrain ou en tertiaire. J'espère que nous n'aurons pas de surprise à ce niveau parce que les gens ont pris certaines habitudes en se disant qu'ils sont à la maison, qu'ils sont protégés, qu'ils devront retourner demain au travail et qu'ils ne seront plus protégés parce que nous ne sommes pas à l'abri d'une quatrième vague. Je remercie Mme SICSIC et M. Le Directeur de leur écoute et je fais juste une alerte parce que nous sommes tous humains. Les petits hommes blancs ont été exposés sur le terrain et n'ont pas été protégés comme nous l'avons été en tertiaire. J'étais un petit homme blanc il y a 33 ans et je sais ce que c'est.

M. BROUCHET – Puisque nous parlons des effectifs, je voudrais évoquer un sujet que je maîtrise un peu, à savoir les commissions de classement, la reconnaissance et l'attractivité pour les agents. Je commence par les problématiques que nous remontons depuis plusieurs mois et même depuis plusieurs années dans certaines unités, par exemple les places de technicien vacantes à CT, ESO à TDE, les places de DEV qui sont en souffrance dans certaines unités depuis plusieurs années et non-réattribuées. Comment voulez-vous motiver les agents en place dans ce cas ? Je reviens sur les propos de M. ROUSSEL au sujet de la reconnaissance par rapport au COVID après une année difficile. Il n'y a pas eu d'attribution de prime pour les agents et des agents ont perdu de l'argent suite à des problématiques de pointage qui ont mis du temps à être réglées. Nous avons eu des problématiques par rapport à l'avancement des agents malgré un protocole sur le déroulement de carrière que mon syndicat n'a pas signé et dont nous dénonçons encore les dérives actuellement. Les agents ont continué de travailler pour certains sans formation, sans visite médicale, un peu en marge de toutes les préconisations que nous pouvons retrouver dans le code du travail, mais pour quoi au final et pour quelle reconnaissance ? Si nous faisons le bilan et si nous demandions aux petits hommes verts ce qu'ils ont pensé de leur période COVID, nous verrions que très peu en gardent un bon souvenir et ils aimeraient qu'elle se termine. On met en place des roulements, des contraintes, le port du masque...

Sur les commissions de classement, nous dénonçons un fait depuis plusieurs années : nous nous retrouvons avec des agents qui sont doublement sanctionnés. Ils ont des sanctions dans les attachements et ils sont également bloqués à l'avancement avec des agents qui sont discriminés par rapport à leur présence et des agents en maladie qui sont bloqués à l'avancement. Il est recherché des problèmes anti-sécuritaires qui se sont passés il y a 18 mois pour le cas le plus long l'an dernier. On arrive à bloquer des agents à l'avancement pour cette raison ou par rapport à leur présence, leur comportement, un non-port de masque... Comment pouvez-vous, en termes d'attractivité, garder les forces en présence quand il n'y a pas grand-chose derrière ou il n'y a rien ? Nous retrouvons cette problématique dans toutes les unités de DGOA et nous les dénonçons en commission de classement depuis une paire d'années. Quand vous faites un retour aux agents en leur expliquant qu'ils n'auront pas d'avancement

au point car ils ont le maintien d'une prime d'efficacité collective grâce à un roulement COVID, j'aimerais avoir votre avis sur la question.

Mme SICSIC – Concernant le processus de recrutement, je suis sensible à la remarque sur la présentation des métiers par des opérationnels. Cette présentation se fait déjà et je rebouclerai avec les équipes RH d'unité pour la rendre plus robuste, plus concrète et peut-être la démultiplier parce qu'il me paraît important qu'elle soit portée par les gens du métier et non pas seulement au travers d'une vision RH.

M. LE PRESIDENT – Pour tenter de conclure sur le sujet des effectifs qui est important, je partage beaucoup de choses qui ont été dites dans les interventions et j'ai tendance à les passer au filtre du plan que nous vous avons présenté l'autre jour et qui me semble taillé pour traiter un certain nombre de sujets en sachant qu'entre les charges, les ressources et l'attractivité, nous avons beaucoup débattu de ces thèmes pour construire le SCORE 2025. Je remets toujours la sécurité au centre de l'attractivité. Si je devais être recruté et si on m'indiquait dans mon contrat de travail le nombre d'accidents en lien avec notre statistique actuelle, je ne signerais probablement pas. La sécurité devra être le combat principal de l'attractivité puisqu'elle est la base et la fondation de tout.

Concernant le cadre de travail, nous mettons beaucoup de choses à l'intérieur de cette ambition : le respect, la coopération, la reconnaissance... qui sont des thèmes que nous avons décidé d'adresser. Sur l'équilibre charges/ressources, il est très important, dans notre industrie, d'être équilibrés entre notre plan de charge et nos ressources, mais il ne faut pas oublier de travailler les deux sujets. Il faut regarder le sujet du plan de charge et, quand je dis que la deuxième grande des quatre priorités est de faire le bon du premier coup, notre plan de charge est pollué, à des niveaux qui sont assez spectaculaires, par de l'activité qui ne sert à rien. Quand j'entends qu'il faut envoyer cinq fois les agents sur un site pour espérer qu'une opération qu'ils doivent réaliser se réalise, cela veut dire qu'ils se sont déplacés quatre fois pour rien. Cela alimente et contribue au plan de charge. L'idée du bon du premier coup est d'être sûrs que nous avons vraiment de la charge utile dans notre plan de charge et que nous n'avons pas de la charge inutile. Il ne faut pas oublier ce combat.

Un deuxième combat qu'il ne faut pas oublier est que nous faisons peut-être aujourd'hui des choses que nous avons toujours faites depuis la création de la RATP au début du siècle dernier, mais nous pourrions peut-être nous requestionner sur l'utilité de les faire et nous pourrions peut-être décider de ne plus les faire. Il est important, quand nous cherchons un équilibre entre les charges et les ressources, de ne pas oublier de regarder ce que nous avons dans notre plan de charge et l'utilité du plan de charge. Sur les ressources, nous sommes complètement investis de la mission d'aller chercher cet équilibre dans le détail et dans les recoins de RATP Infrastructures avec des recrutements là où il faudra les faire sur les compétences que nous jugerons pérennes. Il faut peut-être aussi apprendre à travailler mieux avec certains prestataires. Je suis toujours un peu étonné d'entendre qu'il n'est pas possible d'avoir de la prestation sur certains profils d'activité parce que nous savons très bien que lorsque nous parlons de pics d'activité avec une activité qui vient et qui repart, le recours à la prestation est un levier d'équilibre charges/ressources qui est intéressant.

Comme Mme SICSIC, je suis très sensible aux propos de M. HARDY sur la mise en valeur et la mise en avant de ceux qui connaissent le travail, qui savent en parler avec passion et avec fierté. Je suis sûr que nous avons plein d'ambassadeurs pour nos opérations de recrutement et il faut peut-être que nous allions plus les chercher. Il n'y a aucun doute sur le fait que nous rechercherons l'équilibre entre la charge utile et les ressources.

Je voudrais juste apporter une réponse plus ciblée à Mme CASSOU ayant été à la tête de la filière Achats pendant quatre ans. Nous sommes passés en novembre dernier devant la Présidente et nous avons fait valider 12 recrutements aux Achats dont 3 à RATP I. Ce matin, à l'heure où je vous parle, la personne qui m'a remplacé à la filière Achats présente un plan avec 16 demandes de dérogations supplémentaires. Il n'y a pas de sujet sur les Achats et sur la nécessité de renforcer ce métier. Nous avons eu, du côté de RATP Infrastructures, de très bons candidats qui se sont présentés. Ils ne sont malheureusement pas allés jusqu'à la signature, mais il n'y a absolument aucune volonté de blacklister ce métier, bien au contraire. Vous comprendrez dans les informations générales à quel niveau nous voulons porter ce sujet.

Ces compléments sont ceux que je voulais vous apporter. Je ne suis pas du tout habitué à cette situation. Le plan SCORE 2025 raconte l'histoire d'une équipe qui ne s'habitue à rien et qui veut justement combattre un certain nombre de fatalités sur la sécurité, le cadre du travail, le bon du premier coup, les recrutements et les effectifs bénéficieront évidemment de ces avancées.

M. LESGENT – Quelles sont les activités qui ne sont plus d'actualité pour vous ? Avez-vous des exemples à nous donner ? La prestation est-elle une bonne chose pour vous ? Est-ce que cette prestation doit continuer ?

