

**ETABLISSEMENT RATP INFRASTRUCTURES**

**COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT**

**SEANCE ORDINAIRE DU 15 DECEMBRE 2022**

Madame Claudie FAUSTIN-BOYER procède à l'appel nominal des présents.

SONT PRESENTS :

MEMBRES TITULAIRES OU SUPPLEANTS :

LISTE CGT

ERIC TURBAN (SECRETAIRE) (T)  
CELINE CASSOU (T)  
CAROLE HENRION (T)  
ABDELHAKIM KHELLAF (T)  
VALENTIN LERENDU (T)  
FREDERIC CAPON (T)  
PASCAL LAMBERT (T)  
JEAN-RENE MORVAN (T)  
MAXIME DE AGUIAR (T)  
TARRIS LAWSON ANDET-ASSANA (T)  
DAVID LECLER (T)

RUDY ROMERO (S)  
MARC MURATI (S)  
ANDRE BAZIN (S)  
FABRICE KELLER (S)

LISTE CFE-CGC

RUZA ANGEL (T)  
FREDERIC GRANDO (T)  
FARIDA OMARI (T)  
IMED BARKALLAH (S)

LISTE UNSA

HALIM BENGUEDDOUDJ (T)  
SEBASTIEN CHARVIER (S)  
TATIANA SAINGRAIN (S)

LISTE FO-SUD

JAMEL AMOUNI (T)

REPRESENTANTS SYNDICAUX :

CGT  
UNSA  
CFE-CGC

YVES BOILEAU  
BENOIT BARILLE  
NTALAJA MUSENGESHI  
TSHIMANGA

## ORDRE DU JOUR

<b>I - EXAMEN DU PROCES-VERBAL</b>	<b>6</b>
Approbation du procès-verbal du 15 septembre 2022	
<b>II - INFORMATIONS DU PRESIDENT</b>	<b>6</b>
<b>III – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES</b>	
01. Information et consultation sur la désignation d'un nouvel animateur PRPS au sein de l'entité MCBT/VAFO	15
02. Information et consultation sur la désignation d'un conseiller PRPS en CDD de 6 mois en charge de finaliser l'évaluation du risque chimique sur RATP I	16
03. Information et consultation sur la mise à jour des DUER 2022 de RATP I	20
04. Information sur les rapports annuels de l'exercice 2021 des médecins du travail (septembre à décembre)	28
05. Information et consultation sur le déménagement de l'entité ESAEM sur la Base Vie de Bastille (CT)	28
06. Information sur le REX sur l'évolution de l'activité de pilotage de la propreté des Voies	37
07. Information sur les effectifs du 3 <sup>ème</sup> trimestre 2022 de RATP I	44
08. Restitution de l'expertise sur le projet de fermeture de l'attachement de Nanterre Nuit de l'unité Voie	48
<b>IV – REPONSES AUX AVIS ET RESOLUTIONS</b>	
1. Réponse à l'avis sur le projet « Evolution des politiques de maintenance des métiers Electromécanique et Basse Tension (EBT) et Colonnes Sèches et Accès (CSA) du centre de maintenance de Barbès » (ESO).	
2. Réponse à l'avis sur les réalisations à mi-année du Plan de Compétences RATP I 2022.	
3. Réponse à l'avis sur le projet de Plan de Compétences RATP I 2023.	
<b>V – INFORMATIONS ET QUESTIONS DU SECRETAIRE</b>	<b>85</b>
<b>VI – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE</b>	<b>94</b>

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

**M. LE PRESIDENT** – Je vous propose que nous démarrions notre séance. Avez-vous des déclarations préalables ?

**M. BOILEAU** – Lecture d'une déclaration...

L'arrivée de notre nouveau PDG fut fracassante, du moins dans les couloirs du siège social. Comment interpréter la décision de la Direction de répondre par la mise en place d'une armée policière surdimensionnée devant les agents venant manifester pour leur pouvoir d'achat. Taire la contestation au sein de notre entreprise à coup de matraque et de gaz lacrymogène n'est pas digne d'un ancien 1<sup>er</sup> ministre de la République. Quoique l'histoire récente nous a démontré que le gouvernement ne s'émeut plus des bavures policières et l'usage disproportionné de la force envers les manifestants. Cela ne nous fera pas reculer, nous sommes déterminés à conserver notre EPIC, à améliorer notre pouvoir d'achat et nos conditions de travail.

Sur les salaires, nous ne sommes pas dupes, le budget prévisionnel présenté aux élus du CSEC laisse peu voire pas de place à une mesure salariale générale conséquente. La multi syndicale du 9 décembre nous le confirme. Une mesurette de plus qui ne préserve ni le pouvoir d'achat, ni ne l'améliore de façon très nette. Pire, contractuellement IDFM prend en charge 1,5 % de la réévaluation salariale. C'est-à-dire que l'entreprise sort de ses poches seulement 0,7 % pour ses agents ! Il est même choquant de constater la position de la Direction Générale qui consiste à privilégier le paiement des pénalités et verser une partie du résultat à IDFM plutôt qu'à améliorer le sort des agents. Les prévisions de réfaction pour non-réalisation de l'offre sont estimées à 15 millions d'euros pour 2022 et 104 millions en 2023. Pour rappel, l'augmentation de la valeur du point de 3 % correspond à une mesure de 83 millions d'euros.

Nos salaires et nos conditions de travail ne doivent pas être résumés comme de simples revendications mais pris en considération pour la qualité du service public. Ce sont les usagers qui font les frais du manque de matériel, d'agents dans les espaces de service, de propreté, de sûreté etc... Est-ce que cette stratégie de dégradation de la qualité de service serait pour permettre une adhésion malhonnête dans l'esprit des usagers d'un nécessaire dépeçage de notre entreprise ?

Le pouvoir d'achat diminue à mesure d'une inflation galopante et les mesures sporadiques de « primettes » sont déjà oubliées. L'INSEE affirme dans son rapport sur les réformes socio fiscales : l'argent va à l'argent, toutes les mesures décidées sous la présidence MACRON dont notre PDG était un temps 1<sup>er</sup> ministre, profitent aux plus aisés. C'est criant avec la suppression de la taxe d'habitation puisque 20 % des ménages plus riches ont capté 50 % de l'économie d'impôt.

Parallèlement, l'augmentation de 12 % du « pass navigo » va certainement apporter une colère supplémentaire pour ceux dont les fins de mois sont de plus en plus compliquées. Pourtant, les transports au quotidien font partie des enjeux climatiques et nécessitent que les transports en commun doivent être séduisants et non vécus comme une contrainte. Il est nécessaire que le « pass navigo » soit accessible à l'ensemble de la population parisienne avec un tarif attractif.

Mais le gouvernement ne semble pas se préoccuper des considérations de ceux qui se lèvent tôt le matin. Pire, il détricote peu à peu le modèle social Français et va tenter une nouvelle fois une réforme injuste sur les retraites dans les prochains mois. L'annonce d'Elisabeth BORNE est une véritable claque pour l'ensemble du monde salarial : travailler plus longtemps pour espérer gagner la même chose. Repousser l'âge de départ en retraite est une escroquerie

sans nom. Depuis 1992, l'âge ou le nombre d'année de cotisation n'ont cessé d'augmenter avec en parallèle l'assèchement de l'assiette de cotisations dont celle des cotisations patronales. Le financement de notre sécurité sociale ne dépend pas du nombre de cotisants et de leurs années passées au travail mais des richesses produites par leur travail. La part des richesses consacrée au financement de notre sécurité sociale n'a cessé de diminuer depuis 40 ans. La part du travail dans la valeur ajoutée a chuté de 10 points en 30 ans, les richesses sont captées par les capitalistes. Ce n'est donc pas un manque d'argent mais une coupure de l'alimentation.

L'argent ne manque pas et dans les caisses de notre entreprise aussi. Il ne manque que l'ambition d'en distribuer dans les différentes réorganisations proposées dans notre département. Vous avez pu le constater que le dossier CT ne faisait pas l'unanimité parmi les agents puisque le 6 décembre à l'appel de notre organisation syndicale une cinquantaine d'agents, soit le ¼ des effectifs, sont venus interpeller le directeur de l'unité. Si nous avons apprécié la qualité des échanges que les agents ont pu avoir avec le Directeur, il manque encore la marche à franchir pour de réelles avancées sur ce dossier. Il pourra s'inspirer du tract de notre organisation syndicale distribué ce jour-là.

Cette mobilisation des agents s'est organisée dans le cadre du droit syndical et des dispositions sur l'exercice du droit de grève. Il est malheureux de voir la motivation de mettre en place une batterie de mesures pour contraindre les agents à une démarche complexe pour exercer ce droit fondamental. La loi DIARD, initialement prévue pour le transport aérien, s'est vite retranscrite dans notre entreprise. La déclaration préalable est un frein à l'expression des agents sur les appels à la mobilisation et réduit ainsi leur liberté. Nous ne sommes plus libres de contester sans entraves, jusqu'aux dernières violences énoncées au début de cette déclaration, la Direction nous prive de ce droit.

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

**M. BARKALLAH** – Lecture d'une déclaration CFE-CGC à la suite du RDV au Ministère des transports du 7 décembre 2022

Ce rendez-vous sur la réforme des retraites et plus particulièrement sur la suppression du régime spécial RATP a été organisé à la demande de Matignon.

La Conseillère sociale, Ministre déléguée aux transports souhaitait connaître le point de vue de la CFE-CGC Groupe RATP sur cette réforme à venir.

Déclaration de la CFE-CGC Groupe RATP :

*« La posture du gouvernement et des élus qui soutiennent la réforme est insupportable car basée sur des mensonges. Non, il n'y a pas nécessité à faire une réforme sauf à vouloir réduire le poids des retraites dans le PIB, faire main basse sur les réserves et anéantir le dernier endroit où il reste un semblant de paritarisme.*

*Non, il n'y a plus d'allongement de l'espérance de vie, a fortiori en bonne santé.*

*Nous ne sommes pas idiots et nous connaissons les injonctions dogmatiques d'une Europe et des banques centrales, non représentative des citoyens, avec des arrière-pensées inavouées. Et ce n'est pas parce que les autres pays européens l'ont fait que la France doit s'exécuter. Car c'est bien de l'exécution de ce qui reste du modèle social Français dont il est question.*

*De la même façon, ce n'est pas parce que c'était inscrit dans le programme du candidat à l'élection présidentielle, candidat élu avec 16 % des voix, que cela lui donne un mandat des français pour cette entreprise.*

*Le pseudo débat sur le sujet est biaisé et ne dit pas toute la vérité.*

*Concernant le régime spécial RATP, il est déjà mis à mal avec les réformes en cours, l'ouverture à la concurrence en 2025 du réseau de surface et la réorganisation de l'entreprise à grand renfort de filialisations, réduisant de fait le nombre de ressortissants du régime spécial. La RATP est la première entreprise qui s'est mise en grève contre la réforme des retraites en 2019. Depuis, le climat social n'a cessé de se détériorer avec la maltraitance des salariés par sa direction générale avec l'aval, si ce n'est l'injonction, du gouvernement.*

*La suppression du régime spécial pour des raisons essentiellement de marketing politique est particulièrement mal venue.*

*D'autant qu'on ne parle plus du régime particulier des parlementaires par exemple.*

*La RATP était une grande entreprise bien gérée et attractive. Elle ne l'est plus. »*

D'autres points ont été mis en avant :

- ✓ Le taux de chômage des seniors est important, et la possibilité de trouver un emploi avec une rémunération équivalente après 55 ans, notamment pour un encadrant est très difficile.
- ✓ Les ruptures de contrat de travail des seniors pour des motifs sans cause réelle et sérieuse font l'objet de nombreux dossiers devant les tribunaux.

Les entreprises rechignent à garder dans leurs effectifs les seniors malgré l'expérience, la compétence et la connaissance pointue de ces salariés.

Avant d'envisager une réforme repoussant l'âge de départ en retraite, il faudrait d'abord traiter de ce dysfonctionnement.

Selon le Ministère des Transports, la suppression des régimes spéciaux, dans les faits on ne parle que de la RATP et des énergies électriques et gazières, participerait à une recherche d'équité.

A l'instar de la SNCF, les futurs embauchés, même sous statut, ne pourraient plus bénéficier du régime spécial de retraite de la RATP.

Par ailleurs, le report de l'âge de départ s'appliquerait également aux régimes spéciaux.

La CFE-CGC Groupe RATP a ainsi manifesté sa ferme opposition à la suppression du régime spécial et à la mesure de report d'âge.

Lors de cet échange, notre organisation syndicale a également abordé les difficultés rencontrées au sein de l'entreprise comme les conséquences de l'ouverture à la concurrence du réseau routier, les difficultés de recrutement, les nombreux changements organisationnels très impactant.

## **I – APPROBATION DU PROCES-VERBAL**

- **Approbation du procès-verbal de la séance du 15 septembre 2022**

**Mme SICSIC** – Nous n'avons pas de procès-verbal à approuver ce mois-ci.

## **II – INFORMATIONS DU PRESIDENT**

- **Tableau de bord de la sécurité ferroviaire**

**M. RECHIGNAC** – Pour ceux que je n'ai pas encore rencontrés, je suis Mathieu RECHIGNAC, Responsable de l'Inspection du département au sein de l'unité CSC.

Nous pilotons la sécurité ferroviaire et la qualité de service en lien avec l'ensemble des unités du département. Mon rôle ici est de partager autour de la sécurité ferroviaire. Je vous présente ce tableau de bord qui est un indicateur à différents niveaux pour que nous puissions avoir conjointement le même niveau d'information sur la sécurité ferroviaire qui est l'une des priorités de nos métiers. Depuis notre dernière rencontre au cours de cet été, les incidents de sécurité ferroviaire ont tourné autour des engagements de gabarit que nous suivons très particulièrement et nous portons la voix pour sensibiliser l'ensemble des unités opérationnelles sur ces phénomènes qui sont des précurseurs et qui amènent parfois à des accidents ou des quasi-accidents. Ceci est par exemple le cas du déraillement à Hong Kong qui est dû à ces phénomènes. Nous sommes vigilants sur le sujet et nous essayons de prendre l'expérience avec l'ensemble des réseaux susceptibles d'avoir les mêmes incidents.

Un élément à retenir est l'augmentation de nos quasi-accidents. Depuis l'envoi de ce tableau, nous avons eu un quasi-accident supplémentaire au mois de novembre et deux autres quasi-accidents sont arrivés sur le mois de décembre. Un quasi-accident a eu lieu en novembre sur la partie voie du RER avec un rail cassé. Nous avons une dépêche pour un choc à la voie. Les équipes RATP INFRA interviennent sur un pk qui est différent et constatent une anomalie qui serait susceptible de correspondre à cette dépêche, mais le choc à la voie était à 100 mètres plus loin avec un décalottage de la partie haute du rail. Il faut surtout retenir sur cet incident que toute la chaîne RATP au-delà de RATP INFRA peut emmener aussi à un quasi-accident ou à un accident. L'exploitant a fait rouler ses trains sur cette zone. MRF avait également eu des signes précurseurs sur ce sujet-là. Il n'y a pas eu conjointement de réaction tout au long de la journée pour interrompre finalement le trafic en fin de journée et prendre les dispositions nécessaires. Même si la cause racine est chez nous, l'intérêt de l'étude de cet incident est de voir conjointement avec les autres départements ce qui s'est passé. Nous le suivons notamment en comité de direction de la sécurité ferroviaire avec la Direction Générale de la Sécurité Ferroviaire.

Les deux autres incidents qui se ressemblent beaucoup ont eu lieu sur nos installations mises en service dans le cadre de la signalisation. Nous avons eu malheureusement à déplorer deux incidents assez atypiques et très préoccupants sur lesquels nous nous pencherons avec l'unité STF pour comprendre où se sont produits les dysfonctionnements et où nous avons passé les barrières. Sur la ligne 12, nous avons mis en service le pilotage automatique avec une survitesse et nous avons constaté la semaine dernière sur la ligne 13 une découverte à la station Brochant. Chaque train sur le Métro est séparé d'un canton avec deux signaux rouges. L'un des signaux était ouvert, soit un risque de rattrapage du train suivant. Il s'agit d'un élément de sécurité ferroviaire très important. Nous sommes interpellés collectivement par le fait de savoir comment nous avons pu en arriver là. Comment avons-nous pu passer toutes les barrières de sécurité sur nos processus qui sont éprouvés depuis longtemps et qui sont réputés robustes ? Il s'agit forcément d'un sujet que nous ouvrirons avec une inspection et une analyse des causes racines très poussée en lien avec les unités opérationnelles et les acteurs de cet écart pour comprendre où nous avons péché sur les différentes phases d'un projet. Cette enquête sera assez conséquente et il faudra en tirer toutes les conclusions parce que ces deux incidents sont assez préoccupants et très importants pour la suite de notre capacité à savoir faire des travaux et la confiance que nous pouvons avoir de nos clients.

En synthèse, nous sommes au-delà des chiffres que nous avons annoncés. Nous avons des projections pour 2023 que je pourrai éventuellement vous expliquer lors de la prochaine séance. Je vous présenterai les perspectives que nous nous donnons et les travaux qui seront en cours avec l'ensemble des unités opérationnelles de DGOA et de DPI.

**M. LE SECRETAIRE** – Les faits qui se sont passés sur les lignes 12 et 13 nous inquiètent au plus haut point. Que retirez-vous des premières analyses ? Quelles sont les causes qui, d'après vous, ont fait que nous sommes arrivés à cette situation ? Ces lignes sont en travaux perpétuels. Ont-elles été rendues correctement vis-à-vis de l'exploitation ? Avez-vous une petite idée des premiers éléments de l'enquête ?

**M. RECHIGNAC** – Nous sommes sur des éléments de travaux de l'ingénierie. Nous sommes surtout dans un processus qui dure à l'échelle d'un projet, c'est-à-dire sur un an ou un an et demi avant de mettre en service. Il faut que nous remettions toute cette chaîne avec différentes barrières de processus de vérification et de double vérification à chaque stade du projet qui n'ont pas fonctionné. Le cycle en V de « je sais et je vérifie » a dysfonctionné au moins à deux étapes clés du projet sur des délais qui ne sont pas ceux de la maintenance, mais plutôt ceux de l'ingénierie et de la mise en service d'installations neuves, soit un an, un an et demi, voire 2 ans en ce qui concerne la ligne 13. Nous connaissons les déboires de la ligne 12 sur le prolongement. Nous irons chercher dans les processus surtout sur cette chronologie et cet aspect de cycle en V. Nous vérifierons aussi sur la partie « essais » et comment cette installation a pu être validée.

**M. LE SECRETAIRE** – Pourriez-vous nous donner les conclusions de votre analyse une prochaine fois ?

**M. LE PRESIDENT** – Deux découvertes en deux ans, une découverte l'an dernier sur la ligne 6 une découverte cette année sur la ligne 13, ne sont pas du tout acceptables. Ces incidents, que nous ne devrions jamais voir, sont rarissimes. Nous avons pointé un défaut de réalisation l'an dernier et nous sommes plutôt sur un défaut d'étude sur la ligne 13, c'est-à-dire que la réalisation a été conforme à l'étude, mais l'étude n'est pas bonne. Il est passé au travers de tous nos systèmes de filtre et cela doit vraiment nous interpeller. Nous le partagerons bien évidemment et nous devons aller très vite parce que ces problèmes sont catastrophiques. Sur la sécurité ferroviaire, le bilan est un moment de l'année intéressant parce qu'il est le moment où nous regardons les problèmes qui nous sont arrivés. Nous devons adresser quatre grandes familles de risques dans une volonté de les éradiquer :

- **Les déraillements sur les voies secondaires.** Nous avons commencé l'année avec un déraillement par mois à Villette. Notre score 2022 a commencé par 4 déraillements en janvier, février, mars et avril à Villette. Nous avons lancé le projet VIP et nous n'en avons plus depuis avril. Je ne pense pas que cela soit un hasard et il se passe des choses sur le site. 100 % des déraillements se sont passés à Villette.
- **Les engagements de gabarit** avec des choses qui traînent sur les rails et tapent parfois dans les trains. Un programme a été lancé par la Voie pour essayer de mieux stocker ce qui peut être stocké sur les voies. Un engagement de gabarit peut



avoir beaucoup d'autres raisons : une partie de façade de quai qui tombe, une porte d'armoire qui est sur les voies...

- **Un été un peu particulier** parce qu'il a fait très chaud, -et il se dit qu'il sera de moins en moins en particulier-, avec des événements liés à la canicule, des rails qui ont flambé sur le Tramway, du côté de Vincennes et à Torcy. Nous avons eu aussi un flambage de la voie sur le RER. Ces incidents nous ont frappés cet été et il va falloir que nous les regardions de près parce que cette tendance de réchauffement climatique se verra sur nos infrastructures.
- **Les événements qui nous arrivent après des installations provisoires de chantier.** Ils peuvent rejoindre le sujet des engagements de gabarit. Nous n'avons pas encore la rigueur irréprochable de l'état dans lequel nous laissons les voies quand un chantier, une ITC ou une installation provisoire sont posés.

Ces quatre sources d'incidents ont bien été identifiées et elles sont autant de sujets que nous devons regarder en plus du sujet de la découverte dont Mathieu RECHIGNAC vous a parlé. Ils doivent absolument faire l'objet de plans d'actions à impact puisque nous voudrions, à partir de 2025, pouvoir répéter des années à 0 incidents de sécurité ferroviaire de responsabilité Infrastructures, notre périmètre étant de traiter les incidents d'origine Infrastructures. Nous en avons encore beaucoup trop et nous allons terminer l'année à 13 incidents. Nous nous étions fixé un objectif à 8 et nous l'avons raté. Nous nous sommes donné un objectif à 7 l'an prochain et il faut que nous le réussissions. Il est encourageant de voir, si nous enlevons les déraillements de Villette qui semblaient à portée de main, que nous aurions frôlé l'objectif de cette année. Il n'est pas inatteignable et il faut que nous nous déployions sur toutes les catégories, à savoir les découvertures, les engagements de gabarit, les déraillements sur voies secondaires, les installations provisoires et les effets de la chaleur. Ces thèmes sont ceux à adresser en priorité.

**M. BENGUEDDOUDJ** – L'incident sur le RER A dont vous parlez est-il l'incident qui a eu lieu il n'y a pas longtemps ?

**M. RECHIGNAC** – Cet incident est celui du 2 novembre.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Nous avons eu un incident sur une soudure.

**M. LE PRESIDENT** – Vous parlez de la casse de rail entre Châtelet et Auber qui a eu lieu avant-hier. Il ne s'agit pas de la sécurité ferroviaire, mais de la qualité. Je parle de la classification d'incidents qui mettent en danger les voyageurs. L'incident dont vous parlez est une casse avec interruption de trafic et nous sommes plutôt sur la qualité de service. Il a provoqué beaucoup d'émoi parce que nous commençons à casser des zones RVB. Ce rail avait été remplacé en 2018 et nous sommes déjà au bout de la durée de vie de zones critiques avec des courbes assez importantes. Cet incident est grave, mais il relève de la qualité service et non pas de la sécurité ferroviaire.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Avec des éclisses cassées plus la soudure cassée, cet incident était vraiment très grave.

**M. LE PRESIDENT** – Nous avons eu en plus un AT sur l'intervention.

- **Processus de recrutement des opérateurs et agents de maîtrise**

**Mme SICSIK** – A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, RATP Infrastructures, comme l'ensemble des autres départements, reprend la responsabilité complète du processus de recrutement des opérateurs et agents de maîtrise. Nous avons déjà partagé cette information. Nous avons mis en place une expérimentation sur l'unité TDE et le recrutement des opérateurs s'est bien déroulé. Nous nous inspirons complètement de cette expérimentation pour la mise en œuvre concrète de la reprise de cette responsabilité.

Les points forts à retenir :

- Nous avons pu, à cette occasion, diviser le délai moyen de recrutement par plus de deux en passant de 110 jours à 39 jours entre la réception du CV et le jour de la visite médicale.
- Les candidats vont pouvoir passer les TAP et faire les entretiens de recrutement RH croisés en une journée et savoir à la fin de la journée s'ils sont recrutés ou pas sous réserve de la visite médicale.
- Les entretiens seront menés en double par un RH d'unité et les managers. Les RH d'unité ont été formés sur l'ensemble des procédures et des modalités d'entretien de recrutement.

**M. BAZIN** – Le recrutement sera complètement à notre charge à partir de janvier et nous sommes encore sous l'ancien système où toute personne qui postule est obligée de passer par les process qui existent ne serait-ce qu'en interne. Si nous faisons une demande de mobilité parce qu'une fiche de poste nous intéresse, est-ce que nous basculerons sous le nouveau mode ou est-ce que nous resterons sous l'ancien système avec l'obligation de passer par les outils qui sont déployés dans l'entreprise et qui sont parfois des freins à la mobilité pour nous du côté de RATP Infrastructures et pour récupérer des personnels qui peuvent être intéressants pour nos activités ?

**Mme SICSIK** – Nous conservons l'ensemble des outils d'entreprise. Pour la mobilité, nous nous inscrivons complètement dans les outils de l'entreprise.

**M. BAZIN** – Vous confirmez que cela reste à RATP Infrastructures et il faudrait peut-être revoir le portage. Le fait que des agents peuvent avoir envie de bouger ne veut pas dire qu'ils ont un désamour complet du service où ils sont, mais ils ont peut-être envie de voir autre chose et le principe de la mobilité dans l'entreprise est de le permettre. Si les outils qui le freinent sont maintenus, on finit par créer un désamour du service et du métier que l'on fait et on ne s'ouvre à aucune perspective. Les voies sont fermées puisque tout ce processus dit qu'il faut prévenir le N+1, passer par ceci ou cela, et il devient infernal pour les agents qui ont envie de voir autre chose et qui se disent qu'ils peuvent encore donner quelque chose à l'entreprise.

**M. LE SECRETAIRE** – Nous avons compris que GIS gardera un regard sur ce qui se passera dans les départements. Cette charge n'est pas faite actuellement par le département et les personnels concernés sont déjà très occupés.

**Mme SICSIK** – Dans le cadre du dossier RATP 2023 qui a été présenté en CSE Central, il a été acté le transfert des postes de GIS dans les différents départements. RATP Infrastructures a eu le transfert de 2 postes. Un opérateur de GIS qui occupait le poste nous rejoint. Le second poste transféré sera pourvu par un agent de maîtrise de RATP Infrastructures qui a postulé sur ce poste. Cette opération ne concerne que le processus de recrutement des opérateurs et agents de maîtrise. Le processus de recrutement des cadres continue à être assuré en transversal avec nous comme aujourd'hui.

- **Evolution des responsabilités des médecins du travail sur les différents périmètres**

Le Docteur BARD reprend le périmètre ESO. Le Docteur CORTIN reprend le périmètre les fonctions centrales à Val de Fontenay et conserve DPI. Le Docteur SINOPOLI conserve les périmètres TDE, CT, VOIE sauf Vilette et le Docteur LEROYER conserve le périmètre VOIE/Vilette et ESO/Barbès.

- **Sobriété énergétique à Val Bienvenüe**

**M. LE PRESIDENT** – Sur le thème de la sobriété énergétique à Val Bienvenüe, nous aurons dans deux semaines, du 25 au 31 décembre, un taux d'absentéisme pour congés déclarés de plus de 40 %. Nous avons décidé de ne pas chauffer certaines zones, soit 15000 ou 16000 m<sup>2</sup>. Cela permettra d'économiser 40000 kWh qui correspondent à la consommation annuelle en consommation d'électricité de 25 familles à peu près. Nous informerons les personnels en prenant en compte les postes qui ont besoin d'un équipement particulier. Les gens pourront aller chercher leur casier dans leur quartier, mais des quartiers ne seront pas chauffés.

**Mme CASSOU** – Des postes ne peuvent pas bouger et des agents ont des aménagements de poste de travail avec des écrans, des chaises et des bureaux spécifiques.

**M. LE PRESIDENT** – Tous ces éléments ont été pris en compte.

**Mme CASSOU** – Des postes ont des aménagements ergonomiques et nous en avons dans tous les coins à tous les étages. Les agents ne vont pas se promener avec leur chaise ergonomique sur tout un étage. Ils ont une chaise ergonomique parce qu'ils ont des soucis de santé, de dos, etc.... Quand vous parlez d'économies de chauffage, je peux vous dire qu'elles sont déjà faites. La mesure de ne pas chauffer est déjà prise. La température était par exemple de 15° hier au premier étage. Les gens étaient en doudoune avec des gants. Je pense que d'autres éléments sont également à prendre en compte et je laisse le soin à la CSSCT d'intervenir sur ce sujet parce que je ne pense pas que cela puisse se faire par une lettre d'information. Il serait bien de passer devant l'instance CSSCT pour voir tous ces points. Il ne faut pas attendre que nous soyons mis devant le fait accompli quand nous verrons un collègue qui se promènera sur 500 mètres avec sa chaise.

**M. LE PRESIDENT** – Cette mesure est basée sur le fait que nous avons regardé le taux de déclaration d'absentéisme et le déclaratif pour congés de cette semaine a rendu cette mesure possible. Nous n'avons pas demandé aux gens de prendre des

congelés et nous ne l'avons pas fait aléatoirement. Nous avons regardé quelles étaient les personnes qui prenaient des congés, où elles se situaient et nous avons dessiné un plan sur la base du déclaratif. J'ai les mètres carrés par étage, par zone et par quartier où nous pourrions éteindre le chauffage parce que les gens ne seront pas là. Nous avons fait attention aux personnes qui seront présentes et qui ont un poste ergonomique. Nous n'arrêterons pas le chauffage à ces endroits-là. Quand nous faisons la somme de toutes les surfaces où nous pouvons l'arrêter, elles représentent plus de 15000 m<sup>2</sup> et, quand nous faisons la somme des économies, elles représentent 40000 KWh.

**Mme CASSOU** – Trois étages étaient allumés dans la nuit de samedi à dimanche à Val Bienvenue. Avec les détecteurs de présence, les gens ne sont pas censés rester et ils sont censés passer. Comment trois étages pouvaient-ils être allumés ? Vous pourrez le vérifier parce que ces trois étages étaient allumés dans la nuit de samedi à dimanche.

**M. MORVAN** – Nous avons été interpellés hier par les agents du premier étage qui nous appellent régulièrement toutes les semaines. Ils ont une température de 14° le matin quand ils arrivent et elle monte péniblement à 18°. Il faisait hier matin 15° au niveau des fenêtres. Des postes de travail sont à proximité des fenêtres et la sobriété énergétique est en avance de phase. Depuis que les agents ont emménagé dans ce bâtiment, nous n'arrêtons pas d'interpeller RRE par l'intermédiaire de CSC pour qu'ils fassent le nécessaire. Vu que des cloisons ont été déplacées après l'installation des personnes, tous les flux de ventilation à certains endroits, et notamment dans les angles du bâtiment, ne sont plus régulés et les gens ont froid. Si la température doit descendre à 8° au bout de 48 heures quand les locaux sont inoccupés, il ne fait pas 19° le lundi matin à 8 h quand le chauffage repart à 4 ou 5 h. Nous interpellons RRE, mais nous passerons au bout d'un moment à l'Inspection du Travail comme je l'ai dit hier à Mme SICSIC lors de la présentation de l'expertise de Nanterre en CSSCT. Les agents ne viennent pas au travail pour tomber malade et le but recherché par la direction n'est pas qu'ils soient malades. Nous aurons demain matin une séance CSSCT et vous pourrez profiter de cette séance pour faire une présentation de votre réaménagement des espaces dynamiques.

**Mme SICSIC** – Nous pourrions y revenir demain matin lors de la séance. Je tiens à redire que, pour établir les quartiers qui sont prévus d'être fermés, nous avons tenu compte précisément du positionnement de l'ensemble des postes qui avaient fait l'objet d'un aménagement et/ou du fait que des salariés qui occupent ces postes aménagés s'étaient déclarés en congés ou pas. Le point a été pris en compte dans le choix des quartiers qui seraient fermés pour ne pas poser de difficultés à ces agents qui ont des postes adaptés.

**M. BAZIN** – Il a été dit qu'il fallait faire de la sobriété et des économies et je pense que nous avons déjà commencé à le faire ici. Au lieu de mettre de la distance entre nous, nous pourrions nous rapprocher et utiliser un certain nombre de choses. Il faut faire des économies, mais cela n'est pas le choix qui est fait. On préfère à la limite édifier un iceberg entre nous et tout ira bien. Il n'y a pas de problème de ce côté-là et cela est un peu dommage. Cette sobriété n'est pas une demande RATP puisqu'elle est demandée dans toutes les entreprises de France et de Navarre. Je trouve que la politique qui est menée dans le pays va très mal puisque l'on va finalement conduire

les entreprises qui ont déjà des difficultés, auxquelles on reproche d'avoir du personnel absent, et nous l'entendons systématiquement dans les médias, à avoir des salariés qui pourront être malades à cause des choix qui sont faits. Il y a des chances que la machine fonctionne, mais pour qu'elle fonctionne bien, il faut que l'humain soit bien. On préfère à la limite le mettre à mal, lui tordre le bras, mais il faut entrer dans le système qui permet cela. Dans les grandes entreprises qui se respectent, il est des bâtiments avec tout un tas de surfaces vitrées. Quand l'hiver arrive, il faut bien les chauffer puisqu'il y a du personnel dedans. Si vous décidez de couper le chauffage, cela sera pire. Je pense qu'il faut maintenir un minimum de chauffage pour éviter d'avoir à chauffer au maximum quand les gens vont revenir. La situation devient absolument infernale pour nous. Il faut s'adapter à de nouvelles injonctions qui nous empêchent de faire nos activités. Pour les personnels qui sont à l'extérieur, on ne propose rien en termes de chauffage, ni dans les véhicules, ni dans les espaces où ils vont devoir aller travailler et qui ne sont pas chauffés.

**M. LE PRESIDENT** – Quand je ne suis pas chez moi, je ne chauffe pas ma maison. Des gens ne seront pas là autour de 47 %. Nous estimons pouvoir ne pas chauffer certaines zones et nous le ferons en bonne intelligence. Nous vous présenterons cette affaire et, si vous trouvez que cela n'est pas intelligent, nous ne le ferons pas. Nous n'économiserons pas 40000 KWh et nous aurons des délestages qui toucheront les foyers.

**M. BAZIN** – Les problématiques liées à l'alimentation électrique dans le pays ne sont pas le fait ni de M. BAZIN, ni de M. HOUPERT. Ni vous ni moi n'en sommes responsables.

**M. LE PRESIDENT** – Je ne vous parle pas de responsabilité. J'annonce simplement au CSE que nous avons un dispositif flexible à Val Bienvenüe qui nous permet de le faire. Si nous n'avions pas cette possibilité, nous privilégierions les 53 % de gens qui seront présents pour qu'ils aient une température convenable. Nous savons faire la dissociation entre des quartiers chauffés et des quartiers non-chauffés et nous le ferons. Si nous nous apercevons le 26 décembre au matin que tout le monde a froid, nous annulerons cette disposition, mais nous pouvons a priori le faire et il est possible de le faire. Nous allons le tenter parce que l'enjeu nous semble intéressant. L'équivalent est la consommation annuelle de 10 familles avec 6 enfants et de 25 familles avec 2 enfants. Si vous avez un problème, nous le réduirons ou nous ne le ferons pas. Il nous semble possible de le réaliser en respectant les gens et les flexibilités du bâtiment.

**M. GRANDO** – J'ai juste un petit problème de compréhension technique. Comment peut-on ne pas avoir une répartition de la chaleur dans des espaces ouverts ? Si vous chauffez la zone d'à-côté, la chaleur va automatiquement se transporter. J'ai un peu de mal à comprendre comment vous arriverez à avoir une certaine fiabilité dans le dispositif que vous voulez mettre en place.

**Mme SICSIC** – L'idée est de fermer des quartiers entiers et non pas des zones dans des quartiers.

**M. BARKALLAH** – Vous voulez fermer en fait des étages ?

**Mme SICSIC** – Oui.

**M. BARKALLAH** – Vous fermerez un ou deux étages et, s'il fait froid, les personnes en-dessous ou au-dessus monteront à l'étage supérieur. Qu'est-ce qui nous garantit, même si nous comprenons que cette démarche sera suivie uniquement l'hiver, qu'elle ne remettra pas en cause l'organisation des étages et des secteurs ? On se dira finalement que les gens préfèrent être en télétravail l'hiver, qu'il n'y a pas grand monde, puis on referra le dispatch pour pouvoir libérer un étage et revenir au projet initial de louer un étage.

**M. LE PRESIDENT** – Comment cette idée est-elle née ? Si personne n'avait déclaré de congés dans cette période entre Noël et le Nouvel An, il n'y aurait pas de sujet aujourd'hui. Nous avons imaginé que nous aurions peut-être, pendant cette semaine, un taux d'absentéisme anormal ou normal parce qu'il faut bien prendre des vacances. Quand nous regardons l'outil Selftime, il nous dit que 47 % des gens seront absents durant cette période. Nous nous sommes donc posé la question suivante : est-il intelligent de laisser les gens répartis là où ils sont et de tout chauffer au nom des 53 % de présents ? Nous nous sommes dit que cela ne l'était peut-être pas. Si nous avions gagné 10 KWh en le faisant, nous ne l'aurions pas fait. Si nous regardons la facture, cette mesure peut nous faire gagner 40000 KWh en une semaine. Nous nous sommes dit que cela valait peut-être le coup. Tout le monde reviendra dans son quartier le lundi 2 janvier et nous repartirons comme avant.

**M. RUZA** - Au point de vue financier, 40000 KWh est l'équivalent de 6000 €. Quand nous étions dans les bureaux d'Esterel, Chartreuse et autres, on déclarait qu'il n'y avait plus personne du service, on fermait les locaux et les prestataires n'avaient plus le droit de venir. Aujourd'hui, les bureaux sont ouverts en open-space et vous ne pouvez pas imposer aux prestataires leurs périodes de congés. Même si vous voyez qu'il n'y a personne sur Selftime, nous avons pratiquement 50 % de prestataires chez nous à la SIG qui seront tout de même présents.