M. LE PRESIDENT – Quand je vois les parcours, je me dis qu'il y aurait peut-être une façon de revisiter un certain nombre de ces parcours. Nous avons une GMAO qui a certainement cumulé des strates historiques de parcours. En la regardant et en la faisant analyser, nous pourrions en tirer des conclusions pour l'alléger un peu. Le problème est très concentré sur République. Quand il faut, pour que les agents de République réussissent le réglage des ADV des 17 ateliers de MRF, les envoyer quatre ou cinq fois pour que l'on daigne leur laisser la place afin qu'ils puissent faire leur opération, je me dis qu'il y a un petit bug dans l'organisation générale et globale, mais nous en reparlerons. Il s'agit de deux exemples très précis sur lesquels je me questionne. J'identifie probablement des gisements pour faire un peu progresser un certain nombre de nos activités et vous avez raison de poser la question : il y a un niveau de prestation qui est intolérable. Nous avons coutume de dire que le bon ratio de prestation se situe entre 20 et 30 %. A 20 %, il s'agit d'une prestation que nous sommes capables de piloter, de choisir, qui fait partie des normes et elle est sans doute plus une référence dans le milieu de l'ingénierie. Quand on se trouve au-delà, elle devient un peu dysfonctionnelle. Il faut le regarder dans le détail et je pense qu'il y a des niveaux très hétérogènes dans RATP INFRA. Des niveaux sont trop élevés et il faut essayer de viser certains niveaux et le faire de façon très équilibrée. Le bon filtre de jugement d'une prestation consiste à savoir si nous sommes capables de piloter la prestation et d'être une structure cliente qui est en maîtrise. Si nous sommes dépassés par la prestation, nous sommes dans le rouge. Il faut le regarder, mais nous n'avons pas de réponse générale parce qu'elle dépend des métiers et des types d'activité.

M. LESGENT – Surtout si elle ne nous sert pas à grand-chose !

M. LE PRESIDENT – Je vous dis pour cette raison que nous n'avons pas de réponse générale. Il y a de la bonne prestation et de la mauvaise prestation. Il faut être capable de l'adresser objectivement.

M. LESGENT – Il vaut mieux un bon recrutement avec de bonnes formations qu'une prestation qui laisse à désirer.

M. LE PRESIDENT – Vous avez raison et je suis d'accord avec vous. Une prestation qui laisse à désirer n'est jamais la bonne réponse. Nous avons parfois des coups de bourre et des pics d'activité qui redescendent après et il est bien d'avoir un peu de flexibilité dans notre structure de ressources parce que si nous recrutons à la hauteur du plan de charge en cas de pics d'activité, nous ne saurions pas quoi faire des gens après. Tous ces sujets se regardent finement en essayant de mettre le curseur au bon endroit.

M. BROUCHET – Est-il possible d'avoir votre vision des choses par rapport à la reconnaissance quotidienne à destination des agents ?

M. LE PRESIDENT – Je suis très attaché et je considère qu'il est un levier managérial indispensable de pratiquer la reconnaissance. La reconnaissance n'est pas que le volet pécunier puisqu'elle est aussi être capable de valoriser la personne et de la mettre en valeur. Elle fera évidemment partie de ce que nous voulons injecter dans notre action sur le cadre de travail stimulant. Le fait que quelqu'un n'ait jamais de retour sur le travail qu'il fait est une machine à se démotiver. Nous aurons un plan de reconnaissance même s'il n'aura pas toujours les dimensions que vous souhaitez qu'il ait.

M. BROUCHET – Nous souhaiterions à minima, quand des places de technicien, des CAD ou des PIE sont à pourvoir, des attributions d'échelle dans le cadre de l'avancement ou d'enveloppes, qu'elles soient pourvues. Nous demandons ce minimum et nous nous rendons compte actuellement qu'il n'est même pas respecté. A certains endroits, des places de technicien sont vacantes depuis un an ou deux ans. Il y a de viviers et des personnes qui sont identifiées, mais on nous explique que le formateur est en vacances ou qu'il manque un formateur, que l'on ne sait pas qui faire passer ou comment faire passer. Il ne s'agit pas nécessairement du volet pécunier. Nous nous battons contre cela et nous le répétons depuis des années.

Par rapport au plan 2025 que vous faites en lien avec les accidents de travail, tout est lié pour nous. Quand vous êtes bien au travail, cela permet aussi de réduire les accidents, mais pour être bien au travail, il faut être reconnu et pouvoir bénéficier des avancées sociales qui sont votées ou attribuées. Je vous donne l'exemple des NAO, les négociations salariales obligatoires. Nous sommes depuis cinq ans face à un gel du point. Quand vous vous dites tous les ans, au moment des NAO, que vous ne serez pas augmenté, que vous venez de vivre une année COVID en étant les premiers de cordée comme l'explique notre cher Président de la République et, qu'en termes de reconnaissance, de bien-être au travail et même de motivation, rien ne change, vous avez peut-être moins envie d'aller au travail. Quand je vois le retour que j'en ai, je me demande si le travail que je fais sert réellement à quelque chose.

M. LE PRESIDENT – Je ne peux pas être contre vos propos. Le plan de reconnaissance fera partie de notre action sur le cadre de travail respectueux et coopératif. Il s'agit d'un sujet sur lequel nous réfléchissons et je suis entièrement d'accord avec vous pour dire que le travail bien fait et bon du premier coup est un élément important de motivation. Je ne connais personne qui soit motivé par le fait de rater une opération. Je pense que notre édifice SCORE 2025 est assez cohérent. Il essaiera de résoudre un certain nombre de dysfonctionnements et de renverser un certain nombre de situations. Nous nous présentons pour l'instant devant vous avec beaucoup de promesses, mais nous ne pouvons pas faire que promettre et il faudra délivrer à un moment donné. Vous verrez comment nous nous y prenons et je répète que le premier levier de la motivation, du cadre de travail et de l'attractivité est la sécurité. Nous devons nous engager sur ce chemin ensemble et j'espère que nous pourrions collectionner les avancées. J'y mettrai cet acharnement dans SCORE 2025.

M. BROUCHET – Vos propos sont louables et ils sont tout à votre honneur, mais en termes de délai de réalisation, faut-il que nous continuions à dire aux agents qu'ils seront reconnus en 2025 et à faire des copier-coller de nos déclarations en commission en expliquant que nous verrons à l'horizon de 2025, ou est-ce le genre de choses que nous verrons changer dans les mois à venir ?

M. LE PRESIDENT – Vous verrez des changements assez rapidement dans les mois à venir sur le volet de la reconnaissance, de la relation avec le terrain et des relations du terrain.

M. BROUCHET – Si cela est le cas, ce sera tant mieux ! Si nous entendons dire dans les mois à venir que les postes vacants depuis des années sont pourvus, qu'il y a une reconnaissance vis-à-vis des petits hommes verts ou que vous pourrez appuyer l'année prochaine pour qu'elle débouche sur un déblocage de la valeur du point dans le cadre des NAO, cela serait une bonne nouvelle.

M. LE SECRETAIRE – Sur les pics d'activité et la prestation, la majorité des sujets que nous avons évoqués dans certaines unités ne sont pas les pics, mais l'activité du quotidien qui n'est pas faite obligatoirement puisqu'il manque des effectifs. Nous ne sommes donc pas sur des pics de charge. Vous avez parlé ensuite de ne plus faire certaines activités. Je crois que cela a déjà été tenté il y a quelques années. Un PID était d'ailleurs tombé sur la voie du RER A. Avec toutes les réorganisations qui avaient été faites, cet équipement avait été mis de côté parce qu'il ne servait à rien, sauf qu'il est tombé à quelques centimètres du train. Il ne faut surtout pas oublier que toutes les activités faites aujourd'hui ont une utilité même si elles ne sont pas au même degré d'urgence. Je suis interpellé quand j'entends dire que nous faisons des activités qui ne sont peut-être pas utiles. Je ne le crois pas. Elles n'ont peut-être pas le même degré d'urgence, mais toutes les activités faites aujourd'hui sont utiles. Il y a tellement de choses qui ont été revues et réorganisées, et elles peuvent être encore réorganisées, mais j'attire votre attention sur le fait que cela a déjà été essayé et certaines activités ont été oubliées. Plus personne ne les faisait et nous avons failli avoir un accident grave de voyageurs quelques années après. A l'époque, le Directeur de l'unité CT, qui avait de l'humour, en avait beaucoup moins ce jour-là.

Sur la valorisation, nous attendons tous de voir. La première lettre de SCORE qui veut dire stopper les accidents de travail pourrait aussi rimer avec salaire. Je vous avoue que j'ai quelques doutes puisque toute la partie salariale est encore maîtrisée aujourd'hui par GIS et par l'entreprise. Je ne sais pas comment nous pourrions nous démarquer, mais nous attendons de voir par rapport aux règles imposées par l'entreprise sur ce genre d'actions compte tenu de ce qui se passe au niveau des NAO et de ce qui se passera peut-être demain pour le déroulement cadre et les encadrants.

L'endroit que vous avez cité n'est pas le seul où des équipes sont envoyées plusieurs fois, mais il ne faut pas en faire une généralité. Cela n'est pas le cas pour tout et cela se fait peut-être pour des activités bien précises où il faut certainement revoir les choses. Les agents n'y sont pour rien puisqu'ils le subissent parce qu'ils ne choisissent pas d'y aller. On leur dit d'aller à cet endroit et ils y vont. J'attire l'attention pour ne pas en faire une généralité et, sur ce côté de dire qu'il y a des activités que nous faisons et que nous ne devrions peut-être plus faire, je ne sais pas qui choisira de ne plus les faire, mais il faudra avoir à l'esprit que nous les faisons il y a quelques années parce que la conséquence n'est jamais immédiate et elle arrive cinq ou dix ans plus tard. L'expérience fait que nous sommes parfois revenus en arrière. En ne faisant plus l'activité, nous perdons la compétence et le savoir-faire et il est toujours très difficile de le récupérer. Il faut peut-être trouver un juste milieu, mais je ne crois pas que nous fassions aujourd'hui des activités qui ne seraient pas utiles car toutes les activités sont complémentaires.

M. LAMBERT – J'attends toujours une réponse sur l'autorisation de recrutement pour atteindre les 196 opérateurs à l'unité CT. Ai-je bien compris que la première reconnaissance pour vous est la sécurité au travail ? Devons-nous transmettre ce message aux agents ? Pour eux, la première reconnaissance est déjà d'être sollicités et d'avoir de l'argent. Vous dites toujours dans votre discours qu'il faut essayer de mieux organiser les choses, qu'il y a peut-être des activités que nous faisons et que nous ne devrions pas faire, mais nous avons peut-être inversement de activités que nous devrions faire et que nous ne faisons pas. Est-ce que vous vous posez ce genre de question ?

M. BAZIN – Il ne faudrait pas que la méthode Coué s'applique à quelque chose qui nous empêche de vivre et d'avancer dans l'entreprise. Vous évoquez SCORE 2025 comme s'il était un mantra. Je peux le comprendre parce qu'une partie est voulue par vous pour pouvoir présenter un contrat d'objectifs qui soit tenable, mais il n'empêche que le bon du premier coup ne peut pas être le seul élément qui conditionne les choses. Nous restons des humains et notre condition d'humain fait que nous faisons des erreurs. Il faut en tenir compte. Nous essayons de les limiter parce que nous sommes dans un collectif et, si le travail du collectif n'est pas efficient, on posera très vite des limites et des contraintes. Nous pouvons l'admettre, mais il ne faut pas que cela nous fige.

Une autre chose m'inquiète et je commence à être fatigué de voir cette façon de procéder de la part de certains aujourd'hui. On n'a pas encore trouvé de fichier qui démontre par exemple à GDI que des choses sont mal faites sur le compte des agents en termes de déroulement de carrière. Cela existe peut-être ou nous n'en verrons peut-être jamais la couleur parce que cela est bien caché. Des pratiques sont dénoncées dans l'entreprise et vous le savez déjà. Il n'empêche que le délit de sale

gueule existe. Il y a tous les jours des gens qui font du mieux avec les moyens qui leur sont donnés, mais ils ne sont pas reconnus pour autant. La part de respect que vous exprimiez dans vos propos, M. Le Président, devrait être aussi appliquée à ces agents qui se lèvent le matin pour pouvoir accomplir leur mission avec bien souvent des ordres et contrordres organisationnels qui ne dépendent pas de leur volonté et on arrive à trouver une forme d'adaptabilité en disant à l'agent qu'on l'a fait se déplacer et on ne s'excuse même pas du dérangement, mais cela n'est pas grave parce que l'activité est prévue de cette façon dans le contrat. Il serait dommage que cela soit juste limité à cela et que les agents qui donnent régulièrement se voient bien souvent refuser l'accès à des promotions sous couvert d'une manière de servir comme la direction a l'habitude de le dire, mais ils ont tous les jours la manière de servir et ils vous le démontrent régulièrement. La preuve en est que vous êtes sidéré par cela. Il ne faudrait pas que cet attachement à l'entreprise empêche certains managers et certaines directions de faire en sorte que le retour pécunier aille avec toutes les qualités que démontrent ces agents tout au long de leur carrière dans l'entreprise. Il faut essayer aussi de les garder avec nous, de faire en sorte qu'ils s'intéressent et peut-être qu'ils aient envie non pas de s'émanciper des basses besognes, mais qu'ils prennent de l'envergure et que nous trouvions du personnel tellement qualifié et tellement bon que nous n'ayons pas à rougir de cette concurrence qui viendrait nous faire peur comme un ordre. Nous avons des gens de qualité dans l'entreprise et non pas simplement des gens diplômés auxquels on confierait tout. Les agents du bas vous montrent bien souvent, avec un bout de ficelle et pas grand-chose, comment ils peuvent faire fonctionner cette entreprise bien mieux que certains.

Mme SICSIC – Pour répondre à la question de M. LAMBERT, nous avons eu, lors de la présentation des effectifs il y a deux ou trois séances et suite à la commission économique de cette séance, un débat sur la notification des effectifs de l'unité CT concernant en particulier les opérateurs. Nous avons expliqué que la notification avait été construite budgétairement, mais nous n'avons pas pour autant de productivité à venir sur les recrutements opérateurs et l'unité CT était bien autorisée à effectuer est à atteindre un nombre d'opérateurs de 196. Suite au débat, nous avons convenu de le mentionner sur le dossier pour être clairs avec vous. Nous l'avons fait pour ce trimestre et nous continuerons à le faire.

M. LAMBERT – Le notifié pour CT est donc 196 ?

Mme SICSIC – Je comprends votre question. Nous l'avons écrit pour être transparents avec vous et s'engager. La notion de notification est une notion budgétaire et de contrôle de gestion. L'unité CT doit atteindre 196 opérateurs et nous l'avons inscrit dans le dossier.

M. LAMBERT – Pourquoi ne l'indiquez-vous pas ?

Mme SICSIC – Une notion de contrôle de gestion n'est pas mentionnée de cette façon puisque des effectifs moyens sont pris en compte dans les notifications. Nous ne serons pas à 196 en effectifs moyens sur l'année. Le budget a été construit de cette façon et nous ne pouvons pas déconstruire le budget. Pour autant, nous voulons atteindre 196 opérateurs et cela sera pris en compte dans la notification de 2022.

M. LE PRESIDENT – J’espère que vous n’êtes pas déjà lassés d’entendre parler de SCORE 2025 parce que cela n’est qu’un début. Nous nous en parlerons tout le temps et pendant un bon nombre d’années puisqu’il est le fil conducteur et structurant du travail que nous ferons. Je n’ai pas la science infuse en quatre mois et j’ai appris tout ce que j’ai appris de RATP I au travers de mes 56 visites. Je n’ai pas eu l’idée que nous faisons des activités sur lesquelles il serait bien de se requestionner. Des agents m’ont eux-mêmes dit qu’ils ne comprenaient pas pourquoi on leur demandait de faire certains parcours parce qu’il ne se passait rien et ils ne voyaient rien. Certains agents m’ont exprimé une incompréhension sur le nombre de déplacements qu’ils font pour pouvoir espérer réaliser leur opération. Je les écoute et le devoir d’une équipe dirigeante est d’essayer d’injecter des échos du terrain parce que si l’on ne comprend pas ce que l’on fait et si on a le sentiment que son travail est inutile, il est assez difficile de se motiver. Ce n’est pas moi qui ai considéré que 15 à 30 % de nos chantiers de nuit étaient ratés et que nous ne comprenions pas pourquoi nous avions à décharger des trains de travaux qui nous reviennent exactement dans l’état où ils sont partis. Je l’ai vu ici ou là et je me dis que toutes ces ressources, toutes ces compétences et toute cette fierté ont bien autre chose à faire que se déplacer pour rien et décharger des trains de travaux qui ont déjà été chargés la veille.