**M. LE PRESIDENT** – Ils seront dans les zones chauffées.

**M. RUZA** – Est-ce que vous les contactez ? Il y aura plus de personnes que vous le pensez dans les bureaux et vous ne le voyez pas.

**M. LE PRESIDENT** – D'après notre calendrier, je pense que nous aurons un absentéisme chez les prestataires un peu supérieur.

**M. RUZA** – Cela dépend des prestataires et de la façon dont ils s'organisent. Vous ne pouvez pas leur imposer de prendre des congés.

**M. LE PRESIDENT** – Nous ne pouvons l'imposer à personne. Nous vous en reparlerons demain. Si cette mesure vous paraît solide, nous le ferons. Si elle ne vous paraît pas solide, nous chaufferons tout.

### **III – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

#### **1. Information et consultation sur la désignation d'un nouvel animateur PRPS au sein de l'entité MCBT/VAFO**

**Mme MAHAUT** – Cet animateur fait déjà partie de l'équipe de VAFO. Il aura un parcours spécifique pour l'accompagner sur la partie prévention. Néanmoins, comme il fait partie de l'attachement, il a déjà une certaine connaissance et une appréhension par rapport au poste.

**M. LE SECRETAIRE** – Nous avons cru comprendre qu'il n'est pas depuis longtemps sur son poste actuel et il fait déjà une mobilité alors qu'il est demandé à d'autres agents d'attendre trois ou cinq ans sur leur poste pour pouvoir faire une mobilité. Nous constatons que ce principe ne s'applique pas à tous. Nous demandons à cette unité d'avoir la même règle pour tout le monde et de ne pas avoir une règle à géométrie variable. C'est tant mieux pour l'agent, mais il faut aussi que la même règle s'applique pour les autres agents qui souhaitent faire une mobilité.

J'ai également une remontée beaucoup plus transversale et je profite de votre présence pour vous en parler. Les nouveaux encadrants seraient de plus en plus rarement formés à l'HSCT. Avant, les formations étaient calées dans le calendrier et ils suivaient un certain nombre de formations. Les formations HSCT n'étant plus suivies comme telles, nous vous demandons de le vérifier et, si cela était le cas, de les remettre dans un cursus de formation.

**Mme MAHAUT** – Le cursus HSCT dont vous parlez est-il prévu pour les personnes qui sont dans la filière ou pour les agents de maîtrise de façon générale ?

**M. LE SECRETAIRE** – Je parle du cursus de façon générale.

**M. MORVAN** – Lecture de l'avis....

L'instance doit émettre un avis sur la nomination du nouvel animateur PRPS de l'unité TDE, comme le prévoit le Code du Travail.

A la lecture du CV et de son parcours professionnel dans l'entreprise, nous faisons le constat que le volet sécurité et réglementation ferroviaire est certainement maîtrisé. Cependant, les connaissances et compétences dans le domaine de la santé et des conditions de travail ne sont pas les plus développées dans son parcours professionnel. La CSSCT vous invite à le former rapidement et à lui fournir l'aide nécessaire pour mener à bien ses missions au quotidien.

Soulignons également que la durée d'occupation du poste n'a pas été un frein à cette mobilité alors que pour d'autres, l'unité TDE fait valoir un délai de 5 ans avant de pouvoir initier une mobilité. Une homogénéisation des règles serait souhaitée sur cette unité.

Le CSE, n'ayant pas pour mission de se substituer aux décisions organisationnelles et aux objectifs en termes de HSCT pris par le Département RATP Infrastructures, ne se positionnera pas sur un avis « favorable ou défavorable ».

## **PROCEDURE DE VOTE**

Pour : 21

Contre : 0

Abstention : 1

**L'avis du CSE RATP Infrastructures sur la désignation d'un nouvel animateur PRPS au sein de l'entité MCBT/VAFO est approuvé à la majorité des présents.**

**M. LAMBERT** – En commission Formation, nous avons soulevé le problème de la formation rôle et responsabilités en termes HSCT pour les nouveaux agents de maîtrise.

**Mme MAHAUT** – Nous la relancerons.

### **2. Information et consultation sur la désignation d'un conseiller PRPS en CDD de 6 mois en charge de finaliser l'évaluation du risque chimique sur RATP Infrastructures**

**Mme MAHAUT** – La personne nous a rejoints après un temps passé au LEM pour une mission en lien avec la sécurité de l'environnement. Elle nous accompagnera pour finaliser le travail sur l'évaluation du risque chimique et la mise à jour du document unique.

**Mme CASSOU** – En lisant la fiche de poste, j'ai noté un certain nombre de fautes. La fiche de poste a-t-elle été publiée à l'extérieur ou est-elle présentée au CSE pour la forme ?

**Mme MAHAUT** – La fiche de poste était déjà dans le département pour cette mission spécifique d'accompagnement sur cette fonction.

**Mme CASSOU** – La fiche de poste comporte cinq ou six fautes d'orthographe. On refuse parfois des passages à des opérateurs qui font des fautes. Il faudrait y faire attention. Mon autre question porte sur les horaires de référence qui font débat et le forfait. Pourquoi le forfait est-il imposé alors qu'il est illégal d'imposer un forfait ? La personne doit être aux horaires collectifs avec une possibilité d'adhérer soit aux horaires variables, soit au forfait.

**Mme MAHAUT** – Le forfait ne lui a pas été imposé. Ce point a été partagé avec elle et vu à la mise en place. Je suis d'accord sur la forme et cela aurait dû être indiqué autrement.

**Mme CASSOU** – J'insiste fortement sur ce point parce que le forfait est maintenant imposé dans toutes les fiches de poste. Je vous rappelle que cela est illégal. Si cette fiche de poste nous est présentée pour la forme, vous pourriez nous faire plaisir en mentionnant les horaires collectifs avec la possibilité d'adhérer aux horaires variables ou au forfait.

**M. LE SECRETAIRE** – Je m'interroge sur le fait que le poste soit en CDD parce que vous avez des obligations. La personne n'aura pas le temps en six mois de faire le travail que vous lui demandez parce qu'un certain nombre d'unités ne sont pas du tout



avancées. Elle n'a pas pu aller jusqu'au bout à certains endroits parce que le temps était compté. Nous vous demandons que ce poste soit pérennisé parce qu'il faut faire l'évaluation, collecter, faire le tour de toutes les unités et six mois ne suffiront pas. Il faudra ensuite le suivre. Il est normal que toutes les décisions se prennent au 8<sup>ème</sup> étage, mais si vous n'avez plus personne sur le terrain pour recevoir les décisions, elles ne se mettront pas en place. Certaines unités sont à la ramasse du côté PRPS et elles sont loin d'y arriver parce que, pour des postes notifiés à trois, ils sont seuls et il est compliqué de faire l'activité. Je ne sais pas qui a évalué la charge de travail, mais si la charge de travail s'étale sur plusieurs années, cela peut être largement faisable. Evaluer sur six mois est quasi-impensable et les six mois sont peut-être pour une unité. Nous souhaiterions donc que ce poste soit pérennisé. Il me semble que cette personne avait un contrat en apprentissage au LEM et j'ai cru comprendre qu'elle donnait satisfaction partout où elle passait. Nous entendons souvent dire de notre côté et du vôtre que l'on n'arrive pas à garder les gens, qu'ils ne restent pas et qu'ils s'en vont. Quand on a de telles compétences sous la main et une personne qui est plutôt attirée par le poste et la RATP, il faudrait voir à pérenniser ou à compléter ce poste. Je pense qu'il y a assez à faire dans l'hygiène et la sécurité au sein du département et peut-être même en transversal sur le terrain pour toute la partie « produits chimiques » pour lui proposer un poste pérenne. Il s'agit en tout cas de notre proposition. Vu le travail que vous lui demandez, nous pensons qu'une période de six mois est trop juste et il lui faudra beaucoup plus de temps pour répondre aux obligations de l'employeur sur le sujet. Pour en avoir discuté avec certaines personnes dans les unités, non pas à CT mais ailleurs, cette interprétation est peut-être la nôtre, mais nous estimons que nous ne sommes pas au niveau à certains endroits où l'on traite les urgences et on ne traite pas le courant. Il me semble que cette personne était à TDE pendant quelques mois et elle n'est pas allée jusqu'au bout de la démarche parce que son contrat se terminait. Ces éléments ne suffisent peut-être pas, mais nous avons pour une fois une personne qui satisfait tout le monde que ce soit du côté de la direction ou du travail effectué. Cette personne est plutôt demandeuse d'intégrer la RATP. Nous pensons qu'il y a assez d'activité pour lui proposer un poste. Je serais curieux de savoir quel est l'état d'avancement dans les unités parce que nous avons non seulement toutes les unités DGOA, mais s'il faut faire DPI et aller sur toutes les bases vie du côté de DPI pour vérifier l'état des produits chimiques, ce travail est assez énorme.

**Mme MAHAUT** – Elle est là pour nous aider à finaliser un travail qui est commencé depuis un moment. Il n'y a pas rien qui a été fait. Nous étions notamment en difficulté sur une unité avec un travail qui était commencé, des mobilités et des difficultés à reprendre le travail parce que les personnes sont récentes sur le poste et ne maîtrisent pas forcément bien le sujet. Nous verrons bien au bout de six mois et la question se posera si nous avons encore un besoin. Si nous avons un poste vacant et si son recrutement a du sens à ce moment-là, pourquoi pas ? Par rapport à la mission qu'elle occupe aujourd'hui, le délai de six mois nous semble suffisant et nous verrons après.

**M. MORVAN** – Nous constatons en CSSCT qu'ils sont à la peine dans certaines unités parce que des postes ont été supprimés. Les dossiers s'enchaînent les uns derrière les autres pour eux aussi. Le DUER a dû être revu cette année parce qu'il passe maintenant en CSE. Nous vous alertons sur le sujet et nous avons déjà alerté Mme MAHAUT sur certaines unités et certains agents qui ne pourront plus faire l'activité à un moment donné. Je ne sais pas s'ils ont fait de leur côté une remontée d'informations à leur direction, mais nous ne pouvons pas fermer les yeux et voir des gens dans des

situations de travail qui deviennent de plus en plus compliquées pour eux et qui exploseront en plein vol. Il y aura à ce moment-là une responsabilité de la part de la direction. Nous le signalons et nous alertons depuis plusieurs mois. Vous avez la possibilité de recruter une personne et, vu son CV, je pense qu'elle a totalement les compétences pour intégrer la cellule CSC/PRPS. Compte tenu de votre projet de réduction des accidents de travail, M. le Directeur, le moment n'était pas opportun pour supprimer des postes dans certaines unités.

**M. LE PRESIDENT** – Tant que nous parlerons de cette façon, nous n'y serons pas. Il ne s'agit pas de mon projet, mais de notre projet.

**M. MORVAN** – Cette formulation me va bien aussi. Il n'est pas le moment de réduire les postes dans cette entité. Il y a du travail à faire et ils n'ont pas le temps d'aller sur le terrain vu toutes les tâches qui leur sont dévolues.

**M. LE PRESIDENT** – Nous en parlons souvent avec Mme MAHAUT et je partage votre avis. Certains acteurs de la filière PRPS sont même en souffrance et je connais leurs noms et leurs prénoms. La charge est énorme. Cette filière est enlisée et engorgée par des sujets que nous aimerions voir disparaître. Vous en avez cité un. Avec notre taux de fréquence des accidents du travail et les éléments manipulés en CSSCT, j'espère qu'une partie de ce travail, si nous réussissons notre transformation, disparaîtra petit à petit pour retrouver un peu plus de sérénité. Il n'en demeure pas moins que nous avons un travail qualitatif et quantitatif à faire sur cette filière. Si nous considérons que cette personne, que je connais par ailleurs, nous aidera à transformer le sujet, nous nous battons pour la faire entrer dans l'entreprise. Nous n'en sommes pas à une personne près. Je suis très conscient de la charge et du challenge sur cette équipe. Je rappelle que l'arrivée de Mme MAHAUT et de Mme COTTE s'inscrivait dans une logique de la renforcer. J'espère que vous partagez le fait que leur arrivée va dans le sens du renforcement de l'animation et de l'obstination que nous mettons à travailler sur certains sujets. Si la personne dont nous parlons fait partie de la même perception, nous ferons ce qu'il faut. Il n'est pas la peine d'en faire un débat et vous savez très bien que le fait de vouloir nous attaquer aux accidents du travail et à tous les autres sujets de santé et de sécurité veut dire aussi faire un examen qualitatif et quantitatif sur la filière PRPS. L'arrivée de Mme MAHAUT et de Mme COTTE est l'illustration que nous souhaitons nous en donner les moyens. Si cela doit continuer, cela continuera. Au cas où vous parliez d'ESO, je sais très bien dans quelle situation est cette unité.

**M. LE SECRETAIRE** – Deux unités sont en souffrance aujourd'hui sur ce sujet-là, à savoir l'unité CT et l'unité ESO. Les autres unités tirent pour l'instant leur épingle du jeu même si cela est compliqué, mais sur les deux unités en difficulté, cette situation dure depuis longtemps pour l'une et l'autre est en train de prendre l'eau. Quand nous voyons que de telles personnes pourraient amener du sang neuf, il est dommage de s'en passer.

**M. LE PRESIDENT** – Vous savez qu'il faut être un peu tactique pour certains recrutements dans ces filières. Nous connaissons cette personne que nous suivons depuis longtemps. Elle a déjà travaillé dans certains de mes anciens secteurs. Pour se parler franchement, je rappelle que la croyance générale au niveau de l'entreprise est que la filière PRPS est une filière où ils sont déjà beaucoup. Recruter dans cette

filière n'est pas une idée que tout le monde a en tête. Il faut déjà renverser et retourner cette croyance.

**M. LE SECRETAIRE** – L'ancien responsable de cette filière est maintenant dans les murs. Nous vous passons aussi un message et si M. PAROT était présent, il vous dirait la même chose comme les autres membres de la CSSCT : beaucoup de dossiers de réorganisation passent en CSSCT compte tenu d'obligations légales. Par contre, tous les sujets que nous portons sont peu évoqués, voire traités en fin de séance et très vite abordés. Nous devons voir en 2023 comment nous remettons au centre des discussions en CSSCT les accidents du travail, l'amiante, les ADC... Du travail est réalisé et nous ne pouvons pas dire qu'il ne se passe rien, mais pour participer de temps en temps à la CSSCT, la priorité est donnée aux dossiers de réorganisation et tous ces sujets sont souvent abordés en fin de séance.

**M. LE PRESIDENT** – La question est entre nos mains et nous faisons de la CSSCT ce que nous avons envie d'en faire. Si nous passons notre temps en CSSCT à ne pas se parler de nos priorités, nous faisons ce constat. 2023 sera le bon moment pour se dire ce que nous voulons faire de la CSSCT. Il y a peut-être des choses sur lesquelles nous pouvons baisser les feux. Je veux bien que nous fassions beaucoup de dossiers de réorganisation. Vous allez nous dire que cela est de notre faute parce que nous nous réorganisons tout le temps et nous avons d'ailleurs d'autres idées, mais la priorité reste les accidents du travail. La CSSCT doit aussi porter cette priorité et l'incarner.

**M. CAPON** – Lecture de l'avis....

L'instance doit émettre un avis sur la désignation d'une conseillère PRPS en CDD de 6 mois dont la mission est de finaliser l'évolution du risque chimique à RATP INFRASTRUCTURES, comme le prévoit le Code du Travail.

La pénurie d'effectifs conduit la direction à faire appel à ce genre de prestation. Le travail de compilation par unités est colossal. Cette activité doit être transformée en un poste à plein temps, car il faudra ensuite maintenir et continuer à collecter les données. Le retard étant important, les 6 mois ne suffiront pas à finaliser les risques chimiques du département.

A la lecture du CV de la candidate retenue, nous faisons le constat qu'elle a déjà une expérience dans le domaine de l'évaluation des risques professionnels et risque chimique au sein de RATP INFRASTRUCTURES au laboratoire essais et mesures de Boissy St Léger. La CSSCT demande à ce que cette personne soit obligatoirement accompagnée par un sachant sur toutes ces interventions sur le terrain et si il y a besoin de la former aux risques elle pourrait être confrontée.

Quant à la fiche de poste, l'horaire de référence n'indique que le forfait. La CSSCT réitère sa demande comme en séance du 1<sup>er</sup> décembre 2022 afin qu'il soit ajouté les horaires variables et collectifs. Nous vous rappelons que le forfait jours est à la seule initiative du salarié et donne lieu à la conclusion d'une convention individuelle de forfait qui doit être établie par écrit. Imposer le forfait sur une fiche de poste est illégal et va à l'encontre de la charte de bon usage de la RATP et de la charte sociale européenne.

Le CSE, n'ayant pas pour mission de se substituer aux décisions organisationnelles et aux objectifs en termes de HSCT pris par le Département RATP Infrastructures, ne se positionnera pas sur un avis « favorable ou défavorable ».

## **PROCEDURE DE VOTE**

Pour : 22

Contre : 0

Abstention : 0

**L'avis du CSE RATP Infrastructures sur la désignation d'un conseiller PRPS en CDD de six mois en charge de finaliser l'évaluation du risque chimique sur RATP Infrastructures est approuvé à l'unanimité des présents.**

### **3. Information et consultation sur la mise à jour des DUER 2022 de RATP Infrastructures**

**Mme MAHAUT** – Nous avons mis à jour nos documents uniques avec des échanges et en concertation :

#### Pour TDE

- Ajout de l'activité de bureau...

#### Pour DPEC/DPI, CSC, RH et COM

- La prise en compte des réorganisations,
- La mise à jour du risque de travail en hauteur pour l'unité ISE,
- La prise en compte du télétravail,
- La création du groupe homogène Réglementation...,
- L'allègement des mesures liées au COVID puisque le port du masque n'est plus obligatoire.

#### Pour le LEM

- L'augmentation du risque électrique suite à l'accident de cet été,
- La baisse du risque chimique avec les produits CMR,
- Le trajet domicile/travail suite aux différentes remarques dans le souci d'harmoniser avec les autres documents uniques du département.

#### Pour CT

- L'intégration du diagnostic ATEX,
- L'intégration de la sensibilisation sur l'utilisation des hayons pour les véhicules SIG et ESA LOG,
- L'information et la sensibilisation en cours sur l'utilisation et la qualification avant utilisation des PIR et des escabeaux,
- L'intégration des mesures de prévention suite à l'accident sur l'incendie (piles au lithium de lampe frontale),
- L'intégration des actions en cours sur l'étude ergonomique pour le port de charges,
- L'intégration du risque bruit et à la circulation des trains suite à l'analyse de risques sur la maintenance des façades de quai pour ESCMC,
- L'intégration des actions en cours pour la recherche de PIR adaptées pour la maintenance des façades de quai,
- L'intégration de l'utilisation du lorry pour la maintenance des façades de quai ligne 4,
- L'intégration des mesures de prévention pour l'accès à un local,

- L'intégration de la mise à jour du mode opératoire amiante SS4 pour intervention dans les caniveaux avec intercalaires amiantés,
- L'intégration du plan d'action suite à l'enquête harcèlement,
- L'intégration du mode opératoire amiante SS4 pour les interventions en salle technique avec tunnel R+2,
- L'intégration des nouvelles mesures de prévention pour le travail en hauteur pour utilisation RER,
- L'intégration du plan d'action suite à l'enquête harcèlement pour MSR,
- L'intégration de la mise à jour du mode opératoire amiante SS4 pour les interventions dans les caniveaux avec intercalaires amiantés,
- L'intégration du risque chimique avec dégagement de fumée lors d'un déchargement LRS,
- L'intégration de l'utilisation des pompes alcool et des mesures de prévention associées (diagnostic ATEX),
- L'intégration du risque de plain-pied, du travail sur écran et la prise en compte du télétravail et l'intégration du Flex office avec le déménagement à VB+.

#### Pour ESO

- Le document unique s'appuie sur l'existant et il intègre les nouvelles activités, mais les analyses des risques sont en progrès pour le début de l'année et les mises à jour se complètent au fur et à mesure pour prendre en compte les dernières évolutions.

#### Pour la VOIE

- Le télétravail,
- Le zonage ATEX,
- Les notes PRPS sur le port obligatoire de chaussures de sécurité et des casques avec jugulaire,
- La reprise des contrôles d'alcoolémie,
- L'intégration des autorisations de conduite.

#### Pour Métro Nuit

- L'intégration de la sensibilisation au risque de chute dans les escaliers avec la mise en place des autocollants dans les escaliers, de la sécurisation du quai de déchargement de Villette Nuit, du nettoyage des niches et des navettes pour le site de Villette,
- Les actions sur l'allègement des courts-circuits et le rangement du magasin nuit,
- La consigne de prévention sur l'utilisation de la meuleuse et le changement de disque,
- Les consignes de prévention sur les risques de chute de hauteur lors de la montée ou de la descente d'un convoi,
- Les consignes concernant la protection lors de la manipulation ou l'utilisation de produits dégraissants.

#### Pour Métro jour

- Sensibilisation au risque de chute dans les escaliers,
- Le nettoyage des niches,
- Les zones ATEX,
- L'action sur l'allègement des courts-circuiteurs.

### Pour le RER

- Le programme de remplacement des couvercles de caniveaux cassés ou mal fixés en lien avec TDE,
- La pose d'une lampe rouge au droit des étriers pour les chantiers LRS,
- L'obligation de refoulement à au moins 4 mètres des étriers du train pour permettre le retrait des élingues et des étriers de sécurité (action faisant suite à l'accident sur le chantier LRS de début d'année),
- Le travail sur les grues MARREL du RER,
- Le travail en collaboration avec l'équipe MTAC sur le Gravipack,
- La sensibilisation au risque de chute de plain-pied,

### EVS en jour

- Nous trouvons les mêmes sujets sur les risques de chute dans les escaliers, Gravipack, les caniveaux,
- Les interventions sur le site de Mitry Mory.

### EVS en nuit

- Le programme de remplacement des couvercles de caniveaux,
- Le zonage ATEX,
- Les risques de chute de plain-pied,
- Les niches,
- Les courts-circuiteurs,
- Les navettes pour le site de Villette,
- Le travail sur le « sky » de la V365 suite à un accident.

### Pôle CIP

- Le port obligatoire du gilet,
- L'utilisation des machines-outils,
- La sensibilisation au risque de chute dans les escaliers.

**Mme CASSOU** – Vous avez parlé du Flex office. J'avais noté que le Flex office n'était pas pris en compte. Je ne l'ai pas vu dans la note de synthèse. Je ne l'ai pas vu non plus pour le GIGP. Est-il pris en compte dedans ?

**Mme MAHAUT** – Je le vérifierai.

**Mme CASSOU** – Il ne faut pas non plus oublier le GIGP même s'ils sont plus loin.

**M. RUZA** – Pourrions-nous avoir un document synthétique qui donne le nombre d'accidents par rapport au type de risque ? Par exemple, pour le risque électrique, la haute tension est généralement très dangereuse et il n'y a pas de mort. La basse tension n'étant pas dangereuse, les gens font moins attention et ce domaine est généralement celui où nous avons des électrisés. Il serait bien d'avoir un petit résumé du nombre d'accidents que nous avons par rapport au type de risque et le fait que le risque soit faible ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'accidents.

**Mme MAHAUT** – Ces éléments apparaissent dans le bilan HSCT que nous partageons tous les ans.

**M. RUZA** – Nous faisons de plus en plus de travaux de jour en maintenance des voies et signalisation. Un petit souci auquel nous n'avons jamais fait attention est le potentiel du retour traction. En général, on coupe le positif et on ne coupe jamais le négatif traction. Règlementairement, le retour traction est isolé de la terre. Nous pouvons avoir un potentiel entre la terre et le retour traction qui peut être supérieur à 100 volts. Le problème se pose de façon spécifique pour les ateliers parce qu'ils travaillent de jour et, quand on travaille de jour sur les chantiers, par exemple sur le raccord de la ligne 7/ligne 10, on ne coupe pas le négatif et on ne coupe que le positif. Nous avons toujours le négatif traction qui peut monter à 120 volts. Vous avez l'exploitation des trains, les trains qui injectent du courant sur la voie et vous avez, entre le train et le poste de redressement, une tension qui est largement supérieure à 60 volts. Règlementairement, on est normalement supposé couper le négatif pour ne pas atteindre ces tensions.

**Mme MAHAUT** – Quel est le rapport avec le document unique ?

**M. RUZA** – Ce type d'accident n'est pas pris en compte dans le document unique.

**Mme MAHAUT** – Le risque électrique est pris en compte dans le document unique. Le cas que vous évoquez fait partie de l'analyse de risques réalisée avant un chantier et il se produit en exploitation.

**M. RUZA** – Nos documents sont prévus pour des analyses de risques en chantier de nuit où nous n'avons pas d'activité de trains et les trains ne sont pas exploités. Par contre, en jour, je pense que le risque n'est pas pris en compte du tout dans les documents.

**Mme MAHAUT** – Pour moi, le cas que vous évoquez est le même que pour une ITC.

**M. RUZA** – En ITC, on coupe l'alimentation en général et il n'y a pas de trains qui tournent.

**Mme MAHAUT** – Vous avez une exploitation de part et d'autre de la zone et le risque est le même.

**M. RUZA** – Le cas n'est pas aussi simple. Par exemple, sur le raccord ligne 7/ligne 10, nous avons sûrement du courant qui traîne au niveau du potentiel retour, mais il n'est pas pris en compte. D'après la documentation que nous avons actuellement, nous devons mettre les courts-circuiteurs entre le positif et le négatif traction. Ceci veut dire que vous mettez tout au potentiel au cas où il serait fait une erreur au niveau du PCC. Vous avez un retour qui traîne et c'est la raison pour laquelle il est mis des éclateurs en 100 volts et un poste de redressement dans les ateliers. Quand on travaille de jour sur les voies courantes, comme les trains tournent, du courant est injecté sur les voies.

**Mme MAHAUT** – Cette analyse de risques est faite dans le cadre de la préparation du chantier.

**M. RUZA** – Qui s'occupe de couper le négatif ? les gens d'ISE/EDE vous répondent qu'ils appliquent l'ISF 4 et qu'il faut mettre un court-circuiteur sur le retour négatif, mais le retour négatif n'est pas débranché.

**Mme MAHAUT** – Je ne sais pas qui le fera et cela dépendra du chantier. Lors de la préparation d'un chantier, les différents intervenants doivent se mettre d'accord.

**M. BAZIN** – M. RUZA n'a pas tort et vous n'avez peut-être pas tort, mais le risque est réel. J'ai des collègues qui ont été électrisés avec de telles bêtises. On invite les gens à aller faire des activités en journée pour gagner en productivité et, le retour traction n'étant pas coupé, le collègue prend le courant. La tension n'est pas de 100 volts, mais bien au-dessus. Il faut arrêter de jouer à un moment donné. Il faut écrire les choses clairement et les identifier pour pouvoir éviter les bêtises. Je pense qu'il y a du vrai dans ce que vous dites et il est fait normalement l'étude du chantier.

**M. RUZA** – Des consignes de sécurité ferroviaire sont faites par MOP et nous avons des zones de travaux pour lesquelles nous demandons à la station de couper le positif et le négatif. Quand nous avons fait l'ITC sur la ligne 4 l'an dernier pour couper l'atelier, nous avons un poste de redressement avant. J'ai fait débrancher le négatif et je l'ai fait rebrancher après. Pour le raccord Auteuil sur les lignes 7 et 10, les gens d'ISE/EDE nous ont imposé de mettre un court-circuiteur au lieu de débrancher le négatif. Nous avons l'idée de débrancher le négatif, mais ils nous ont dit que cela n'était pas conforme à l'ISF. Pour moi, l'ISF de jour n'est pas adaptée.

**Mme MAHAUT** – Nous pouvons dire que quelque chose est potentiellement à revoir dans la réalisation et éventuellement dans notre réglementation.

**M. RUZA** – La demande ressemble à celle-là. Cela a déjà été fait pour les ateliers parce que nous avons fait ce qu'il fallait pour ne plus avoir de problèmes dans les ateliers.

**Mme MAHAUT** – Je ne maîtrise pas complètement le sujet d'un point de vue technique et je ne peux pas vous répondre en séance. Si nous avons besoin de regarder cette question plus en détail et de travailler suite à des problématiques, nous le ferons, mais elle n'est pas liée au document unique. Je prends note de votre remarque et je creuserai le sujet pour voir de quoi il en retourne et dans quelle mesure le travail n'est pas fait dans le cadre de la préparation des chantiers à minima.

**M. MORVAN** – En basse tension, nous allons jusqu'à 1500 volts en continu. La basse tension est tout de même assez dangereuse. Nous avons déjà abordé le sujet pour savoir comment se protéger du retour de courant notamment sur les interventions en jour et il est actuellement en cours d'étude à l'unité CT et au niveau de la CSSCT. Après, s'il faut l'étendre aux autres activités, nous le ferons.

Sur le document unique, le travail a été fait un peu dans la précipitation. Nous avons dû tout faire en fin d'année et l'étude des documents n'a pas été simple à faire. Je rappelle qu'en cas de modifications ou de nouvelles activités, des analyses de risques sont à faire. Elles ne doivent pas se faire uniquement sur un coin de table entre trois ou quatre personnes et il faut également aller sur le terrain. Quand certaines unités ont intégré le GI il y a quelques années, par exemple l'unité ESO, elles n'avaient pas analysé le risque électrique en venant de M2E. Cela était assez surprenant de la part de ce département qui a tout de même le risque électrique dans l'une de ses principales activités. Les analyses de risques in situ sont importantes à faire. Il ne faut pas juste les faire à trois personnes sur un coin de table. Après, il faut pouvoir se libérer



du temps et nous avons déjà parlé de cette problématique tout à l'heure : Il est quasiment impossible pour les PRPS de se libérer du temps pour aller faire des évaluations. S'ils ne sont pas présents, nous sommes obligés de les renseigner. A un moment donné, la boucle est bouclée et le travail n'avance pas. Nous avons demandé en CSSCT il y a quinze jours que les analyses de risques pour toutes les nouvelles activités ou grosses modifications d'activités qui nécessitent une révision du document unique se fassent pour qu'elles soient intégrées dans les mises à jour dès le début de l'année 2023. Il ne faut pas attendre les mois d'octobre ou novembre pour se retrouver dans la même situation de tout faire en fin d'année au pas de course sans bâcler, mais en passant peut-être à côté de certaines choses.

**Mme MAHAUT** – Le pas de course est tout relatif. Nous avons bien prévu de le faire de cette façon et nous sommes d'accord sur le fait que ce travail doit s'échelonner sur toute l'année pour pouvoir mettre à jour sereinement le document unique.

**M. LE SECRETAIRE** – Je ne reviens pas sur tous les commentaires qui ont été faits. Le document n'est pas nouveau. Par contre, il est nouveau qu'il passe pour avis devant l'instance. Il faut trouver une méthodologie pour que nous n'arrivions pas en fin d'année avec tout à revoir. Nous vous demandons une séance dédiée CSSCT sur le sujet au moment opportun, sûrement à la mi-année, mais je ne suis pas sûr que cela soit le meilleur moment. Nous demandons en tout cas qu'une séance CSSCT soit dédiée à ce sujet pour que cela ne s'arrête pas à des échanges en mensuelle parce que nous n'avons pas toujours les mêmes élus qui sont présents en mensuelle et nous avons une difficulté pour avoir les échanges que nous devrions avoir. Il faudra également voir dans le spectre les mises à jour qui vont arriver pour certaines unités, et sûrement pour d'autres unités aussi, afin qu'elles passent en consultation au CSE et ne pas attendre la fin de l'année pour faire une consultation générale comme nous pouvons le faire aujourd'hui, mais nous en sommes aux prémices de la mise en place. Après, la mise à jour vaudra consultation. Il faudra que nous nous entendions sur la définition d'une mise à jour. Les réorganisations qui ont eu lieu en 2022, qui n'ont pas été intégrées par certaines unités et celles qui seront intégrées au premier trimestre de l'année 2023, devront passer pour avis en CSE au plus tard au premier semestre 2023. Il est important d'avoir un échange formel en CSSCT sur ce sujet. Il est bien de se voir trimestriellement pour faire un point sur le sujet, mais avoir une séance dédiée me paraît nécessaire. Un travail colossal est à faire sur le sujet et il faut qu'il puisse être intégré par les élus. Il y a non seulement votre côté, mais aussi notre côté de prise en charge et nous ne pouvons pas récupérer toute cette charge en si peu de temps vu le nombre d'élus. Il faut l'étaler sur l'année. Nous demandons une séance CSSCT spécifique à la mi-année ou au moment que vous estimerez le plus opportun pour pouvoir déjà échanger sur le sujet.

**Mme MAHAUT** – Nous avons déjà partagé sur le sujet avec l'arrivée de la Loi Santé. Nous avons fait toutes les mises à jour en une seule fois en 2022. Il est prévu en 2023 qu'elles soient faites au fil de l'eau et vues systématiquement en CSSCT et en CSE. Elles rajoutent une charge et il faudra voir comment nous l'organisons, mais le travail se fait normalement de cette façon avec des échanges en séance à chaque mise à jour.

**M. CAPON** – Pour DPI par exemple, le télétravail a été intégré dans le DU et il s'agit d'un copié collé. On a cherché le terme bureautique et on a intégré le télétravail. Il n'y a eu aucune analyse, aucun impact au niveau des agents et aucun questionnaire n'a été envoyé aux agents en télétravail pour savoir ce qu'ils ressentaient et comment il était fait parce que le télétravail est une autre façon de travailler. Il n'y a pas eu de recherche ou d'analyse de risques en télétravail ou en Flex office. Il se pose le même problème pour le Flex office et il faut l'étudier comme le télétravail. Vous ne pouvez pas l'intégrer dans le document unique en disant que vous y avez mis le télétravail et la convention de télétravail fait office de protection. J'ai fait plusieurs documents uniques et il n'y a pas eu d'analyse.

**Mme MAHAUT** – L'analyse a plutôt été faite en central. Une fois que le risque a été analysé, il est a priori le même pour toutes les unités.

**M. CAPON** – Nous en revenons aux propos de M. MORVAN. Trois ou quatre personnes réunies autour d'une table ne peuvent pas décider de l'analyse et de l'impact. Il n'y a pas eu d'analyse de risques du télétravail et d'analyse de risques du Flex office. Ils ont été intégrés dans le document unique sans aucune analyse pertinente.

**Mme MAHAUT** – Le fait que vous souhaitiez que ces analyses soient partagées assez largement avec les élus est une autre chose, mais des analyses de risques ont été réalisées.

**M. CAPON** – Je n'ai pas trouvé très pertinent que les analyses se fassent de cette façon. Si je prends l'exemple de l'unité ESO, le document unique est un copié collé de l'année dernière et il n'a été fait aucune recherche non plus.

**Mme MAHAUT** – Le document unique est consultable.

**M. CAPON** – Je ne parle pas de la consultation, mais de la mise à jour au niveau du document unique.

**Mme MAHAUT** – Un échange a eu lieu avec les élus. Nous avons convenu qu'il fallait faire les analyses de risques pour faire les mises à jour et, vu les délais impartis, que nous prenions le temps de faire ces analyses de risques pour faire les mises à jour.

**M. CAPON** – Pour l'année 2023, les analyses de risques seront donc programmées ?

**Mme MAHAUT** – Elles le seront. Nous avons partagé sur le sujet et nous le ferons.

**M. CAPON** – Vous ne l'avez pas partagé avec tous les élus du CSE...

**Un intervenant** - (lecture de l'avis)

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail, dite loi Santé vient encadrer davantage le document unique et renforcer le rôle du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Elle est entrée en vigueur le 31 mars 2022.

Le DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) est obligatoire dans toutes les entreprises. L'employeur doit y identifier, analyser, et classer l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité rencontrés par les salariés dans leur activité professionnelle.

Il est mis à jour au moins une fois par an et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail ou quand est recueillie une information supplémentaire comme un nouveau risque.

C'est l'employeur qui retranscrit et met à jour le DUER. Cet exercice a été mené conjointement avec les élus de la CSSCT sauf les évaluations in situ. Soulignons également le travail fouillé sur le document unique présenté par l'unité Voie et le LEM.

Une cotation est appliquée suivant le niveau de gravité, la fréquence d'exposition au danger, la maîtrise du risque. Cette cotation vient alimenter le programme HSCT du département. Enfin, cette cotation est complétée par le niveau de risque d'exposition représenté par un code couleur hors les risques psychosociaux et le risque chimique. Dommage que tous les DU n'aient pas la même cotation sur le département.

Certains DUERP abordent 27 risques allant de la chute de plein pied, voire des chutes de hauteur, en passant par le risque ferroviaire ou le risque électrique qui sont deux principales sources de danger à RATP Infras.

Transversalement, l'activité bureau à domicile a été ajoutée dans la plupart des DU des unités mais le travail sur les risques devait être plus poussé avec la mise en œuvre d'une étude d'impact. Enfin, nous vous rappelons que l'accord télétravail ne peut pas être utilisé comme moyen de prévention. De plus, le passage du bâtiment VB en Flex office est un réaménagement des postes de travail et doit donc, comme le stipule l'article du code du travail L4121-3, intégrer le document unique.

Nous vous demandons de compléter d'ici le 1<sup>er</sup> trimestre 2023 les DU si certaines réorganisations de 2022 ont eu un impact ou une évolution sur ce dernier. En cas d'évolution, un nouveau passage devant l'instance sera obligatoire.

Ce nouvel exercice de passage pour consultation devant l'instance dès une mise à jour doit nous interroger collectivement sur la fréquence de passage tellement le nombre de réorganisations sont nombreuses dans le département.

A minima, une revue semestrielle avec la CSSCT est nécessaire ainsi qu'une séance plénière dédiée. Les réorganisations cadrées par le protocole GPEC doivent faire l'objet d'une mise à jour du DU et donc un passage devant l'Instance sans attendre la fin d'année. Autre point, il serait souhaitable que les prochains DU abordent une trame identique.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES émettent un avis défavorable sur la mise à jour des DUER 2022 de RATP INFRASTRUCTURES.