Je persiste à penser qu’une partie de notre plan de charge est un plan de charge inutile. Le mot est un peu fort, mais il veut bien dire ce qu’il veut dire et notre devoir collectif est de le chasser en faisant attention. A aucun moment dans mon esprit, les agents sont ceux qui sont en première ligne. Ceux qui sont en première ligne sont tout sauf les agents, à savoir le management et l’organisation de la RATP. Vous pouvez être rassurés et tranquilles sur le fait qu’il n’y a à aucun moment, dans mon esprit, une quelconque forme de culpabilisation de ce que pourraient faire les agents, et le sujet n’est pas du tout celui-là. Par contre, notre devoir est de regarder ces sujets d’organisation un peu différemment, peut-être de se parler un peu différemment avec MRF, MTS... pour faire en sorte que le cadre soit un peu différent.

Je redis à M. LAMBERT que je défendrai un plan de reconnaissance spontanée. Je n’ai évidemment pas les mains libres sur la politique salariale. Nous appartenons à un groupe et cela se passe de cette façon. Nous avons par contre à notre main la reconnaissance du terrain et les actes de reconnaissance spontanée. Nous y ferons très attention. Vous savez qu’il y a aussi l’idée qu’à RATP I, c’est un peu trop la tête et les jambes et qu’il n’y a pas assez de terrain. Nous irons sur le terrain non pas dans un esprit de repérage de choses qui seraient mal faites, mais dans un esprit de reconnaissance de ce qui s’y passe. Vous le verrez très vite puisque dans l’agenda générique de RATP I, nous avons décidé que tous les mercredis seraient entièrement banalisés et portés sur les visites de terrain.

M. BAZIN – Soit nous pouvons prendre vos propos positivement en disant que vous avez le bras plus long que votre prédécesseur M. DUTHUIT et que les promesses faites surtout au moment de l’arrivée de la COVID et les possibilités de donner des primes aux agents, auxquels on a demandé d’être présents alors que tout le monde était confiné, se verraient et que vous avez cette possibilité d’agir, mais chat échaudé craint l’eau chaude et nous n’irons pas. Nous attendrons que cela arrive, nous espérons voir cette confiance que vous réclamez et la confiance n’interdit pas le contrôle de votre côté, mais elle n’empêche pas non plus la bêtise parce que nous restons des humains. Il faut la confiance, le contrôle et éviter les bêtises.

M. LE PRESIDENT – Avons-nous fait le tour du sujet des effectifs ?

M. LE SECRETAIRE – Je vous remercie pour le débat. Il reste quelques éléments un peu plus à la marge tels que le CDD, les CDI, les personnes détachées en article 33 et les intérimaires. Nous notons que les 7 CDD présents au 31 mars sont plutôt des encadrants. Au niveau des CDI, nous avons +10 au 31 mars par rapport à la situation précédente. 73 personnes sont détachées en article 33 dont 1 à CPI et 1 à TDE qui sont en début de détachement. Un certain nombre de contrats intérimaires sont en cours. Je voulais évoquer ces éléments puisqu'ils sont présentés en commission économique. Je réitère mes remerciements à Mesdames BEDREDINE et PEREIRA et nous souhaiterons la bienvenue à Mme « BOUAZIZ » qui remplace apparemment Mme BEDREDINE et qui sera présente à la prochaine commission économique sur les effectifs.

02 Consultation sur le dossier 13 points GDI/CT/ESAE-M – Déménagement provisoire de l'entité pour les travaux de désamiantage du PCC Crillon et de la salle technique Crillon

Mme GUEGAN – Le bâtiment Crillon fait l'objet d'un projet de désamiantage qui dure depuis plusieurs années. Les parties amiantées sont en particulier les anciens PCC Bourdon et Crillon. Le PCC Bourdon ayant été traité, il n'y a plus de sujet sur ce PCC et il reste à traiter le désamiantage du PCC Crillon. L'entité ESAE-M, qui est responsable de la maintenance des PCC, est située juste en-dessous de ces PCC dans la mesure où elle maintient les installations qui permettent d'animer ces PCC. Une partie de l'entité ESAEM-M est donc située sous le PCC Crillon. Dans la mesure où le projet de désamiantage du PCC Crillon se précise, les travaux préparatoires devraient se faire de septembre 2021 à février 2022 pour un désamiantage du PCC Crillon sur une durée d'un an à peu près.

Afin que les agents de l'entité ESAE-M ne soient exposés au moindre risque, ils déménagent dans l'aile située juste à côté. Des bureaux avaient été prédéfinis et ils sont libres depuis un ou deux ans pour accueillir les agents de l'ingénierie de maintenance, le responsable de maintenance, le responsable de l'entité, et la maîtrise des systèmes. L'aile dans laquelle nous nous trouvons actuellement comporte une salle de formation. Une autre salle de formation nous est proposée pour compenser la perte de cet espace et nous devons conserver l'accès à des salles dans l'aile Crillon. La maîtrise d'ouvrage amiante propose, pour ces salles, l'installation d'un tunnel pour accéder à la salle appelée la salle technique Laplace qui héberge les installations du Poste de Commande Contrôle de l'Energie et à la salle technique Crillon dans laquelle nous avons encore quelques équipements en production. Nous n'avons pas encore fini de les déménager, en particulier les équipements de supervision du PCC ATOS de la ligne 4 qui sera arrêté à la mise en service de l'automatisation intégrale, et nous avons aussi notre salle « référentiels ». Nous aurons, pour ces trois salles, un tunnel qui sera mis en place pour garantir que nos agents ne seront pas exposés au risque. Des pompes META seront installées dans ce tunnel pour relever une absence de poussières d'amiante.

Dans la mesure où nous sommes toujours en période de COVID, un point problématique concerne la restauration des agents. Le réfectoire ESAE-M est assez petit et nous avons annexé le bureau libre qui se trouve juste à côté pendant la période

COVID. Afin d'avoir une capacité de restauration plus confortable que celle que nous pourrions offrir en gardant juste le réfectoire du fait des mesures COVID, nous avons essayé de conserver une partie de ces bureaux pour permettre aux agents de se restaurer.

L'accès au plateau ESAE-M pourra se faire uniquement via le troisième étage de l'immeuble Bourdon dans la mesure où le palier du deuxième étage Crillon, qui dessert l'aile IDM et qui permettra d'accéder au tunnel, sera après condamné à la circulation. Comme nous en avons discuté lors de la visite avec les élus et de la séance CSSCT, il y aura la nécessité de présenter aux agents les nouvelles conditions d'évacuation en cas d'incendie quand nous condamnerons la circulation à partir du palier du deuxième étage Crillon.

M. PAROT – Je précise que la mise en place du tunnel pour accéder aux salles techniques fait partie d'un prochain dossier que nous n'avons pas encore vu. Le dossier dont nous parlons aujourd'hui concerne uniquement le déménagement et non pas la phase de préparation qui devra se faire bientôt. Il faudra nous présenter ce dossier en séance CSSCT et après le dossier de désamiantage proprement dit qui durera à peu près deux ans.

Mme GUEGAN – Le point a été évoqué avec VAL et RRE sur votre demande et ils sont conscients qu'ils doivent présenter des éléments aux élus avant le début des travaux. L'élément sur lequel je ne peux pas vous apporter de garantie est la construction du tunnel où ils commenceront à installer des bardeaux de voie et des polyanes sans forcément tout condamner avant d'avoir présenté la phase préparatoire. Ils devront nous garantir l'absence de risques pour les agents dans cette phase préparatoire.

M. PAROT – Je l'entends, mais nous n'avons pas dit cela en séance de CSSCT.

Mme GUEGAN – Nous sommes tout à fait d'accord et nous leur avons passé le message.

M. PAROT – Vous leur ferez part qu'ils ne commencent pas les travaux tant que nous n'avons pas de dossier. Il faut que nous puissions examiner le dossier et voir comment ils vont faire parce que nous ne le savons pas. Nous avons eu le planning de cette phase parce que le représentant de RRE a bien voulu nous le donner, sinon nous ne l'avions même pas. Il n'était pas prévu que nous l'ayons dans le dossier du déménagement. Le déménagement est un dossier. Nous avons après une deuxième phase qui est la phase préparatoire qui doit durer à peu près six mois, soit jusqu'à la fin de l'année. Puis, ils débiteront le désamiantage qui est une troisième phase. RRE doit l'anticiper, mais nous savons bien que l'anticipation n'est malheureusement pas le fort de la RATP, pourtant les agents de RRE sont des professionnels. Ils devaient l'anticiper afin de pouvoir respecter leur planning, mais ils ne l'ont pas fait. Ils doivent maintenant assumer leur responsabilité de ne pas nous avoir présenté un dossier phase 2 en temps et en heure.