### **PROCEDURE DE VOTE**

Pour : 22  
Contre : 0  
Abstention : 0

**L'avis du CSE RATP Infrastructures sur la mise à jour des DUER 2022 de RATP Infrastructures est approuvé à l'unanimité des présents.**

#### **4. Information sur les rapports annuels de l'exercice 2021 des médecins du travail (septembre à décembre)**

**M. LE SECRETAIRE** – Vous avez tous dû recevoir les rapports des médecins. Il s'agit maintenant d'un exercice obligatoire qui passe par le CSE alors que le sujet était vu avant au niveau central. Depuis la réorganisation du Service de Santé au Travail, ces rapports passent devant chaque instance. Ils sont passés par la CSSCT. Nous voyons plutôt un rattrapage des actions qui n'ont pas été faites à cause du COVID. Les rapports sont faits sur un temps restreint puisqu'ils portent plutôt sur la fin de l'année et ils mettent en exergue toutes les actions qui n'avaient pas été faites à cause du COVID. Un certain nombre de chiffres sont donnés sur les rendez-vous avec les agents. Nous n'avons pas une vision encore assise pour voir ce qu'il se passe à ce niveau et je pense que nous aurons des rapports plus complets pour 2023.

Je vous invite à regarder ces quatre rapports de médecins sur lesquels il n'est pas prévu de consultation puisqu'ils sont présentés pour information. Vous pouvez faire vos remarques aujourd'hui, ou nous les transmettre, ou passer par la CSSCT. Il n'a pas été mis en avant de risques graves par les médecins. Un certain nombre de sujets remontent, mais ils remontent dans tous les dossiers de réorganisation souvent pour des mal-être de certains agents qui sont malheureusement souvent dus à des réorganisations ou à des cas individuels. Je n'ai pas d'autres éléments à vous communiquer sur ces rapports et je ne veux pas parler à la place des médecins du travail puisque je n'en ai pas ni la compétence, ni le droit. Je vous invite plutôt à prendre connaissance de ces rapports si vous ne l'avez pas déjà fait et de remonter toutes vos questions pour que nous les interpellions directement. Il faut que nous ayons les bons interlocuteurs sur ce sujet-là et les bonnes personnes qui pourront répondre aux questions par rapport à ce qu'ils ont pu écrire et ce qu'ils ont vécu. Si vous avez des questions, vous ne devez pas hésiter à les poser, sinon je vous invite à les poser ultérieurement.

#### **5. Information et consultation sur le déménagement de l'entité ESAEM sur la Base Vie de Bastille (CT)**

**Mme SICSIC** – Ce dossier a fait l'objet d'une information en CSSCT. Nous accueillons Claire GUEGAN qui est connectée avec nous pour nous présenter ce projet de déménagement.

**Mme GUEGAN** – Ce projet est passé en CSSCT le 1<sup>er</sup> décembre 2022 et je vous présente le dossier 13 points concernant le déménagement de l'entité ESAEM dans le garage Bastille. Au niveau du contexte, nous sommes amenés à effectuer ce déménagement suite aux dernières expositions accidentelles à l'amiante sur le site de Bourdon/Crillon. Il a été décidé de déménager les agents de l'entité ESAEM en-dehors de Crillon et de les localiser dans le garage Bastille pour une période temporaire qui durera jusqu'en 2025. Nous avons décidé de nous installer sur ce site parce qu'il est à proximité de Bourdon. Ce déplacement n'a donc pas d'impact sur le temps de trajet et l'organisation de la vie personnelle. Nous restons également proches des installations sur lesquelles nous intervenons en maintenance. Le gestionnaire du garage Bastille est devenu RATP Real Estate depuis la fin du mois d'octobre 2022. RDS a déménagé et a libéré ces locaux fin octobre 2022, ce qui a permis la reprise en gestion par RATP Real Estate.

Au niveau du planning des travaux, l'objectif au moment où nous sommes passés en CSSCT était de déménager dans la première semaine du mois de janvier 2023. Nous avons eu des informations complémentaires sur la capacité à déménager et nous avons décalé un peu le déménagement dans le temps dans la mesure où les installations courant faible de SIT et les réseaux ne seront pas opérationnels la première semaine de janvier. Le déménagement est décalé plutôt vers la fin du mois de janvier. Néanmoins, les installations des bungalows ont été réalisées et elles sont toujours en cours d'aménagement. Tous les bungalows ont été livrés. Les ouvertures de skydomes ont été faites. Nous les avons visités avec une partie des élus avant-hier.

Les effectifs concernés sont les effectifs des équipes de maintenance opérationnelle Cyber 1, Cyber 2 et les effectifs de l'ingénierie de maintenance, soit un effectif de 40 agents dont 3 femmes avec une répartition de 3 cadres, 3 agents de maîtrise, 20 techniciens supérieurs et 14 opérateurs techniciens. Ils ne représentent pas l'entièreté de l'entité ESAEM puisqu'un agent logistique et 5 cadres chargés de la maîtrise durable des systèmes resteront dans la partie Bourdon Habitat. Nous laissons l'agent logistique sur Bourdon Habitat et nous ne le rapatrions pas sur le garage Bastille parce que les équipements qu'il doit distribuer aux agents sont situés dans la partie Bourdon Habitat. Il faudrait qu'il fasse des allers et retours permanents pour servir chaque agent. Nous avons convenu avec lui qu'il restait sur la partie Bourdon Habitat. Par ailleurs, cet agent n'est pas isolé et des personnes sont situées dans les bureaux qui se trouvent juste en face de lui. Vu les demandes de pièces régulières au cours de la journée, des personnes de l'entité ESAEM passeront forcément le voir. Nous n'avons pas actuellement de personne à mobilité réduite dans l'effectif d'ESAEM et le garage Bastille n'est pas adapté pour accueillir des personnes à mobilité réduite.

Au niveau de l'implantation, je propose de vous projeter des plans. Le premier plan vous montre l'emprise du garage Bastille avec le rideau de fer et la petite porte d'entrée. Nous voyons que nous avons des marches qui justifient le fait de ne pas avoir de personnes à mobilité réduite qui pourraient être accueillies dans le local. Au niveau des algécos, nous aurons un open-space pour les opérationnels Cyber 1 et Cyber 2, la salle cœur qui est notre salle de supervision de tous nos équipements, une salle de réunion pour pouvoir dispenser des formations sur table dans l'algéco, un bureau pour le responsable d'entité et le responsable de maintenance, un open-space pour les ingénieries de maintenance et, dans la mesure où nous avons de plus en plus de réunions en teams, nous avons fait mettre à disposition des bulles de confidentialité dans les algécos qui permettront aux agents de faire leurs réunions sans être impactés par les open-spaces.

Le garage Bastille dispose de beaucoup d'infrastructures. Un atelier qui servait avant à MRB a été vidé et nous y installerons les ateliers qui étaient anciennement dans les open-spaces pour pouvoir permettre les interventions des agents. Six établis sont prévus dont deux avec des extractions de soudure à livrer. Nous avons à côté un petit local de stockage et un local qui nous permettra de mettre tous les casiers outillages.

Lorsque nous regardons ce plan, nous sommes en plain-pied à cet endroit et, lorsque nous montons un demi-étage, nous arrivons au niveau du vestiaire hommes. Ce vestiaire est un grand espace avec quatre douches, des cabinets d'aisance et des urinoirs qui sont disponibles pour accueillir les agents masculins d'ESAEM. A l'étage

supérieur, nous trouvons un vestiaire avec une douche et un sanitaire qui sera le vestiaire féminin. Puis, nous trouvons le réfectoire pour les agents d'ESAEM. Le réfectoire est déjà équipé d'un four, d'une plaque de cuisson et nous récupérerons les frigos et le four à micro-ondes d'ESAEM pour terminer son équipement.

Au niveau de l'éclairage, l'atelier est équipé d'une verrière. Dans les algécos, nous avons fait ouvrir des skydômes pour pouvoir profiter de l'éclairage. Puis, les fenêtres latérales sont présentes dans l'enceinte du garage Bastille. Autrement, tout est éclairé avec un éclairage artificiel.

Au niveau des aérations, les algécos sont équipés de 9 bouches d'extraction VMC qui sont branchées sur les extracteurs centraux de l'atelier. Les extracteurs centraux de l'atelier rejettent à l'extérieur du garage et la prise terre est prise dans le volume du garage. Le local atelier aura un système d'extraction pour les activités de soudure.

Les températures de chauffage seront les suivantes : le garage Bastille sera chauffé avec une température de consigne qui sera de 14° et l'ensemble des bungalows seront équipés d'un système de chauffage électrique. Nous avons eu, entre la CSSCT et le CSE, la confirmation du fait que des climatisations seraient mises à notre disposition pour passer la période estivale. Nous aurons environ 15 climatisations portatives qui seront achetées pour pouvoir climatiser les algécos.

Un chantier de désamiantage est à l'arrêt pour le moment sur le PCC Crillon et les combles du PCC Crillon et il reprendra quand nous aurons déménagé. Ce chantier a besoin de fonctionner 24 heures sur 24 et en particulier les extracteurs. Pour pallier toute panne d'énergie électrique, ils ont des groupes électrogènes qui leur permettent de prendre ces groupes en secours. Initialement, ces groupes électrogènes étaient localisés dans l'emprise du garage Bastille et ils ont été finalement déménagés à l'extérieur du garage Bastille. Le sujet du bruit des groupes électrogènes, des essais et de la pollution éventuelle du fait de la mise en marche des groupes électrogènes, est caduc à date.

Au niveau des repas, nous avons le restaurant d'entreprise à disposition. Par ailleurs, un espace de restauration est situé au premier étage.

Au niveau des installations sanitaires, nous avons des vestiaires hommes avec 4 douches et des toilettes. Nous avons un vestiaire féminin au deuxième étage avec une douche et un cabinet d'aisance. Pour les vestiaires masculins, nous avons renouvelé les casiers vestiaires d'ESAEM il y a moins d'un an. Nous récupérerons ces casiers vestiaires pour les déménager et les installer dans les nouveaux locaux. Un cabinet d'aisance et un urinoir sont disponibles au rez-de-chaussée.

Concernant la mise à disposition d'eau fraîche, nous avons une fontaine au rez-de-chaussée et une fontaine au niveau du réfectoire. La fontaine au rez-de-chaussée est présente et celle au niveau du réfectoire ne l'est pas encore, mais elle va arriver.

Au niveau du nettoyage des locaux, nous aurons un passage tous les jours dans les vestiaires, sanitaires et réfectoire, un passage tous les trois jours, le lundi, le mercredi et le vendredi, dans les algécos. Cette disposition fait partie de la nouvelle politique de RATP Real Estate qui sera mise en pratique sur Bourdon au début de l'année 2023.

Le tri sélectif sera mis en place sur le garage Bastille avec un apport volontaire à partir de janvier 2023. Nous n'aurons pas des poubelles par bureau et nous irons déposer nos déchets dans les poubelles collectives. Nous aurons un passage par mois dans les autres espaces, atelier et autres.

Au niveau de la sécurité incendie, nous sommes supervisés par le PCS de Bourdon. Le système de sécurité incendie est fonctionnel. Il a été testé en notre présence mardi. L'atelier est équipé de détections à infra-rouge vu le volume et des coffrets de déclenchement se trouvent dans le garage. Nous avons des extincteurs de deux types ainsi que les BAES qui seront implantés dans les bungalows. Quand nous sommes passés, les BAES étaient présents. Les extincteurs ne l'étaient pas encore, mais ils sont bien notifiés sur les plans.

Nous avons visualisé les sorties de secours et une présentation des cheminements d'évacuation en cas d'incendie sera faite aux agents. Le point de rassemblement n'a pas changé même si nous déménageons et il reste dans la rue Bassompierre. Au niveau de l'emprise du garage Bastille, nous avons une capacité d'accueil de 99 personnes du fait du dimensionnement des évacuations de secours.

Un diagnostic amiante a été réalisé sur le site de Bastille et il ne faisait pas mention de la présence de matériaux amiantés en 2020. Nous avons demandé un complément parce que les locaux de stockage et d'atelier n'ont pas fait l'objet d'un diagnostic. Je n'en ai pas encore les résultats. Il avait été demandé par ailleurs l'installation d'une pompe META dans l'emprise du garage. Elle a été installée du 26 au 27 octobre 2022 et elle n'a pas détecté de présence d'amiante.

Un sujet qui nous a été remonté entretemps, et que nous aborderons en janvier, est celui de la vidéosurveillance puisque le garage Bastille a des caméras de vidéoprotection. Il sera présenté lors d'une prochaine séance CSSCT et CSE.

**M. LE SECRETAIRE** – Je laisserai après d'autres personnes évoquer plus en détail certaines questions. Je voudrais simplement rappeler l'historique et pourquoi nous en sommes arrivés là. Nous avons une grosse problématique sur ce site pour cette équipe ESAEM Cyber avec des détections accidentelles d'amiante récurrentes et annuelles qui met aujourd'hui à mal les agents pour pouvoir travailler sereinement. Des pompes META sont installées sur ce site depuis des années pour s'assurer qu'il n'y a pas de déclenchement et un dépassement de seuil. Il faut remettre cette affaire dans le contexte. Lors de la dernière détection, un seuil a été dépassé et il a été décidé collectivement d'extraire les agents de ce site. Ils sont aujourd'hui dans des locaux qui ne sont pas adaptés puisqu'ils sont dans un PCC de repli du Métro. Il n'y a pas de lumière, ils sont les uns sur les autres et ils ne peuvent pas rester dans cette situation. Il vient s'ajouter en même temps la réorganisation de l'unité CT qui est appelée à se transformer et elle amène un peu d'émoi dans le collectif de travail.

Tous ces éléments mis bout à bout ont rendu les agents un peu suspects de pouvoir travailler et de pouvoir être localisés dans un garage et dans des algécos. Plusieurs visites ont eu lieu au niveau de la CSSCT avec des agents. Ils ont été rassurés de voir les choses qui leur permettent déjà de se projeter. D'après les retours que nous en avons, cette solution n'est pas idéale, mais elle sera préférable à l'endroit où ils se trouvent. L'endroit est plus spacieux malgré qu'il reste encore un certain nombre de

choses à faire dans les locaux sociaux puisqu'une sorte de rénovation ou de mise au propre est à faire avant l'entrée des agents. Ces locaux étaient occupés par un département et ces agents sont partis. Il reste les traces des précédents occupants des postes de travail et ces locaux doivent être remis au propre. Je pense que les agents pourront s'habituer.

La question qui se pose après est la suivante : compte tenu de cette réorganisation qu'il faut intégrer dans le dossier, il est possible qu'un certain nombre d'agents, qui n'étaient pas du tout impactés par l'amiante à CT et qui sont aujourd'hui en-dehors de toutes ces affaires, rejoignent la base vie puisque nous aurons sûrement un regroupement des deux équipes. Il faudra faire là aussi beaucoup de pédagogie quand les discussions auront lieu du côté de CT. Des agents sont aujourd'hui dans l'aile Bourdon où les locaux sont sains et ils vont se retrouver dans des locaux sains du côté du garage Bastille, mais dans une situation un peu dégradée parce que les algécos ne sont pas l'idéal, surtout qu'un élément est à prendre en compte et n'a pas été dit : ils ne seront pas dans les algécos pour un mois ou deux mois, mais pour un an et demi, voire plus longtemps si les travaux de désamiantage et de remise en cohérence avec toute la transformation du bâtiment Bourdon avancent selon le calendrier prévu. Il faudra être vigilant sur tout le fonctionnement de cette base vie parce qu'ils seront un peu en écart par rapport au reste de CT qui sera logé dans l'autre partie du bâtiment.

Vous avez évoqué le sujet des climatisations. Ils auront bien des climatisations pour cet été et ce point était important vu les chaleurs et la canicule sous une verrière dans des algécos. La température aurait été complètement étouffante. Je sais que nous sommes dans la sobriété énergétique, mais nous ne pouvons pas non plus laisser travailler les agents par des températures de 35 ou 40° car cela n'aurait plus de sens. Il y aura le chauffage dans les algécos et le garage sera également à chauffer. Nous étions partis de zéro parce qu'il n'y avait rien. Il nous avait été proposé une température de 10° dans le dossier et nous avons dit qu'il fallait monter en température. Nous avons proposé 14° et, si la température de 14° est trop froide, il ne faudra pas hésiter à la monter. Ce garage ne sera pas un lieu de travail, mais plutôt un lieu de passage fréquenté. Il était inconcevable pour nous que ce lieu de passage ne soit pas chauffé parce que les agents y feront des allers et retours et il faut un minimum.

Nous proposons que la vidéosurveillance soit présentée à une autre séance CSSCT avec le dossier complet des caméras pour voir ce qu'elles filment et s'il faudra flouter. Nous aurons un passage en CSE de ce dossier suite au passage en CSSCT sûrement dans le courant du mois de janvier.

J'invite la direction de CT d'être particulièrement attentive à tous les flux et aux allers et retours des agents avec cette organisation qui est un peu en décalage avec la réorganisation. La réorganisation tend à mutualiser et nous allons nous retrouver pendant un an et demi ou deux ans, voire pendant plus longtemps, à avoir des équipes mutualisées, mais séparées physiquement. Il va falloir y être vigilant. Ils seront regroupés sur le papier, mais cela ne sera pas tout à fait le cas physiquement. Un certain nombre de sujets devront être regardés de près à ce niveau. Je vais maintenant laisser mes collègues évoquer certains sujets.



**M. LAMBERT** – Je voudrais revenir sur l'agent logistique parce que je ne comprends pas très bien pourquoi. Une partie du magasin d'ESAEM a déménagé dans une salle qui s'appelle la salle Ampère à Bourdon et qui n'est pas adaptée pour un magasin. Pourquoi le matériel de cette équipe n'a-t-il pas été intégré dans le garage Bastille ? Pourquoi n'a-t-il pas été mis au plus près des équipes qui seront obligées de faire des allers et retours entre le garage Bastille et la salle Ampère pour aller chercher des pièces ? Je sais que le logisticien en poste ne va pas tarder à partir. Il semblerait qu'un prestataire, qui ne connaît pas bien le matériel et qui va rester très peu de temps avec lui en double, sera obligé de s'occuper du magasin. Cela risque d'être très compliqué, s'il n'a pas les équipes de maintenance près de lui, pour retrouver son matériel.

**M. MURATI** – Où se retrouve l'équipe MDS ? Je n'ai pas retrouvé les locaux dans Bourdon Habitat et je n'ai pas retrouvé clairement où serait située cette équipe MDS après le déménagement.

**M. MORVAN** – Nous demandons depuis dix ans que les agents ESAEM soient sortis de leurs locaux puisqu'ils sont exposés régulièrement à l'amiante depuis dix ans. Il est bien de les sortir de ces locaux, mais il est trop tard pour nous parce que des agents ont été exposés à l'amiante. Nous espérons que cette exposition ne déclenchera rien pour eux dans les trente années à venir. La direction de l'unité CT était pleinement au courant de la situation et a tardé à prendre une décision malgré nos alertes répétées sur le fait qu'il fallait évacuer les agents. Même si les taux d'exposition à chaque fois constatés étaient inférieurs aux normes, je rappelle qu'un document RATP dit que le taux de fibres doit être à zéro dans les locaux RATP. Ceci n'a pas été le cas puisque nous avons eu une bonne douzaine d'alertes suite à des expositions accidentelles.

**Mme GUEGAN** – Pour en avoir rediscuté avec le projet, le nettoyage est bien prévu. Nous sommes juste en attente de la fin d'intervention des personnels qui installent les algécos et qui les équipent et de leur départ avant de nettoyer. Sur l'intervention de M. LAMBERT, je n'ai pas tout entendu et je ne sais pas répondre.

**M. LAMBERT** – Pourquoi l'agent logistique est-il isolé ? Pourquoi la décision n'a pas été prise de rassembler tout le matériel qui est actuellement dans la salle Ampère, dans le garage Bastille ? Cette salle est réservée pour les serveurs. Elle est un peu compliquée d'accès et il faut toujours demander l'autorisation au PC Sécurité quand on y entre et quand on en sort. Pourquoi les 18 armoires en salle Ampère n'ont pas été déplacées du côté du garage Bastille et pourquoi le logisticien n'y a-t-il pas été mis en poste ? Le logisticien va sûrement partir et il sera remplacé par un prestataire qui connaîtra moins bien le matériel que lui. Je pense qu'il aurait été beaucoup plus pertinent qu'il soit au plus près des équipes de maintenancé.

**Mme GUEGAN** – Le local Ampère était déjà équipé d'un certain nombre d'armoires délocalisées. ESAEM a une problématique d'espace et de capacité de stockage dans un magasin. Nous avons un fonctionnement avec énormément d'armoires. Nous avons déjà des armoires historiques dans la salle Ampère qui permettaient d'intervenir sur les installations présentes dans cette salle, des armoires en salle Edison, des armoires en salle technique Bourdon. Le premier objectif était de les rassembler. Je vous accorde que cette salle n'est peut-être pas le meilleur endroit, mais le premier travail était d'essayer de regrouper les installations pour pouvoir préparer une meilleure disposition dans des locaux plus adaptés.

Le fait que M. T... n'ait pas été mis sur le site du garage Bastille est lié parce qu'il n'aurait fait que des allers et retours dehors pour être au plus près des équipements. Même si ce déménagement n'est pas fait pour six mois, mais pour un peu plus longtemps jusqu'à 2025, le fait de déménager les équipements était frustratoire et n'allait pas dans le sens de la transformation de CT évoquée par Monsieur Le Secrétaire.

**M. MURATI** – J'ai posé une question sur l'équipe MDS qui se retrouvera dans les locaux de Bourdon Habitat. Je n'ai pas réussi à définir le lieu exact sur les plans.

**Mme GUEGAN** – Les plans sont les plans historiques, à savoir le V1058 et le V1060, avec les locaux qui sont occupés par nous-mêmes en attendant que les locaux du garage Bastille soient à notre disposition. En fait, ils nous ont laissé leurs bureaux le temps que les locaux du garage Bastille nous soient livrés, puis ils réintégreront leurs bureaux.

**M. MORVAN** – Vous avez dit qu'il y aura, dans le local atelier, des établis avec des extracteurs d'air et vous avez spécifié des locaux à pollution spécifique. Il faudra bien évidemment nous donner les résultats des analyses de débit d'air avant l'emménagement des agents. Quand nous avons fait la visite mardi, nous avons vu des panneaux sur la verrière qui sont à remplacer. Il faudra s'assurer que les joints des panneaux ne sont pas amiantés parce que cette verrière a bien une soixantaine d'années et il y a de grandes chances pour que nous ayons des fibres d'amiante dans les joints de ces verrières comme dans toutes les verrières des sites RATP qui ont été rénovés et où il a été constaté la présence de fibres d'amiante dans les joints. Ce point sera à vérifier.

Par rapport au logisticien qui ne sera pas en travailleur isolé, mais en travailleur seul, il faudra respecter la procédure du travailleur seul qui existe. Il ne devra pas basculer de travailleur seul à travailleur isolé en fonction des horaires de travail des personnes qui sont autour de lui.

**Mme GUEGAN** – Sur les débits d'air, nous demanderons les résultats à RRE. Pour la particularité des soudures, nous achèterons des extracteurs à 180 m<sup>3</sup>/heure qui sont déjà installés au niveau de l'AME à MRF. Nous souhaitons reprendre le même modèle. Le point sur la verrière sera remonté au projet qui a en charge d'assurer la remise à niveau des verres cassés. Je demanderai également les horaires précis et la couverture de service des agents qui sont à proximité du local logistique.

**M. LAMBERT** – Le Directeur avait dit que le centre de République devait aller sur Bastille. Qu'en est-il exactement ? Y a-t-il de la place pour tout le monde sur ce site ?

**M. LE PRESIDENT** – Ce projet se déploiera après l'épisode de la base vie. Vous parlez d'un site qui sera de nouveau dans sa version dépolluée pour l'orientation qui consiste à sortir République Voie des locaux où ils sont actuellement. Les conditions de réussite pour faire ce projet sont bien sûr que le bâtiment soit de nouveau dans un état exploitable. Un schéma directeur logistique doit aussi nous y aider pour faire un peu de place.

**M. LAMBERT** – J'ai entendu parler que des PCC modernisés devraient aller sur le garage Bastille.

**M. LE PRESIDENT** – Le garage Bastille est le site qui accueillera les PCC.

**M. BAZIN** – La modernisation pour vous ou la réorganisation a-t-elle un coût ? J'imagine bien, maintenant que nous sommes passés à RATP Real Estate, que nous louons finalement les espaces.

**M. LE PRESIDENT** – Le site de Bourdon est un bien du GI. Les gens qui sont dedans sont nos locataires. Dit autrement, Claire GUEGAN est chez elle. MTS et SUR sont nos locataires. Il était normal nous nous ayons aussi, en tant que propriétaires du lieu, l'ambition d'y mettre nos équipes. L'idée de ramener les agents de République dans un site bien localisé pour eux et en meilleur état vient aussi de ce constat.

**M. BAZIN** – La réponse que vous apportez ne me choque pas, mais il faut maintenant que cela soit clair dans la tête de tout le monde. Comme nous avons basculé dans des BU à outrance au sein de l'entreprise, nous ne savons même plus quels sont les sites qui nous appartiennent. Nous pensions que des sites étaient à nous et nous nous faisons éjecter de partout. Nous ne sommes pas chez nous et nous sommes obligés de présenter patte blanche pour pouvoir y entrer comme si nous étions des délinquants. C'est tant mieux si ce site nous appartient, mais tout cela a un coût. Je ne sais pas si ce point est vraiment vu par la commission économique, mais il y a de l'argent qui rentre.

**M. LE PRESIDENT** – Pour un organisme qui nous regarderait de l'extérieur, au hasard l'ART, ces situations sont intéressantes. Vous êtes sur un cas concret et je crois que vous avez eu la formation et que vous avez été sensibilisés à l'ART. Si je me mets cinq minutes à la place de l'ART, elle doit vérifier si le gestionnaire d'infrastructure traite les opérateurs de transport avec équité et transparence. Si RATP opérateur de transport était logé gratuitement dans un bien du GI, cela créerait une confusion. Nous favoriserions l'opérateur de transport RATP. Je n'ai pas d'avis sur la question et je vous parle comme si j'étais l'ART : si l'opérateur était TRANSDEV, KEOLIS ou autres dans nos murs, nous exigerions d'eux un loyer. Nous ne pouvons pas nous laisser entraîner dans une situation de subvention croisée déguisée. Il est normal que nous logions les équipes GI dans un bien du GI et loger nos équipes est même la priorité. Ceux qui sont là historiquement ou qui vont venir nous doivent un loyer.

**M. BAZIN** – Cela ne me choque pas et je ne pense pas que les élus soient choqués, mais cela est toujours un peu pénible à entendre. On a finalement déconstruit l'entreprise et on réclame des loyers à des gens qui ont toujours appartenu à la même entreprise que nous.

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

Jusqu'en 2022, la vie n'a pas été un long fleuve tranquille pour les agents de l'entité ESAEM. Des expositions à l'amiante accidentelles qui s'accumulent, certains agents comptabilisant pas moins de 20 fiches d'exposition. Travailler avec les pompes META et l'obligation de s'équiper d'une tenue spécifique pour intervenir dans certaines salles techniques, voilà ce qui était le quotidien de ces agents.

Les dernières détections malheureusement positives ont permis d'extraire les agents de ce poison et de les localiser provisoirement dans le PCC repli et une salle de réunion avec des conditions de travail loin d'être parfaites, promiscuité, pas d'éclairage naturel.

Début 2023, une nouvelle page s'ouvre à eux, en déménageant dans une base vie construite dans le garage Bastille. Localiser les collègues dans cet espace va permettre de désamianter les anciens locaux ESAEM, mais aussi de réhabiliter les espaces pour recevoir de nouveaux arrivants.

D'ailleurs, la réorganisation qui se profile sur l'unité CT impacte les équipes qui vont rejoindre cette base vie. Nous réclamons un nouveau 13 points avec passage devant les instances avant l'emménagement de cette future équipe SIN.

La configuration du garage Bastille ne permet pas de recevoir des personnes à mobilité réduite. Concernant les issues de secours, une porte de secours ne s'ouvre pas dans le bon sens, le bureau contrôle a pourtant donné son accord, l'instance vous demande les éléments qui accréditent cette dérogation. Une quarantaine d'agents sont concernés par ce déménagement.

Les locaux sociaux proposés sont spacieux et permettent d'accueillir des mainteneurs. Reste encore à équiper le vestiaire femme de casiers vestiaires.

Nous vous demandons de traiter l'odeur, d'apposer un film occultant sur la lucarne, de prévoir un ragréage du sol à certains endroits et pouvez-vous confirmer par le DTA qu'il n'y a pas d'amiante dans la colle de carrelage dans les vestiaires homme ?

Les algecos recevront les 2 équipes cyber, la salle cœur et l'IDM sur une surface de 246 m<sup>2</sup>. Ils se décomposent en une entrée principale, 2 portes de secours, de skydonne, de 9 extracteurs VMC, de 4 bulles de confidentialité, d'armoires basses et hautes, de 5 prises électriques par bureaux et de doubles écrans.

Attendant, un espace est prévu pour recevoir 6 établis et postes de soudure, un lieu de stockage matériel et outillage.

Malgré une approche plutôt positive de la direction, bon nombre de points restent à clarifier voire sont en attente de réponses.

- ✓ Vider l'huilerie et en interdire l'accès,
- ✓ Changer les vitres cassées de la verrière (s'assurer que les joints ne sont pas amiantés),
- ✓ Ajouter un 2<sup>ème</sup> photocopieur,
- ✓ Chauffer le garage pour atteindre une température d'environ 15° minimum,
- ✓ Ragréage du sol à certains endroits dans le garage,
- ✓ Prévoir un parking vélo dans le garage,
- ✓ Équiper les algecos de chauffage réversible permettant d'avoir la climatisation cet été. Si cette solution n'est pas retenue, équiper les algecos de climatiseurs portatifs,
- ✓ Disposer pour la personne réalisant l'entretien et le nettoyage, de deux chariots, un restant à demeure dans la partie locaux sociaux et un autre sur la base vie.

Il faut également prévoir une salle dédiée à la formation équipée de matériel. En effet, dans quelques mois de nombreuses formations vont être dispensées dû au déploiement de la réorganisation de l'unité CT.

Nous vous alertons sur la localisation d'un agent qui va se retrouver seul. En effet, l'agent logistique va rester seul dans les locaux actuels.

Une vigilance doit être portée sur cette situation.

Enfin, le garage est sous vidéo-surveillance. Nous vous demandons la présentation d'un dossier lors d'une prochaine séance de la CSSCT et une consultation en CSE.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte du déménagement et vous demandent d'apporter des éclaircissements sur les points abordés ci-dessus avant l'emménagement des agents.

### **PROCEDURE DE VOTE**

Pour : 22

Contre : 0

Abstention : 0

**L'avis du CSE RATP Infrastructures sur le déménagement de l'entité ESAEM sur la Base Vie de Bastille (CT) est approuvé à l'unanimité des présents.**

### **6. Information sur le REX sur l'évolution de l'activité pilotage de la propreté des voies**

**M. ROMAN** – Je suis responsable de l'unité GPL (gestion et propreté des lieux) au sein du pôle DGOA. Je suis venu vous présenter le bilan à un peu plus d'un an de l'évolution de l'activité PPV (pilotage de la propreté des voies). Au niveau du contexte, il a été mis en place, en septembre 2021, le nouveau marché de propreté de la RATP que nous appelons NET 21 (NET pour netteté et 21 pour 2021). Le précédent marché s'appelait NET 13. Ce marché est composé de 11 lots utilisés par l'ensemble des départements opérationnels comme SEM, MTS, RER... pour le nettoyage des trains, des espaces techniques, des stations... Quatre lots sont dédiés à l'activité de RATP Infrastructures. Nous en sommes gestionnaires et pilotes. Sur ces quatre lots, deux lots concernent le nettoyage des espaces techniques qui est le sujet qui nous amène ici, et deux lots sont consacrés au nettoyage des voies et façades de quai.

Pourquoi ce changement et cette évolution de l'équipe PPV ? Avec le marché NET 13, RATP Infrastructures s'était vu confier le nettoyage des interstations et des intergares uniquement. Avec le marché NET 21, RATP Infrastructures s'est vu confier le nettoyage des voies à quai, une partie des façades de quai et le nettoyage des ouvrages structurants au-dessus des voies. Cette mise en place a fait l'objet d'une convention avec SEM qui s'appelle la SEM 02.

Le dossier a été présenté il y a un an et demi au mois de juin en plénière, puis en commission CSSCT et CSE courant juillet.

Dans l'ancien périmètre, l'organisation était une équipe composée d'un cadre, de deux agents de maîtrise et d'un opérateur pour 1200 chantiers à l'année. Pour l'organisation projetée, nous sommes autour de 6000 chantiers. Nous avons créé des postes supplémentaires et l'organisation actuelle est composée d'un cadre, de quatre agents de maîtrise et de 2 opérateurs.

Les recrutements ont eu lieu entre septembre, novembre 2021 et février 2022. Nous avons eu également un recrutement interne puisque l'un des chargés d'affaires en poste a souhaité occuper le poste de permanent de nuit. Nous avons aussi professionnalisé l'activité puisque nous avons créé les deux postes d'ordonnancement. Leur travail est de ne faire que de l'ordonnancement contrairement à ce qu'ils faisaient avant et ils sont vraiment professionnalisés dans la planification.

Pour l'aménagement des espaces, un dossier 14 points a été présenté en CSSCT au mois de juin avec une visite des bureaux avant l'opération. L'aménagement des bureaux s'est déroulé entre août et octobre 2021 et nous sommes à Val Bienvenue depuis le 25 juillet.

Nous avons mis en place un deuxième véhicule pour les contrôles de nuit. Tous les agents ont été dotés des EPI nécessaires même si certains en disposaient déjà. Ils ont également été dotés des ordinateurs portables, tablettes et smartphones nécessaires à leur activité.

La présentation à l'équipe a été faite en juillet 2021. Nous avons eu une demande d'entretien pour postuler sur le poste de permanent de nuit et cette demande a été validée. Il a été fait deux types de formations : les formations sécuritaires que nous ne pouvons pas faire nous-mêmes ont été réalisées par Noisiel et Sucy (circulation sur les voies, consignation...) et les formations métier pour l'utilisation d'un certain nombre d'outils comme FC GDI ou SAGAI ont été réalisées en interne et par compagnonnage.

Au niveau du compagnonnage, nous avons aussi pré-accueilli tous les nouveaux arrivants avant leur date effective de recrutement pour faire une journée d'immersion avec leurs futurs collègues. Ils ont tous fait des journées de découverte sur les activités en jour et en nuit.

Nous avons eu des ateliers réguliers avec le nouveau titulaire de ce marché de nettoyage qui est O'NET. Ces ateliers se sont étalés jusqu'au mois d'octobre pour mettre en place l'activité. Nous avons eu une période de transition où les recrutements n'étaient pas encore arrivés et l'activité démarrait. Nous avons renforcé l'ordonnancement plutôt que les contrôles.

Entre janvier et octobre, 5000 chantiers ont été planifiés concernant les voies à quai et les façades de quai. Nous avons eu assez peu de contrôles entre septembre et décembre puisque nous avons axé l'activité sur l'ordonnancement. Nous sommes entrés en rythme de croisière et nous sommes presque à 2000 chantiers contrôlés entre janvier et octobre. 41 nuits ont été réalisées sur l'activité NP. Ils ne contrôlent pas que les NP et ils vont aussi sur les chantiers de voies à quai et de façades de quai en nuit.

Même si cet élément n'était pas dans le périmètre du dossier d'évolution, nous avons souhaité vous donner quelques chiffres sur la production en netteté. Nous arrivons globalement à planifier, avec les moyens mis à disposition par O'NET, 95% des chantiers attendus au marché quand les prestataires nous fournissent à peu près 75 % de ces chantiers. Ils ne sont pas très bons et nous travaillons avec les équipes et la direction d'O'NET pour se remettre dans l'axe.

Si je fais un petit focus sur le nettoyage patrimonial, les résultats sont vraiment très mauvais puisque nous en sommes à 20 NP sur 379 attendus. Un plan d'action spécifique a été mis en place dès 2023. Le prestataire O'NET n'est pas du tout challengé, mais nous avons des plans d'action en cours et nous espérons que nous corrigerons le tir l'année prochaine. L'activité est en place avec les équipes O'NET et il n'y a pas de raison que cela ne marche pas. L'équipe a été construite comme nous

l'avions prévu et comme nous vous l'avions présenté. Nous avons adapté la charge pendant la période de transition et de changement du marché.

**M. LE SECRETAIRE** – Nous vous remercions pour cette présentation. Les retours d'expérience sur les avis qui sont donnés sont assez récents. Malgré la volonté de la direction de dire que cela va marcher, nous avons vraiment là l'exemple que nous ne sommes pas bons du premier coup et loin de là. Nous avons un marché qui, soi-disant, ne fonctionnait pas très bien. Mme NOUZAREDE était venue nous présenter le dossier en disant que tout allait fonctionner et, comme elle est très positive, que tout allait être parfait, mais nous constatons au vu des chiffres que tout n'est pas parfait. Vous avez parlé de planification. Si vous regardez le bilan des marchés, les planifications ne sont pas identiques et vous n'êtes pas au niveau puisque vous êtes en-dessous des besoins du marché, mais cela devrait pouvoir s'équilibrer après et il n'est pas toujours facile de le faire.