M. LE PRESIDENT – Il ne faudrait pas que cela retarde les travaux d'une histoire qui dure depuis trop longtemps.

Mme GUEGAN – Dans le planning identifié, le risque au niveau des agents pour lesquels nous pouvions être amenés à décaler d'une ou deux semaines parce que le dossier n'avait pas été présenté n'était pas forcément la pré-installation du tunnel sans forcément qu'il soit clos. Ce point ne génère pas de bruit et de nuisances dans la mesure où les agents auront déjà été déménagés et où la circulation restera libre tant qu'il n'est pas clos.

M. PAROT – Lecture de l'avis....

En préambule, précisons que cet avis porte uniquement sur la phase de déménagement. Il restera à consulter l'instance pour les phases préparatoires des travaux, le désamiantage du PCC Crillon et de la salle technique Crillon.

Nouvelle étape et peut-être fin d'un long épisode de désamiantage du bâtiment Bourdon.

Cette fois-ci, ce sont une partie des agents, et particulièrement l'IDM et les responsables de l'entité qui sont invités à déménager pour permettre de débiter une opération de désamiantage qui devrait durer environ 2 ans.

18 personnes sont concernées. La visite de la CSSCT a permis d'affiner les derniers détails de ce déménagement. La situation provisoire proposée met en exergue des problèmes de salles de formation mal dimensionnées ainsi qu'un problème de places réduites pour se restaurer de manière sécurisée en temps de COVID.

Il faudra adapter les temps de formation et de restauration pour ne pas mettre en danger les agents.

Cette phase de déménagement n'amène pas de nuisances supplémentaires, par contre les surfaces qui vont recevoir les agents étant plus exigües il faudra réduire le stockage dans les bureaux ou trouver un autre local pour entreposer le surplus dont la réserve COVID actuellement stockée dans le bureau des responsables.

Le nouveau cheminement pour accéder aux nouveaux bureaux ainsi qu'un exercice incendie devront être présentés et réalisés auprès de l'ensemble des agents de l'entité ESAE.

Nous abondons également dans la volonté d'éradiquer ce poison. Dommage tout de même que l'engagement pris par le passé par certains directeurs de l'unité CT d'extraire les agents de l'entité ESAE-M sur du long terme avant de débiter de nouveaux travaux de désamiantage n'ait pas été respectée.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES émettent un avis favorable sur le déménagement provisoire de l'entité ESAE-M pour les travaux de désamiantage du PCC Crillon et de la salle technique Crillon.

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 18

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le déménagement provisoire de l'entité ESAE-M pour les travaux de désamiantage du PCC Crillon et de la salle technique Crillon est adopté à l'unanimité des présents.

III – REponses AUX AVIS ET RESOLUTIONS

- Réponse à avis : contrat d'objectifs 2021 RATP Infrastructures

IV – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRESIDENT – Je vous propose de revenir sur l'accident assez incroyable qui est arrivé à notre collègue Vincent G... qui a eu un accident assez terrible dans la nuit du 30 juin au 1^{er} juillet à 3h50 du matin à la hauteur de la Porte de Clichy sur le Périphérique intérieur. Un véhicule qui roulait à grande vitesse est venu percuter violemment l'arrière gauche de son véhicule. Il a été désincarcéré par les pompiers et transporté à l'hôpital Bichat. Il avait de multiples douleurs dans tout le corps et il est arrêté jusqu'au 18 juillet. Il a quitté assez rapidement l'hôpital au bout de deux heures et son docteur lui a conseillé d'attendre que ses douleurs disparaissent avant de faire des examens complémentaires. Son véhicule a été percuté par une Porsche dont les occupants ont assez mal fini dont un occupant notamment.

Je vous disais la semaine dernière, au moment où nous avons partagé la présentation du plan SCORE 2025 que nous aurions des aménagements d'organisation notamment dans le CODIR. Un nouveau collègue, qui s'appelle Daniel RUSTON, arrivera courant septembre dans le comité de direction. Il arrivera pour former une nouvelle direction à côté de la DTI, de la DPI et de la DGOA. Nous avons identifié un manque assez criant autour de toutes les activités de stratégie, de pilotage de la performance économique et des relations institutionnelles. Son arrivée préfigurera la création de cette entité, donc la DFI, le Secrétariat Général, les Achats, et la création d'un quatrième pôle dont nous avons largement parlé ce matin et qui est cruellement absent de nos réflexions, à savoir une équipe qui sera dédiée à l'équilibre charges/ressources, à l'examen de nos charges et à l'examen de nos ressources avec beaucoup plus de détail et d'impact qu'aujourd'hui. Nous respecterons toutes les étapes de dialogue social pour la formation de cette nouvelle direction, mais vous devez retenir que le mot clé est de se renforcer autour de la synthèse économique opérationnelle et de se renforcer auprès de nos parties prenantes puisque la visibilité est très difficile en termes d'interlocuteur, l'interlocuteur pour IDFM étant plutôt M. BLANCHARD, l'interlocuteur pour la Société du Grand Paris étant plutôt moi et l'interlocuteur pour l'ART étant plutôt M. GUYON. Cette organisation n'est pas très lisible de l'extérieur. Nous avons l'intention de créer ce pôle pour simplifier notre lisibilité y compris à l'extérieur.

M. RUSTON a un parcours très intéressant. Il a passé beaucoup de temps dans l'avionique chez THALES. Il a passé pas mal de temps chez RENAULT et il a passé les sept dernières années chez un fournisseur de sous-traitance qui s'appelle AKKA et qui travaille beaucoup avec la DPI.

J'en profite pour vous dire que M. Albin GUYON nous quitte au 1^{er} septembre pour prendre un centre BUS, sa volonté très forte étant de faire de l'opérationnel et nous sommes très contents pour lui. Il sera remplacé par Julie ROSENCZWEIG à la même date. Julie ROSENCZWEIG vient de l'entourage de Christian GALIVEL et d'une cellule qui s'appelle P2I. Elle a été très active dans les discussions et dans la négociation du nouveau contrat avec IDFM. Si vous me permettez l'expression, elle parle la langue de nos parties prenantes assez couramment avec une très forte connaissance sur la

gestion des investissements dont nous avons très besoin. Nous sommes très contents de l'accueillir et elle s'appuiera sur une équipe de Secrétariat Général qui est très compétente et très musclée.

Mme CASSOU – Concernant la notion de pôle, nous ne comprenons pas toujours tout. Vous parlez du pôle DPI, du pôle DGOA, et d'un quatrième pôle.

M. LE PRESIDENT – Vous avez aussi la DTI qui est une direction technique.

Mme CASSOU – La DTI n'est pas un pôle puisque la DTI fait partie des fonctions centrales.

Mme SICSIC – Comme nous l'avons évoqué, et nous pourrions vous le présenter lorsque nous nous verrons pour le dialogue social sur le sujet, nous avons constaté un problème d'appellation et de vocabulaire dans les organisations. M. HOUPERT a utilisé le terme de pôle sans préfigurer quoi que ce soit par rapport au vocabulaire que nous utilisons aujourd'hui. Le message est l'annonce de la constitution d'une direction large. Nous aurons l'occasion de revenir sur l'appellation et la façon dont cela va s'organiser au moment du dialogue social.

M. LE PRESIDENT – Il s'agit d'un quatrième pôle managérial et il ne faisait pas référence dans mon esprit à une appellation consacrée d'organigramme.

Mme CASSOU – Comme vous avez parlé du fait que les Achats et DFI seraient dans ce pôle, cela voulait dire pour moi un transfert des unités des fonctions centrales vers ce pôle et je suis allée trop vite dans la réflexion. S'agit-il d'une création de poste ou d'une mission que cette personne aura ?

M. LE PRESIDENT – Il s'agit d'une création de poste. Le projet pour le comité rapproché de RATP Infrastructures est qu'il soit composé de Raphaël BLANCHARD, de Caroline NOUZAREDE, de Mathieu LEROY, de Daniel RUSTON, de la personne dont je parle, de Muriel SICSIC et de Mireille MAJERCZYK. Nous ressentons ce besoin, et moi en particulier, de rationaliser cette partie de l'organigramme et je faisais tout à l'heure la remarque : nous avons aussi, dans le sens de cette réorganisation, le fait de muscler et de renforcer les achats, cette mission étant portée par M. RUSTON pour faire face à des enjeux très importants que nous avons sur les différents projets d'automatisation et autres où les gens que nous avons en face sont des SIEMENS, des THALES et des grands fournisseurs de la place.

Mme CASSOU – M. PREVOST et M. PINEAU sortiraient donc du CODIR ?

M. LE PRESIDENT – Ils seront dans le CODIR élargi.

Mme CASSOU – Vous voulez donc renforcer les Achats en retirant le Responsable Achats du CODIR ?

M. LE PRESIDENT – Nous renforçons les achats en renforçant la synergie avec toutes les autres fonctions économiques et en mettant une personne à la tête de ce pôle qui a une longue histoire avec des grands fournisseurs. Le fait d'être au CODIR ne veut pas dire que l'on est fort. On est au CODIR si on fait partie d'une équipe qui partage

les mêmes préoccupations, qui partage le même langage de performance économique et si on est managé par une personne qui a une forte légitimité industrielle et un fort vécu sur les sujets. Je maintiens que nous parlons bien d'un renforcement.

M. ROUSSEL – Vous avez parlé, M. Le Directeur, de l'entreprise AKKA. Est-elle bien une société de prestations ?

M. LE PRESIDENT – Elle est plus particulièrement une entreprise de prestations en ingénierie. Ils travaillent énormément pour l'aéronautique, pour l'automobile et pour le ferroviaire qui sont les trois points force de cette entreprise.

M. ROUSSEL – Je voulais juste avoir la confirmation sur le fait qu'AKKA était bien une entreprise de prestations.

M. LE PRESIDENT – Ce mouvement ne veut pas dire que nous allons remplir nos équipes de prestataires AKKA.

M. ROUSSEL – Je voulais juste avoir confirmation que nous parlons bien de la même entreprise.

M. BAZIN – Vous connaissez mon franc-parler et le côté un peu corrosif que je peux avoir dans mes propos. Vous avez peut-être fait venir M. RUSTON.

M. LE PRESIDENT – Je l'ai effectivement fait venir.

M. BAZIN – Je ne vais donc pas m'excuser pour mes propos et vous les prendrez comme vous le pourrez. J'ai le sentiment que l'on fait de plus en plus la part belle à RENAULT dans l'entreprise. Nous avons le second de l'entreprise, M. AGULHON, qui vient de chez RENAULT, vous venez également de chez RENAULT et vous en faites arriver un autre. La RATP est-elle une entreprise de transfuge qui permet aux anciens salariés de RENAULT de pouvoir se refaire une petite santé ? Je ne comprends pas trop l'idée. Il peut très bien faire l'affaire et je n'ai pas de préjugé puisque je ne connais pas du tout la personne, mais je n'arrive pas à cerner les choses. On ne nous dit pas vraiment les choses comme il se doit et j'ai le sentiment que l'on est en train de fermer l'entreprise RENAULT et que l'on demande à la RATP de récupérer le personnel. Nous en avons l'habitude puisqu'on nous avait déjà fait le coup avec AIR INTER et ceci est la force d'un service public. Nous récupérons du monde, on nous impose même parfois des choix politiques et il est plutôt étrange de l'entendre là. Il faut faire un renforcement du côté des achats.

M. LE PRESIDENT – Vous avez bien entendu qu'il a passé les 7 dernières années chez AKKA. Il a quitté RENAULT depuis bien longtemps et bien avant moi. Il fait partie des gens avec lesquels j'ai travaillé pendant deux ans et il avait retenu toute mon attention.

M. BAZIN – L'avez-vous débauché de l'entreprise AKKA ?

M. LE PRESIDENT – Exactement ! Il a, dans son histoire professionnelle, THALES, RENAULT et une grande entreprise de sous-traitance en ingénierie. Nos parcours se sont croisés pendant deux ans et il fait partie des gens qui retiennent votre attention à

un moment donné. Je pense que nous avons un alignement des planètes sur ce qu'il peut nous apporter et ce dont nous avons besoin. Bien qu'étant dans le privé, l'aventure et le projet de RATP Infrastructures l'ont séduit et j'en suis très content pour nous.

M. BAZIN – Tant mieux pour nous ! J'ose croire que c'est aussi pour mettre en adéquation, au bon niveau et où il faut, c'est-à-dire du côté des opérateurs, les effectifs et non pas en enlever parce que nous pourrions penser que seule la matière grise est importante, pourtant il faudra réaliser les activités. Je m'associe à votre propos concernant notre collègue qui a eu un accident sur le Périphérique. Les images étaient effectivement très choquantes. Nous lui souhaitons un bon rétablissement pour qu'il nous revienne en bonne santé au travail.

M. LE PRESIDENT – Nous pouvons dire qu'il a eu beaucoup de chance et nous pouvons même parler d'un miracle.

Mme CASSOU – Le regroupement de DFI et des Achats a-t-il un lien avec la déstructuration de VAL et la réorganisation des activités qui étaient sous VAL ? Quand souhaitez-vous mettre en place cette nouvelle organisation et quand le dialogue social aura-t-il lieu ?

M. LE PRESIDENT – Il n'a absolument aucun lien. Il est dû à l'examen de nos dysfonctionnements qui sont nombreux sur le volet de la performance économique. Pourquoi sont-ils nombreux ? Il me semble que M. GUYON vous avait sentit du doigt les enjeux et le fait que nous serons regardés par l'ART, très regardés par la Société du Grand Paris et très regardés par IDFM. Il est toujours plus rassurant d'avoir un bloc équipe qui porte ces messages à caractère économique tant sur les investissements que sur les budgets ou la façon de préparer la feuille de route du GIGP. Nous avons une multiplicité d'interlocuteurs entre M. BLANCHARD, M. PREVOST, M. GUYON, M. PINEAU. Ces quatre personnes sont compétentes chacune dans leur métier et font très bien leur travail. Nous avons besoin de créer une équipe autour de ces préoccupations assez communes, de créer une dynamique d'équipe surtout vis-à-vis de l'environnement interne et externe et d'avoir une synthèse un peu mieux faite et un peu plus percutante. Nous sommes pour l'instant dans les phases très amont du Grand Paris, mais il faudra à un moment donné que quelqu'un porte la voix des travaux avec le Grand Paris et je pense que nous ne serons pas de trop en ayant une équipe resserrée comme je vous l'ai présentée. Sur le délai, nous prendrons ce que vous nous autoriserez à faire et le plus vite sera le mieux. Si vous pensez que nous pouvons être prêts mi-septembre, cela serait mon rêve, mais je crois que cela n'est pas possible. Nous le ferons le plus vite possible, mais je ne sais pas quelle est la signification du plus vite possible en langage de dialogue social RATP. Il serait bien que la date soit le 1^{er} décembre.

Mme CASSOU – Tout dépend aussi de la date à laquelle vous présenterez le dossier complet devant les organisations syndicales. Quand voulez-vous commencer le dialogue social ?

Mme SICSIK – Nous visons de débiter le dialogue social à la mi-septembre.

M. LE PRESIDENT – Ce dossier pourra être assez léger. Nous avons quelques points à regarder du côté de la logistique, mais il est surtout un regroupement de blocs, une création d'activité charges/ressources et un regroupement d'équipes pour former cette direction. Je pense qu'il sera assez simple à décrire.

M. BROUCHET – Vous semblez relativement sensible au dialogue social avec les organisations syndicales et avec les instances. Je vous rappelle que, concernant les prolongements sur la ligne 14 et la ligne 4, et suite aux audiences, nous sommes toujours en attente d'un retour de DGOA pour savoir quand le dossier passera au niveau des instances. Il ne sera plus dans le cadre du dialogue social.

Mme SICSIK – Nous regarderons la question avec Mme NOUZAREDE dans le cadre des ordres du jour du CSE.

M. BROUCHET – Le dialogue social est déjà en place.

Mme SICSIK – Des audiences ont déjà eu lieu sur le sujet. Nous pourrions prévoir un point d'information en CSE sur ce dossier et ces activités.

M. BROUCHET – Il n'y a pas eu d'audiences dans le cadre du dialogue social sur le sujet. Une audience a été demandée par la CGT parce que nous avons découvert, dans le cadre des intersyndicales sur les effectifs, qu'il y avait des plus ou des moins. Le dossier a totalement été occulté par rapport au cheminement normal et au droit syndical.

Mme SICSIK – Nous prévoyons un point en lien avec les ordres du jour du CSE.

M. BROUCHET – Nous n'aurons donc pas un cycle d'audiences avant ?

Mme SICSIK – Je verrai avec les autres organisations syndicales si elles en expriment le besoin. Au regard de l'audience qui a déjà eu lieu sur le sujet, nous ne prévoyons pas un nouveau cycle d'audiences.

M. BROUCHET – Il ne s'agissait pas d'une audience de la direction sur le sujet, mais d'une audience demandée par l'instance.

Mme SICSIK – L'information a été donnée de façon détaillée. En revanche, le dossier n'a pas été inscrit dans les ordres du jour du CSE et nous pourrions le prévoir.