Entre les chantiers planifiés et terminés, nous sommes mauvais sur les trois items. Sur le nettoyage patrimonial, je dirais en exagérant que rien n'est fait. Vous nous dites que vous avez des plans d'actions, mais nous ne savons pas quelles sont les actions que vous mettez en place. Nous avons cru comprendre que vous étiez dans le pilotage et vous avez mis des ressources supplémentaires, mais les ressources ont mis du temps à arriver et, pour certaines, plus de six mois. Vous avez sûrement axé l'activité plus sur l'ordonnancement que sur le contrôle, mais n'est-ce pas justement le résultat de cette pénurie pendant un certain temps de personnes qui ne contrôlaient plus sur le terrain qui a fait dériver cette activité ? On nous parle beaucoup de clients et d'usagers dans d'autres instances. Je ne sais pas s'ils sont satisfaits de la propreté et du service que nous devrions produire et que nous n'avons pas fait. Vous nous dites que vous avez un plan d'actions, mais nous ne savons pas quelles sont les actions qui pourraient être mises en place. Nous pouvons imaginer des effectifs supplémentaires au niveau de la société. Nous voyons bien toutes les limites de la seule société qui a été choisie et nous verrons tout à l'heure les dérives. Quand ils n'arrivent pas à répondre au cahier des charges, vous n'avez pas beaucoup de moyens d'action ou cela prend un certain temps.

Il se posait aussi un problème de consignataires que nous avons évoqué à l'époque. Ils doivent former un certain nombre de consignataires et nous ne savons pas s'ils ont formé le nombre nécessaire. Il s'agit peut-être de l'un des sujets qui empêche de pouvoir faire l'activité correctement. Pour avoir échangé avec certains, je n'oublie pas que l'effectif actuel est en souffrance puisqu'il y aurait déjà des postes vacants. Je ne sais pas s'il s'agit d'une info ou d'une intox et il serait bien que vous puissiez répondre à cette question.

Il faudrait également que vous soyez un peu plus précis sur les plans d'actions qui seraient mis en place pour respecter le contrat. Quelles sont les incidences sur le contrat IDFM ? Je pense que des pénalités sont remontées au niveau de l'entreprise. Qui prend en charge ces pénalités ? Est-ce l'entreprise ou RATP Infrastructures ? Elles sont, pour l'instant, mutualisées au niveau de l'entreprise, mais il s'agit en l'occurrence de notre responsabilité.

Vous avez assez bien évoqué toute la partie en amont et je n'y reviens pas. Vous avez même donné les dates d'arrivée des gens. Entre ce que nous avons déjà en responsabilité et en pilotage en 2013 et ce que nous avons aujourd'hui en 2022, n'a-t-on pas dégradé la qualité sur le terrain ?

**M. MURATI** – Du point de vue de la formation, il est indiqué que beaucoup de compagnonnages ont été réalisés. Je vois qu'il y a eu du compagnonnage sur SAGAI, sur FC GDI et sur plein d'outils, mais nous ne voyons pas de formations initiales. Le compagnonnage est très bien pour mettre un agent dans le bain et lui rapprendre tout l'environnement, mais une formation initiale n'est peut-être pas à écarter non plus. On vit des fois sur des acquis et on oublie les bases. L'entreprise O'NET est-elle en mesure de donner toutes les formations à la sécurité à ses salariés afin qu'ils puissent faire le nettoyage patrimonial ? Quelles sont les principales raisons pour lesquelles O'NET n'a pas pu fournir ces prestations ?

**M. MORVAN** – Sur la page 8 du document, vous indiquez, pour les contrôles VQ et FQ jour, 1556 de janvier à juin 2022. Ils sont faits par combien de personnes pour autant de contrôles en six mois ?

**M. ROMAN** – Ils sont deux.

**M. RUZA** – Il serait bien d'avoir un petit lexique des abréviations en tête de gondole pour les néophytes parce qu'il faut attendre les tableaux pour comprendre de quoi on parle. J'avoue que les termes FQ et PN ne me parlent pas.

**M. MORVAN** – Par contre, nous ne savons pas si les résultats des contrôles sont bons ou ne sont pas bons. Nous ne savons pas s'il a été relevé des anomalies ou pas. Il serait intéressant de voir apparaître ces éléments dans le document.

**M. ROMAN** – Les résultats de la production de l'équipe PPV sont de 97 % sur les façades de quai et l'ordonnancement par rapport aux besoins du marché. Nous sommes à 92 % au niveau des voies à quai. Sur la mise à disposition de moyens, O'NET ne nous met pas à disposition suffisamment de chefs de chantier pour pouvoir planifier 100 % de l'activité. Notre production n'est pas si mauvaise et nous sommes capables de faire plus si O'NET nous met les équipes qui vont bien en place demain. La production O'NET est effectivement mauvaise puisque nous sommes à 71 % sur les façades de quai et les voies à quai. Les différents facteurs sont des annulations de chantiers parce que des convois vont passer, d'autres chantiers ou des chantiers urgents vont venir interférer. Ces annulations sont de la faute de la RATP et elles concernent assez peu de chantiers. Après, les annulations viennent directement de notre prestataire qui a, au dernier moment, des salariés absents, malades... Il faut de l'organisation au sein d'O'NET, mais je n'ai pas d'ingérence à faire dans cette entreprise. Ils ont des pratiques et des méthodes. Nous avons reçu la direction générale O'NET France avec Caroline NOUZAREDE et nous les reverrons en janvier sur le plan d'actions. Cela est extrêmement difficile du fait d'un mauvais chiffrage de leur part au moment des appels d'offres.

Sur les résultats IDFM, nous impactons un seul critère qui est la satisfaction client. Au regard du contrat et du marché qui ont un niveau d'exigence supérieur à IDFM, nous arrivons à avoir un bon résultat.



**M. BARKALLAH** – J'aimerais avoir une explication lorsque vous dites qu'ils se sont trompés dans leur chiffrage au moment de la consultation. En tant qu'acheteur, je suis doublement interpellé par vos propos. Nous ne devons pas en avoir pour notre argent, mais pour la prestation que nous avons achetée. Il y a une mise en concurrence, un dossier technique est établi et des prestations ont été demandées. Nous devons en avoir pour les prestations demandées. Si l'entreprise s'est trompée dans son chiffrage, c'est son problème ! Si elle a fait en sorte de se tromper volontairement pour avoir cette consultation, cela n'est pas notre problème. Nous devons en avoir pour la prestation que nous avons achetée et non pas pour notre argent. Je ne veux pas être violent, mais cette remarque est choquante.

**M. ROMAN** – Je m'en excuse parce que cela n'est pas tout à fait ce que je voulais dire. Nous pensons aujourd'hui qu'O'NET s'est trompée dans son chiffrage. Il est vrai que les prix proposés étaient bas. Nous avons travaillé avec la direction d'O'NET pour qu'ils chiffrèrent exactement ce que nous demandons dans notre cahier des charges. Nous l'exigeons aujourd'hui et les plans d'actions visent à obtenir ce résultat.

**M. AMOUNI** – Le contrat a été passé avec l'entreprise O'NET en 2021 par rapport à l'activité à faire. Nous aurons de plus en plus de façades de quai et de plus en plus de lignes de métro automatisées. Cet élément a-t-il déjà été pris en compte par rapport au chiffrage ? S'ils n'y arrivent déjà pas aujourd'hui avec les installations présentes sur le réseau, cela sera de plus en plus compliqué pour eux dans le futur.

**Un Intervenant** – Je comprends que l'entreprise O'NET était moins chère et vous l'avez choisie pour cette raison. Sur quels critères l'avez-vous vraiment choisie ? L'avez-vous choisie sur le seul critère du prix qui était moins cher ? Le prix de l'entreprise n'est pas le seul critère et il faut voir aussi quelles sont les prestations qu'elle propose.

**M. BAZIN** – Si nous voulons faire un bilan des questions récentes, il est assez surprenant que l'on maintienne une telle entreprise. Nous pouvons dire qu'une proposition malhonnête a été mise dans l'enveloppe pour remporter le marché. L'entreprise ne met pas le personnel en face pour pouvoir faire le travail demandé. Des pénalités sont-elles demandées à l'entreprise O'NET puisqu'ils ne réalisent pas le travail pour lequel ils ont été mandatés ? Quels enseignements en retirez-vous et que décidez-vous pour l'avenir ?

**M. ROMAN** – Comment ont-ils remporté ce marché ? Il est fait, dans un marché, une analyse technique et une analyse financière. L'analyse technique pèse pour 40 % de la note finale et l'analyse financière pèse pour 60 %. L'entreprise O'NET a pu remporter le marché dans ce cadre qui est tout à fait légal. Il a été fait une analyse technique et une analyse financière. Le côté financier n'est pas le seul critère qui a pesé dans la décision.

**M. BAZIN** – Ils ont été retenus sur dossier. Ils ne sont jamais allés voir comment était configurée une station pour dire qu'il leur faudra tels moyens.

**M. ROMAN** – O'NET est un prestataire historique qui connaît très bien nos installations. Il avait la ligne 11 et la ligne A auparavant dans un marché avec toutes les stations. Il y a aussi eu des visites. A l'appel d'offres, chaque candidat a demandé

de lui faire visiter les installations pour appréhender l'activité future. Cette procédure est globalement celle-là pour tous les marchés.

**M. AMOUNI** – C'est bien cela qui m'inquiète quand des marchés sont en négatif de cette façon !

**M. ROMAN** – Tous les marchés ne sont pas en négatif. Quant à votre question portant sur l'accroissement de l'activité, nous pouvons penser aux façades de quai et aussi aux prolongements de lignes. Nous en avons eu depuis un an puisque la ligne 14 et la ligne 4 ont été prolongées. Ces modifications font l'objet d'un avenant et le prestataire recalcule ses effectifs et ses moyens à mettre à disposition en fonction de l'activité supplémentaire. Nous ajoutons des prestations au marché et nous finançons plus. L'avenant augmente le parc et nous payons plus. Ils doivent en contrepartie mettre des moyens et nous ne payons pas ce qu'ils ne font pas. Sur les 75 % de production, ils ne réalisent pas un gap de 25 % et nous ne le payons pas.

**M. BARKALLAH** – Je n'ai aucun doute sur le fait que l'acheteur ait bien fait son travail. Vous avez retenu le mieux-disant qui est le plus adapté et je partage l'avis de l'acheteur qui a mis cela en place. Lorsque vous parlez de 75 % du travail qui a été réalisé et payé et de 25 % du travail qui n'est pas réalisé et qui n'est pas payé, je suis d'accord, mais la RATP se prend des pénalités sur le sujet. Est-ce que ces pénalités ne sont pas supérieures à ces 25 % ? Qu'avez-vous mis en place ? Est-ce que des pénalités sont appliquées ? Je pense que le marché passé avec l'entreprise O'NET doit le prévoir. Jusqu'à quand court ce marché ? Quelles sont les mesures qui ont été prises vis-à-vis de l'entreprise O'NET ? Nous avons bien entendu que vous êtes en train de mettre des choses en place avec Caroline NOUZAREDE. Je n'ai aucun doute sur le fait que l'acheteur a également été mis à contribution pour pouvoir vous aider dans votre démarche. J'aimerais savoir ce qu'il en est pour lui.

**M. ROMAN** – Le marché est un marché de 4 ans renouvelable deux fois. Le voyageur mystère regarde entre 20 à 40 critères dans la station quand il fait sa tournée. Nous n'impactons que le critère « déchets sur les voies ». Nous n'avons pas aujourd'hui de pénalités associées à ce résultat. Le niveau exigé au marché est très élevé et il nous permet d'arriver à contenir la visualisation du voyageur.

**M. BARKALLAH** – Lorsque vous parlez un marché d'une durée de 4 ans renouvelable deux ans et deux fois un an, est-ce que nous sommes sur une durée globale de 8 ans ou plutôt de deux ans fermes et de deux fois un an pour arriver à une durée totale de 4 ans ?

**M. ROMAN** – La durée est de 4 ans fermes renouvelable deux fois un an (4, 5, 6).

**M. BARKALLAH** – La durée globale est donc de 6 ans.

**M. MURATI** – Je reviens sur la formation parce que je n'ai pas eu d'éléments de réponse notamment sur les formations initiales et non pas du compagnonnage et sur les formations à la sécurité vis-à-vis des salariés O'NET. O'NET a-t-il des salariés formés pour intervenir en sécurité ? Quels sont les éléments retournés par O'NET sur le fait que les nettoyages patrimoniaux n'aient pas été faits ?

**M. ROMAN** – Sur les formations au sein de l'équipe PPV, nous avons recruté des agents qui étaient déjà dans le domaine de la planification et les outils comme Pythagore ou SAGAI étaient déjà acquis. Nous les avons accompagnés en interne à l'utilisation de ces outils. Un agent venait de l'équipe pilotage des chantiers de nuit et son outil quotidien était Pythagore. Nous n'avons donc pas fait de formation initiale parce que l'agent était déjà formé. L'autre agent venait de la Voie et faisait de la planification des chantiers en nuit. Il n'y avait donc pas de sujet. A ma connaissance, je crois qu'il n'existe pas de formation à l'utilisation de FC GDI. En fait, FC GDI est un outil qui permet de tracer les contrôles, de les centraliser et de pouvoir les analyser. Les pages de contrôle sont fabriquées en interne par l'équipe. Concernant les salariés O'NET, des formations seront normalement réalisées. Ils doivent habiliter leurs personnels et fournir aux équipes de prévention RATP les éléments de formation et d'habilitation.

**M. MURATI** – Le manque de nettoyage patrimonial n'est-il pas dû à un manque de formation à la sécurité qu'ils n'ont pas pu faire ?

**M. ROMAN** – Il est dû à un manque d'appréciation de l'activité. Le nettoyage patrimonial est le nettoyage des piédroits, de la voûte au-dessus des voies et des tympans. Il nécessite la mise en place de nettoyeurs haute pression, peut-être d'échafaudages, l'utilisation de perches... et ces éléments ont mal été appréhendés par O'NET qui avait dû le chiffrer à 1 nuit à 3 agents alors qu'il faut en réalité 8 nuits. Il s'est clairement trompé. Nous avons comparé avec d'autres candidats qui avaient fait la même chose et leur chiffrage était du même niveau. O'NET n'a pas cherché à baisser les tarifs pour avoir le contrat. Des éléments nous montrent que d'autres candidats historiques se sont positionnés de la même façon.

**M. BAZIN** – Le cahier des charges a-t-il été bien monté et bien compris ? Je fais le parallèle avec le RVB. On utilise un prestataire parce que l'entreprise n'est pas suffisamment dimensionnée. Il a la capacité de réunir les moyens humains pour pouvoir faire le travail. La seule problématique que nous avons avec les personnes qui arrivent est qu'elles ne comprennent pas forcément notre langage.

**M. ROMAN** – Il s'agit en l'occurrence d'un nouveau marché et de prestations que nous n'avons pas. Nous n'en avons pas nous-mêmes l'expérience puisque SEM pilotait cette activité auparavant. Les prestataires sont les prestataires historiques et ils savent normalement lire un CCTP. Ils sont armés pour cela, mais nous pouvons effectivement nous poser la question : est-ce que le CCTP est suffisamment clair ? Ce point fait partie du retour d'expérience. Quand nous referons ce marché dans quelques années, il faudra que nous nous assurions que le besoin a bien été compris.

**M. BAZIN** – Une clarification ne peut-elle pas être apportée pour s'assurer de ne pas attendre la fin du marché ? La fin du marché arrivera dans trois ans. Nous exigerons un certain nombre de choses du côté de RATP Infrastructures et nous voudrions atteindre les objectifs, mais nous aurons toujours la même problématique parce que les choses ne seront pas mises au bon niveau. Il ne s'agit pas d'une modification en soi, mais d'une meilleure explication de l'attendu et de ce nous voulons réellement parce que si cela n'est pas compris, nous resterons toujours au même stade.

**M. LE PRESIDENT** – Je vous propose d'interrompre notre séance pour la pause déjeuner, et de la reprendre à 13 h 30.

La séance est interrompue de 12 h 30 à 13 h 30.

## **7. Information sur les effectifs du 3<sup>ème</sup> trimestre 2022 de RATP Infrastructures**

**Mme PEREIRA** – Les effectifs du 3<sup>ème</sup> trimestre 2022 ont fait l'objet d'une présentation détaillée devant la commission économique qui s'est déroulée le 5 décembre dernier. Nous noterons en synthèse sur ce dossier du troisième trimestre, concernant l'évolution des effectifs, une situation stable en effectifs moyens cumulés. En effectifs utilisés payés, la situation est en baisse sur ce troisième trimestre puisque nous accusons -7. Comme nous nous y sommes engagés, nous avons fait figurer exceptionnellement sur le document à destination du CSE les évolutions et les modifications. Nous avons à ce titre, sur le troisième trimestre, une évolution avec la réorganisation du pôle DPI qui est intervenue le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Nous avons eu au total 47 entrées au sein du département : 30 recrutements permanents et CDI et 17 mobilités entrantes dont la moitié sont des opérateurs. Nous tenons également à vous rappeler que nous avons eu 32 nouveaux contrats d'alternance qui nous ont rejoints sur ce trimestre : 4 dans les fonctions transverses, 2 au pôle DPEC, 15 au pôle DPI et 11 au pôle DGOA.

Concernant les sorties, nous avons fait un zoom sur les démissions pendant la commission économique. Sur l'évolution de ce nombre de démissions, la RATP, au même titre que les autres entreprises, est impactée par ce phénomène. Nous avons eu 14 démissions sur le troisième trimestre : 50 % de ces démissions ont pour motif un choix de vie, un rapprochement familial ou un départ en province et 50 % de ces démissions sont liées à une opportunité. La tranche des 26-35 ans est la plus impactée et les salariés qui nous ont quittés ont essentiellement moins de cinq ans d'ancienneté à la RATP.

Sur les autres points que nous avons vus dans ce dossier lors de la commission économique du 5 décembre, nous avons une situation très stable sur les autres sujets que sont les salariés à temps partiel, les CDI, les CDD, les détachés en article 33 et les contrats d'intérim.

**Mme CASSOU** – Concernant les effectifs, il a été fait un gros travail RH qui se ressent partout notamment sur le nombre de démissions puisque nous sommes à 46 démissions au troisième trimestre. Il faudra encore un tour de table pour le trimestre à venir. Au niveau des opérateurs, nous avons 21 postes à pourvoir. Pour l'unité Voie, nous sommes à -7 par rapport à la situation fin septembre. L'unité ESO est très proche de son point de sortie avec la situation à fin septembre.... Au niveau de DPI, nous avons énormément de démissions à STF. Nous avons 8 démissions sur le pôle DPI dont 4 à STF. 50 % des démissions de DPI concernent l'unité STF. Il faudrait se rapprocher un peu plus de l'unité STF pour voir où sont les problèmes afin de comprendre pourquoi il y a autant de démissions. Sur OIT, nous sommes encore à -8 avec un départ récent. Il serait intéressant de connaître les raisons de ces démissions pour éviter que leur nombre augmente. Nous avons encore eu des démissionnaires que nous avons rajoutés. Il est intéressant de regarder les chiffres et nous voyons bien

qu'au niveau de l'ancienneté RATP, les démissionnaires sont des agents plutôt récents dans l'entreprise. Au niveau de la pyramide des âges, le plus grand nombre de départs ont lieu entre 26 et 35 ans et entre 36 et 45 ans. Un travail RH est également à faire sur le recrutement. Nous espérons que le fait d'avoir la main sur le recrutement permettra d'accélérer le processus.