M. BROUCHET – Si je comprends bien, vous balayez d'un revers de la main le dialogue avec les organisations syndicales.

Mme SICSIK – Je ne crois pas que vous puissiez dire cela à RATP Infrastructures. Quand nous en avons la nécessité, nous le faisons. Sur les prolongements de ligne, vous avez pris l'initiative, et je ne le conteste pas, de demander une audience qui a eu lieu de façon approfondie. Au-delà de Mme NOUZAREDE, les DUO étaient présents et les sujets vous ont été présentés de façon détaillée. Nous ne referons pas une audience pour vous redire la même chose. En revanche, il est vrai que le dossier n'a pas été inscrit dans les ordres du jour du CSE et il mérite sans doute un point

d'information et une présentation. Nous en conviendrons dans les prochaines séances.

M. BROUCHET – Le volet CSSCT ne nous a jamais été présenté pour ces dossiers. Le volet social lié au dialogue social ne nous a pas été présenté non plus puisqu'il n'y en avait pas.

Mme SICSIC – D'après notre analyse, les sujets sont des reprises en maintenance sans modification des contrats de travail et sans changement d'activité. En revanche, nous devons nous expliquer sur les moyens mis en place et sur la façon dont nous allons le faire. Nous sommes d'accord pour qu'ils fassent l'objet d'un point en CSE. Je n'en vois pas la nécessité en CSSCT, mais il faudra en rediscuter avec M. PAROT et M. RAYNAUD s'il y avait un réel besoin

M. BROUCHET – Les augmentations de vestiaires à Bourdon ou les analyses de risques sur les nouveaux équipements font partie des conditions de travail.

Mme SICSIC – Je n'en vois pas la nécessité d'après les éléments que j'ai analysés et que j'ai pu avoir en ma possession, mais je n'ai pas tout le dossier en tête. Si nous avons besoin de repasser en CSSCT sur le sujet, nous le ferons.

M. BROUCHET – La productivité liée au dossier et le volet social doivent également être vus avec les organisations syndicales.

Mme SICSIC – Je ne vais pas plus loin parce que je n'ai pas prévu de présenter ce dossier aujourd'hui. Nous aurons l'occasion d'en rediscuter lors de la présentation en CSE et éventuellement en CSSCT. Je rebouclerai avec Mme NOUZAREDE sur le sujet.

M. LECLER – Je partage totalement la position de M. BROUCHET. Sur les prolongements, si nous ne vous posons pas la question, nous n'avons pas les éléments. Je n'y étais pas, mais la réaction du côté de la direction n'a apparemment pas été à la hauteur de nos attentes et de notre respect. Quand les gens partent en pleine réunion en laissant leur ordinateur en plan, cela pose question. Nous sommes restés sur notre faim. J'entends Mme SICSIC parler des autres organisations syndicales qui prendront leur responsabilité et nous prendrons la nôtre en tant que CGT. Les prolongements ne sont pas un petit sujet. Il y a des gens derrière, des méthodes de travail et des technologies qui ont peut-être changé. Si le dialogue social est bon que lorsque vous estimez qu'il doit être bon, nous ne serons pas d'accord. Le dialogue social va dans les deux sens. Nous ne vous demandons pas des éléments par gaieté de cœur ou pour occuper la journée, mais parce que nous pensons qu'il y a moyen de discuter, d'échanger et de faire avancer les choses pour ne pas laisser de l'amertume de notre côté, sinon les beaux jours reviennent et nous allons nous fâcher. Je ne profère pas de menaces. Nous avons des outils pour nous faire écouter et au moins être reçus. Nous nous en servons et nous changerons de dialogue social. Le courrier est prêt de longue date et il ne reste plus qu'à se caler entre nous au niveau de la CGT. Les autres organisations syndicales prendront leur responsabilité, mais nous irons vers un dialogue social qui va évoluer.

M. PAROT – La CSSCT RATP Infrastructures demande que ce dossier passe en séance CSSCT. Tous ces prolongements ne modifient pas forcément les conditions de travail, mais nous aurons sûrement de nouvelles procédures. Ils ne sont pas anodins et ils modifient les conditions de travail de nos agents au quotidien. Quand nous voyons que l'effectif n'y est pas, ces prolongements amèneront certainement des contraintes pour nos collègues. Nous voulons donc que ce dossier passe en séance de CSSCT.

Je souhaiterais également rebondir sur un petit aparté par rapport aux propos de M. BAZIN et la réponse de M. HOUPERT. Vous avez effectivement débauché cette personne. Il a peut-être été attiré par ce projet et les objectifs, mais il a peut-être été aussi attiré par l'aspect financier qui ne doit pas être le même que pour les personnes que nous n'arrivons pas à embaucher à la maintenance. Il a été attiré parce qu'il y avait du répondant derrière au niveau pécunier. Si vous voulez faire des embauches à la maintenance, il faudra aussi que l'intérêt financier et pécunier se voie aussi pour les mainteneurs sur la fiche de paie.

M. LAMBERT – Je ne suis pas trop d'accord lorsque vous dites que nous ne sommes pas au bon endroit pour parler du dialogue social parce que je trouve que nous le sommes. Si nous ne vous faisons pas remonter, en CSE et en présence de tous les élus, certains dysfonctionnements qu'il peut y avoir dans les unités, nous ne le ferons pas. Sur les prolongements de ligne, des effectifs sont tombés comme cela en nous disant qu'ils étaient de tant. Ils n'ont pas été décidés, ils n'ont pas été négociés, il n'y a pas eu d'intersyndicale, il n'y a pas eu d'audience et il n'y a rien eu. Je trouve que le dialogue social est dégradé et il serait bien de remettre les choses dans le bon sens. Il faut faire respecter absolument ce dialogue social et ne pas prendre des décisions arbitraires parce que l'on a décidé qu'il n'y aurait pas de dialogue social.

M. ROUSSEL – Je pense effectivement qu'il se pose un problème de dialogue social dans ce département et il faut que nous repartions sur un dialogue social pour avancer un peu. Nous voyons bien qu'il se pose des problèmes d'échange et qu'il n'est pas toujours respecté. Je n'ai pas envie de revenir sur certaines interventions faites la dernière fois ou lors des CSE précédents, mais je pense qu'il se pose un problème de dialogue social au niveau de RATP Infrastructures et j'espère que nous pourrons avancer dans le bon sens avec vous et avec M. HOUPERT.

Mme SICSIC – Parmi les points en suspens suite au dernier CSE, une question était liée à l'enveloppe de formation issue du relevé de décisions du projet de transformation des ingénieries. A l'issue du dialogue social sur la transformation des ingénieries, un relevé de décisions avait été publié. Il prévoyait l'accompagnement du projet avec une enveloppe dédiée à la formation de 100.000 € pour les trois départements. Cette enveloppe visait à accompagner en priorité les évolutions des salariés dont la responsabilité managériale était amenée à bouger, à accompagner d'éventuelles reconversions et d'éventuels besoins de mobilité. Cette enveloppe était destinée aux trois départements. S'agissant de la consommation de cette enveloppe pour RATP INFRA, j'ai plusieurs éléments à vous donner sur le sujet et nous pourrons aussi y revenir avec des éléments plus documentés au moment du bilan formation en fin d'année.

Plusieurs types de formations ont été envisagés en accompagnement de la transformation des ingénieries : des formations à l'accompagnement du changement, des formations liées aux programmes de Lean management, et des formations à l'animation à intervalle court et management visuel ont été proposées aux managers et aux nouveaux managers dans le cadre d'évolutions d'organisation. En 2020, nous n'avons pas pu, pour les raisons que nous connaissons, aller au bout du volume de salariés que nous voulions former. 10 salariés managers ont été formés en 2020 sur les sujets d'accompagnement du changement. Pour 2021, nous sommes sur des volumes plus importants puisque nous aurons formé 46 salariés au Lean management. Le programme se poursuivra sur 2022 à hauteur d'environ 130 salariés et nous vous le présenterons. Nous prévoyons aussi des formations à l'animation des réunions d'équipe et à l'animation à intervalle court. Ces formations s'étalent sur une demi-journée. Certaines ont déjà eu lieu en 2021 et le maximum se déroulera sur l'année 2022 avec 192 salariés formés. Si nous faisons le total du début effectué en 2020 plus 2021 et 2022, nous serons, pour cet accompagnement lié à la transformation des ingénieries à RATP INFRA, aux alentours de 145.000 € de budget formation.

D'autres formations, qui sont moins liées aux aspects managériaux directs, ont concouru à la mise en place d'une nouvelle organisation, mais nous ne les avons pas fléchées ou identifiées en tant que telles à date. Je n'ai pas les chiffres, mais mes collègues du département SIT ont aussi procédé de la même manière, c'est-à-dire renforcer le budget consacré aux formations managériales et à l'accompagnement du changement.

M. LAMBERT- Avez-vous déjà commencé à prendre dans les 100.000 € pour toutes les formations que vous venez de citer ?

Mme SICSIC – Oui. Cette enveloppe de 100.000 € était destinée aux trois départements SIT, RATP INFRA et MOP.

M. LAMBERT – Serait-il possible d'avoir le détail de toutes les formations faites dans cette enveloppe par département ?

Mme SICSIC – Je verrai la question avec mes collègues des autres départements parce que je ne peux pas m'engager pour leurs départements et ils l'évoqueront probablement de leur côté. Pour RATP INFRA, je m'attacherai à faire en sorte qu'il vous soit donné plus d'éléments sur le contenu des formations dans le bilan des réalisations du PDC et dans les points formation que nous organiserons avec M. DINTILHAC.

M. LAMBERT – Nous aurons donc le détail des chiffres pour la prochaine commission du bilan à mi-année au mois d'octobre ?

Mme SICSIC – Je vous le confirme. Les éléments que je viens de vous donner seront repris au moment du bilan et nous vous apporterons les précisions nécessaires.

V - INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRETAIRE – Je souhaite tout d'abord interpeller M. HOUPERT par rapport à l'annonce faite au sujet des modifications sur le CODIR. Ces évolutions sont-elles les dernières évolutions ou d'autres évolutions sont-elles à venir ? Nous avons cru comprendre qu'il pouvait y avoir des mouvements touchant l'hygiène et la sécurité.

M. LE PRESIDENT – Je vous confirme que nous aurons d'autres ajustements pour lesquels je ne suis pas prêt aujourd'hui et je le serai au prochain CSE. Nous le ferons dans le même calendrier.

M. LE SECRETAIRE – Deux questions ont été envoyées tardivement et nous aimerions avoir des précisions sur ces deux sujets au prochain CSE :

1. Certains agents issus d'autres départements effectuent des immersions à RATP Infrastructures pour connaître nos métiers. Si nous partageons les échanges entre départements, nous nous étonnons que ces collègues soient obligés de poser des congés pour découvrir nos métiers. Pouvez-vous nous préciser les modalités et les règles de ces immersions ?
2. Les vacances de postes qui durent depuis plusieurs mois ont un impact significatif sur les coûts, en effet moins de charges, pas de salaires versés, pas de primes versées et une incidence sur l'enveloppe des commissions de classement. Nous souhaiterions connaître, à la prochaine commission économique, le coût complet sur ces gains qui ne sont pas anodins puisque nous avons des postes vacants depuis des mois, voire des années pour certains.

Mme SICSIC – Quand un salarié fait une période d'immersion dans le cadre du parcours professionnel en accord avec l'employeur, cette période d'immersion ne relève pas des congés annuels, mais d'une position de travail. Il s'agit en tous les cas de la règle pour RATP Infrastructures. La situation qui a appelé votre question a été remontée au département d'origine. Pour nous, et nous y veillerons, les salariés d'autres départements qui viennent en immersion à RATP Infrastructures doivent être en position de travail. Nous n'avons aucune ambiguïté sur ce point.

Votre deuxième question appellera une réponse différée. Nous ne suivons pas du tout ces éléments aujourd'hui et nous ne les avons pas. Je suis réservée sur la réponse que nous pourrions vous apporter. Pour autant, nous instruirons la question et nous reviendrons vers vous. Nous n'avons pas cet outil de suivi. Vous avez des questions sur le coût des prestations et il s'agit d'une autre façon de poser la question. En termes d'économie et de lien avec la RDCE, nous n'adressons pas du tout ces sujets. Le principe de fonctionnement de la RDCE est la génération d'enveloppes à partir des salariés présents en vue d'une redistribution, selon les critères que vous connaissez, aux salariés éligibles. Je prends la question et je reviendrai vers vous.

M. BAZIN – Au vu des annonces faites par M. HOUPERT lorsque nous avons eu la première occasion d'échanger au sein de l'instance, il évoquait l'idée de la vaccination pour régler un certain nombre de situations. Je mets cela en relation avec les propos tenus par le Président de la République le 12 juillet dernier qui imposent la vaccination obligatoire. La décision n'est peut-être pas encore prise, mais il faudra peut-être nous

en informer à un moment donné : qu'en sera-t-il pour nous du côté de RATP I et du métier qui nous oblige à croiser des gens dans les stations ou autres ? Nous aimerions bien savoir si des pistes sont déjà étudiées et si vous avez prévu une vaccination obligatoire de votre personnel.

Mme SICSIC – Je prends la question. Nous sommes dans un cadre réglementaire où l'obligation de vaccination est posée par les autorités gouvernementales et les autorités sanitaires. Je n'ai pas de réponse précise à vous apporter, mais j'entends qu'il s'agit d'un sujet de préoccupation et nous aurons l'occasion d'y revenir en fonction de l'évolution des orientations sur le sujet. Nous nous inscrirons dans la politique pour l'ensemble de la RATP portée par le Service de Santé au Travail, mais je n'en sais pas plus aujourd'hui.

M. BAZIN – J'entends votre réponse et elle me va. Au niveau des décisions politiques, le Président de la République décide peut-être tout seul dans son coin entre les annonces faites quelques semaines précédemment où l'on nous dit que la vaccination ne sera pas obligatoire et la vaccination qui devient obligatoire avec comme sanction une menace pour les salariés qui ne se feraient pas vacciner. Les gens se retrouveront sans salaire et sans emploi avec des loyers à payer. On menace la population française. Le CSE n'est pas le lieu de faire un débat politique, mais j'ose espérer que lorsque vous irez discuter avec les représentants du gouvernement, tous ces aspects seront pris en compte. Il est déjà difficile de trouver du monde et, si vous imposez un certain nombre de choses alors que les gens n'y sont pas préparés et ne sont pas pour, vous aurez peut-être une telle vague de démissions qu'il faudrait commencer à prévoir l'embauche dès maintenant. Je trouve assez hallucinant que nous en arrivions à ce stade dans le pays. J'ose espérer que nos dirigeants ont la tête sur les épaules et qu'ils ne suivent pas simplement comme des moutons parce que cela deviendrait grave.

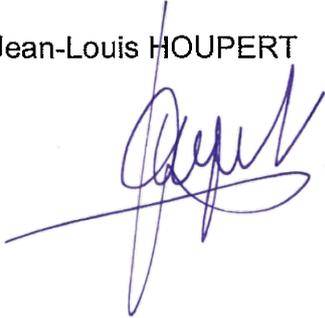
M. LE PRESIDENT – Je voulais vous dire pour clôturer le CSE, le thème de la matinée étant les recrutements, que j'avais un œil sur mon téléphone pour voir comment se passait le point avec la Présidente sur les filières Achats et Logistique. Une fois de plus, comme en novembre dernier, la Présidente a donné son accord pour les dérogations de recrutements. Elles étaient 12 en novembre dernier et elles sont 16 plus 4 cette fois-ci à l'échelle de l'intégralité des filières Achats et Logistique. Elles se traduisent de nouveau pour RATP INFRA par 1 autorisation de recrutement Achats et 3 logisticiens. Il s'agit d'une bonne nouvelle.

M. LE SECRETAIRE – Nous vous remercions pour cette information positive sur le recrutement qui donnera un peu d'oxygène aux équipes. Concernant les dates des commissions, une commission immobilière se réunira demain 16 juillet, une CSSCT se tiendra le 29 juillet dans la continuité du point sur la qualité de l'air sur un certain nombre de sites. Une commission immobilière et une CSSCT se tiendront le 7 septembre, une commission économique le 9 septembre pour une séance CSE le 17 septembre. Nous n'aurons pas de séance au mois d'août et nous sommes appelés à nous revoir dans le courant du mois de septembre. J'en profite pour souhaiter de bonnes vacances à ceux qui prennent des vacances à partir d'aujourd'hui et bon courage à ceux qui vont reprendre.

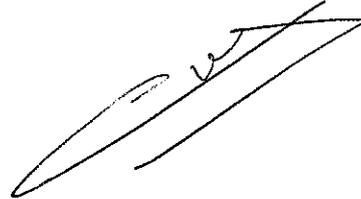
M. LE PRESIDENT – Je vous remercie pour votre participation en vous souhaitant de passer un bel été.

La séance est levée à 12 h 09.

Jean-Louis HOUPERT

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'JL Houpert', with a long horizontal stroke extending to the left.

Eric TURBAN

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'E Turban', with a long horizontal stroke extending to the left.