**Mme SICSIC** – Nous poursuivrons nos efforts en matière de recrutement et de sourcing en 2023 pour réussir nos plans de recrutement à venir. Nous aurons l'occasion d'en reparler en 2023. Une grande campagne de communication est faite par la RATP sur ce sujet avec de grandes affiches dans le Métro. Elle vise à nous permettre d'améliorer le recrutement. Nous sommes également optimistes quant à l'allègement du processus de recrutement pour les opérateurs et les agents de maîtrise. Il se passait beaucoup de temps entre le moment où nous les identifions et le moment où nous leur disions qu'ils étaient recrutés. Nous espérons que les résultats se verront rapidement au niveau des chiffres.

**M. LECLER** – Sur l'attractivité, je n'entends pas que la RATP souhaite fidéliser ses agents en poste pour les garder dans l'entreprise. Des mesures sont-elles prévues ou est-ce que nous continuons comme avant ? Partis comme nous sommes partis, je pense que les chiffres iront en grandissant. On ne peut pas non plus trop se comparer à l'extérieur. J'entends dire qu'à la RATP, c'est comme ailleurs, sauf que la RATP n'est pas une entreprise comme les autres. Après, tout dépend de la direction puisque le fait de ne pas être comme les autres est de la responsabilité de la direction.

**M. GRANDO** – Je voudrais faire un focus sur le service Achats. Nous faisons aujourd'hui le constat que nous avons de plus en plus de prestataires. Nous avons du mal à pourvoir les postes et le fait que deux jeunes manageuses viennent de démissionner pour les mêmes raisons en moins de deux mois est encore plus grave. Comme je l'avais dit il y a quelques mois, la RATP subit apparemment le même phénomène que les autres entreprises, mais il est inquiétant que nous ayons énormément de turnover. Nous passons notre temps à former des prestataires qui partent de toute façon. Nous sommes en train de perdre toute notre expérience et nous avons l'impression que cela ne va pas jamais s'arrêter. Nous ne voyons pas le bout du tunnel et nous sommes en train de perdre toutes nos compétences. Il s'agit tout de même d'un domaine où nous avons besoin de stabilité parce que les marchés publics sont particuliers. Je ne sais pas quelles sont les mesures que la direction a prévu de mettre en place pour éviter cette hémorragie. Ces deux jeunes cadres qui étaient de très bons managers démissionnent et partent pour les mêmes raisons.

**Mme SICSIC** – Votre remarque rejoint un peu la question de M. LECLER. Il est vrai que la RATP fait face à un nombre de démissions inédit. Nous sommes aussi impactés et nous ne sommes pas à l'abri de ce phénomène. La RATP s'est profondément transformée et cette situation peut être liée à cette raison. Elle s'explique surtout par le fait qu'il existe une tension sur le marché du travail et de plus en plus d'opportunités de carrière s'offrent aux collaborateurs. Certains sont moins attachés à leur carrière à la RATP et ils n'entrent pas forcément à la RATP dans l'idée d'y rester toute leur carrière. Nous avons pu partager sur ce phénomène lors du dernier CSE et nous avons évoqué les dernières réformes sur la retraite qui avaient pu accentuer ce phénomène. Quand nous échangeons avec les candidats sur leur motivation et quand nous leur demandons comment ils se voient dans quelques années, ils nous disent

tous qu'ils ne se projettent pas avec l'idée qu'ils feront toute leur carrière dans la même entreprise qu'il s'agisse de la RATP ou d'ailleurs. Il est vrai que nous avons eu deux démissions d'un seul coup aux Achats de managers que nous n'avions pas du tout envie de voir partir. Nous avons eu beaucoup d'échanges avec elles avant même qu'elles démissionnent. Elles ont finalement pris leur décision que nous regrettons. Nous travaillons avec la filière Achats pour essayer d'attirer de nouveaux profils. Il se pose le même problème dans le domaine de l'ingénierie puisque nous avons aussi des démissions à STF et OIT. Les opportunités sont présentées et je ne crois pas que seul le salaire fasse que les agents restent ou pas.

**M. GRANDO** – Il y a aussi le sens de la mission, mais le salaire prime.

**Mme SICSIC** – Je ne crois pas qu'il soit le seul critère.

**M. GRANDO** – Il s'agit tout de même de jeunes cadres et il serait bien de créer les opportunités pour les garder à la RATP. Il ne faut pas parler d'opportunités que dans les autres entreprises et il faut leur donner l'opportunité de rester. Il faut la créer alors qu'elle n'y est pas aujourd'hui. Certains managers se posent parfois des questions sur le sens de leur mission.

**Un Intervenant** – Je pense que la situation sera encore pire en 2023 avec l'application de la nouvelle RDCE et la fuite des talents parce que nous n'aurons rien à leur proposer. La RATP devient comme le privé, mais sans le salaire du privé. La problématique est également celle-là.

**Mme CASSOU** – Je reviens sur les propos de Frédéric GRANDO concernant les collègues des Achats. Pour le coup, le salaire est vraiment le sujet parce que ces deux personnes sont déçues de partir. Elles ne partent pas très contentes et nous ne sommes pas non plus contents de les voir partir. Pour l'une de ces personnes, le salaire est le seul critère et, pour la deuxième, il y a aussi l'intérêt du poste. Ceci est peut-être dû au fait que M. HOUPERT ait quitté la filière Achats, mais il y a de plus en plus de postes qui sont supprimés alors que cela n'était pas le cas avant puisque vous n'aviez pas supprimé des postes. Depuis un certain temps, les postes de responsable Achats d'unité sont supprimés et les postes de responsable Achats de département sont mutualisés. Quand vous êtes responsable d'une entité Achats, vous n'avez pas l'opportunité de monter plus haut. Il est donc compliqué de se projeter et le fait de supprimer à chaque fois des postes joue également. Quand vous êtes responsable d'une entité Achats, vous êtes déjà au maximum du poste que vous pouvez occuper. Il faut arrêter de supprimer des postes sans arrêt pour créer des opportunités.

**M. MORVAN** – Je prends l'exemple d'un opérateur qui vient de partir après 7 ans d'unité en tant que magasinier en 2x8. Il part à Lannion en Bretagne pour travailler à la SNCF et à la voie pour le même salaire. S'il vend sa maison, il achète là-bas une maison en cash, il n'a plus de crédit et il me dit qu'il va être heureux. S'il ne s'agit pas d'une question de salaire, je m'interroge ! Je pense que le salaire prime dans 80 % des choix. Quand nous entendons dire que le SMIC va augmenter au 1<sup>er</sup> janvier, ils sont en-dessous du SMIC avec le niveau d'embauche RATP. Il faut que la direction comprenne que, si elle veut garder ses agents, il va falloir augmenter les salaires et elle n'a pas le choix. Pourquoi les jeunes ne viennent pas ? J'ai des exemples qui me sont rapportés. Quand ils passent le test, on leur dit déjà qu'ils vont travailler la nuit,

les week-ends, les jours fériés, mais quand ils voient le salaire en face, ils partent et ils vont voir ailleurs. Les roulements ne sont déjà pas intéressants et ne sont pas à la hauteur des sociétés privées. Les arrêtés de 1942, qui ont été signés sous Pétain, régissent le travail de nuit à la RATP. Il faudra peut-être à un moment donné que le code du travail nous régisse sur ce point et que nous ne soyons plus régis par des arrêtés qui ont 70 ans et qui sont totalement défavorables aux travailleurs. Il s'agit d'un exemple parmi d'autres et des collègues ont fait le choix de démissionner d'ici quelques mois.

**M. BAZIN** – Je pense que vous avez l'habitude des redites, mais nous avons parfois l'impression que nous ne sommes pas entendus et nous aimons bien marteler les choses. Nous avons eu la création du campus pour la formation. Il est venu dans l'état d'esprit que l'on ne pouvait pas s'imposer de demander à un jeune, qui réussissait le parcours lorsqu'il était inscrit au campus, de choisir la RATP et d'y rester. On se l'est interdit, on s'est dit qu'il fera son choix et, s'il part ailleurs, on ne s'y intéresse même pas..... (coupure teams)

Il a été pris des petites mesures avec notamment 2,2 % d'augmentation pour récupérer le retard par rapport à l'inflation, mais elles sont insuffisantes. L'inflation au mois de décembre avoisine les 7 %. On nous parle de la sobriété énergétique, mais cela fait un moment que je ne chauffe plus chez moi et que j'ai du mal à élever le compteur tellement il disjoncte en permanence. Vous comprenez bien qu'à un moment donné, il faut que je puisse mettre le courant. Payez correctement vos agents qui sont déjà en place, essayez d'intéresser ceux que vous allez embaucher et surtout respectez les promesses que vous faites !... Après la période de COVID, la plupart des agents n'ont rien vu. Certains ont touché quelque chose par rapport au fait qu'ils étaient installés en télétravail. Par contre, ceux auxquels on imposait d'être sur le réseau puisqu'ils ne pouvaient pas être mis en télétravail n'ont même pas eu une demi-prime. Entre le mensonge du gouvernement plus ceux qui n'ont rien eu, cela commence à faire beaucoup et je peux comprendre que nous ayons de la défection dans cet état d'esprit. Il serait bien que vous puissiez y faire quelque chose ou en tout cas parler de notre département auprès de M. CASTEX qui vient d'arriver et qui préfère matraquer les gens qui réclament quelque chose qui semble être juste. Il serait peut-être bien que nous soyons enfin entendus.

**M. BARKALLAH** – Même si le salaire n'est pas forcément le premier critère pour un candidat, je pense que la reconnaissance est un critère important. Nous avons aujourd'hui deux managers qui partent et j'apprends, à ma grande surprise, que ces managers ne sont pas responsables d'entité, mais ils sont acheteurs pilotes sur leurs bulletins de paie. Je souhaite vous le rappeler car ce manque de reconnaissance fait aussi en sorte que ces managers quittent notre entreprise.

**M. GRANDO** – Quand un manager encadre une équipe, il serait bien de le reconnaître comme responsable de groupe ou responsable d'entité au moins sur la feuille de paie puisque cela existait avant. Du temps d'ING, quand vous dirigiez une équipe de maîtres d'œuvre, il était indiqué sur votre fiche de poste responsable d'équipe travaux études.

**M. BARKALLAH** – Ces responsables managent près d'une dizaine d'agents et ils ne sont pas acheteurs pilotes de segment. Ils sont responsables d'entité. Cet élément serait peut-être à mettre en avant pour les prochains recrutements et les responsables d'entité qui sont déjà en poste.

**Mme SICSIC** – Je prends le point et je ne sais pas vous répondre. Cette dénomination s'appuie sur un référentiel des emplois et des compétences.

**M. BARKALLAH** – Ceci m'a été rapporté sans avoir regardé les bulletins de paie.

**Mme SICSIC** – RATP Infrastructures reste attractif puisque nous avons eu 90 nouvelles entrées dans le département sur ce dernier trimestre. Je pense que nous serons à plus de 200 entrées sur l'année. Nous avons bien entendu des départs et nous le regrettons. Nous arrivons à recruter et nous avons de plus en plus de candidatures notamment du côté des opérateurs et aussi du côté de l'ingénierie. L'accroissement des apprentis est aussi une façon de faire découvrir nos métiers et l'intérêt qu'ils peuvent avoir à rejoindre la RATP et à s'y inscrire dans la durée. Nous pensons que toutes ces actions continueront à porter leurs fruits. Des rendez-vous sont prévus au début du mois de janvier pour les négociations annuelles sur lesquelles vous ou vos représentants ne manquerez pas de vous exprimer.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Ces personnes qui arrivent dans notre département étaient-elles déjà à la RATP ?

**Mme SICSIC** – Il s'agit des mobilités et des recrutements.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Nous avons souvent des agents de Bus qui viennent dans notre département. Ils ont fait une grande campagne de recrutement avec des primes si l'on ramenait un candidat, mais les dernières personnes qui ont été recrutées ont démissionné. Beaucoup d'agents viennent chez nous pour les formations, puis ils se font recruter ailleurs et ils reviennent sur notre réseau pour nous concurrencer. Il faut arrêter la concurrence des agents RATP avec les entreprises extérieures parce que cela y fait beaucoup.

**M. AMOUNI** – Il est surtout dangereux de voir que notre expérience s'en va. L'entreprise forme des jeunes qui prennent au fur et à mesure de l'expérience et elle les laisse partir. Il faudra toujours embaucher des jeunes, les former, et les jeunes partiront tout le temps. Le problème est que l'on voit le trou, on sait où est le trou, mais on ne fait que le regarder.

## **8. Restitution de l'expertise sur le projet de fermeture de l'attachement de Nanterre nuit de l'unité VOIE**

**M. LE SECRETAIRE** – La décision de fermer ce centre a surpris tout le monde. Les élus du CSE et de la CSSCT ont souhaité faire une expertise sur le sujet. L'expertise est positionnée différemment qu'habituellement puisqu'elle est faite habituellement une fois que le dossier est négocié et arrive devant l'instance CSE. Cela n'est pas le cas aujourd'hui puisque l'expertise a été faite en parallèle des négociations avec les organisations syndicales pour qu'elle puisse alimenter la multisyndicale qui aura lieu



au début de l'année 2023 soit pour étudier les préconisations des experts, soit parce qu'elle propose une nouvelle vision des choses.

Je rappelle aussi que nous évoquons l'expertise aujourd'hui, mais elle n'est pas une fin en soi parce que des négociations sont en cours avec les organisations syndicales et le dossier reviendra auprès de la CSSCT et du CSE pour une consultation en janvier ou février.

Nous avons eu hier une présentation en CSSCT de l'expertise. Je vais vous lire une synthèse des retours évoqués par les experts, puis je laisserai la parole aux experts pour balayer leur rapport. Je laisserai après la place au débat pour évoquer toutes les propositions que vous allez faire.... (lecture de la synthèse du retour sur la CSSCT du 14 décembre 2022).

**Représentante du cabinet PROGEXA (1)** – Nous vous remercions de nous accueillir pour présenter un peu plus dans le détail le rapport après la synthèse de M. TURBAN qui a mis en avant les points saillants que nous avons choisi de mettre dans le rapport. Nous nous attacherons à évoquer certains d'entre eux et nous essayerons de le faire en une petite demi-heure pour laisser le temps au débat. Il nous paraissait important hier de rappeler et de vous rappeler à vous ce que n'est pas ce rapport. L'idée n'était pas de refaire une énième enquête sur ce qui s'était passé à Nanterre nuit par les protagonistes qui sont en arrêt maladie. Cela n'aurait pas été facile et revisiter le passé n'était pas vraiment le propos. Nous allons faire un tout petit détour au début pour poser un peu les choses, donner notre interprétation et la façon dont nous avons entendu les agents pour donner leur avis sur ce qui s'est passé et ce qui a amené à la situation à Nanterre. L'idée n'est pas de revisiter le passé. Par contre il est bien d'en parler et de dire ce qui s'est passé pour ne pas reproduire les mêmes erreurs et pour que le problème ne soit pas que déplacé. Il ne s'agit pas d'un rapport d'enquête sur ce qui est arrivé à la situation, mais d'un rapport sur le projet qui est la fermeture de Nanterre.

Notre question a été la suivante : qu'est-ce qui est présenté ? Si le projet aboutit, on transfère les agents qui partent sur les trois autres sites. Comment, pourquoi, dans quelle mesure ? Qu'est-ce qui est fait pour eux, qu'est-ce qui est prévu, quels risques cela leur fait courir et quelles sont les mesures de prévention mises en place pour minorer ces risques ? Nous avons cette analyse à faire dans un premier temps, puis nous devons pouvoir répondre à la question suivante : pourquoi ferme-t-on le centre de Nanterre ?

Nous vous dirons à la fin de notre intervention que nous n'avons pas la réponse aujourd'hui de la part de la direction. La seule réponse que nous avons est que l'attachement de Nanterre est fermé parce que la situation est devenue trop compliquée. Vous comprendrez qu'à notre sens, cette réponse n'est pas entendable parce que la responsabilité de la direction est de trouver des solutions et non pas de dire que la situation est trop compliquée, donc nous fermons l'attachement. Nous considérons en plus qu'il s'agit d'un précédent assez effrayant pour la suite. Si, quand on rencontre une difficulté et quand on essaye de mettre des choses en place, même si nous n'avons pas vraiment trouvé les choses qui avaient été mises en place, on se dit que l'on ferme l'attachement et que l'on donne les clés à la sous-traitance, on va au-delà d'un certain nombre de réunions de ce type. Une perte de compétences de

vosre cœur de métier a déjà commencé avec la surveillance de chantier accrue et nous considérons qu'une responsabilité sociale de l'entreprise n'est pas du tout assumée en l'occurrence.

Notre rapport comporte tout d'abord un sommaire. Les modalités d'intervention sont un petit passage obligé dans le document qui est très court pour vous rappeler comment nous avons organisé notre travail et le nombre d'entretiens que nous avons faits. Nous nous sommes rendus sur le site de Nanterre et sur le site de Nogent en nuit pour rencontrer les agents. Nous avons eu également des rencontres et des entretiens avec la direction, M. HOUPERT, M. BLONDEL, M. SAIZ... et votre responsable PRPS Mme GASCOIN.

Nous soulignons, comme nous l'avons fait en CSSCT parce que cela n'est pas toujours le cas, que notre travail a été facilité. Les documents que nous avons demandés nous ont été transmis sans aucun souci et très rapidement. Les entretiens ont été très bien organisés sur les deux sites. Nous avons souvent plus de difficultés et autant dire quand cela se passe bien. Nous remercions les membres de la direction pour le travail qu'ils ont fait et les agents de nous avoir accordé une heure et demie chacun.

Sur le contexte de ce projet, qu'est-ce qui amène cette fermeture ? La raison en est ce contexte social et ces conflits interpersonnels qui minent la situation et qui empêchent le travail de se faire convenablement. Pour nous, cette situation est liée à deux raisons :

- Même si nous n'avons pas pu interroger les agents qui ne sont plus là et il est difficile de leur demander ce qui s'est passé il y a trois, quatre, ou cinq ans, tout le monde est d'accord pour dire que le problème à Nanterre n'est pas les alertes et les enquêtes. A Nanterre, il y a peut-être un terreau particulièrement difficile à appréhender et cet attachement est qualifié historiquement de difficile par tout le monde, par les agents eux-mêmes, par ceux qui y ont travaillé et qui ont bougé entretemps et par ceux qui y sont encore. Ils s'accordent aussi à dire que l'attachement fonctionnait très bien, qu'il y avait un esprit de famille, que l'on arrivait à travailler les uns avec les autres, mais les choses se sont finalement compliquées petit à petit. Nous voudrions essayer de prendre un pas de côté en disant que les choses ne se sont pas compliquées parce que les gens ne s'entendent pas. Il y a sûrement eu des conflits et des comportements sectaires, communautaristes, vraiment harcelants et des comportements qui n'avaient pas leur place dans un milieu de travail, mais comment se fait-il que l'on ne parle plus du travail à Nanterre depuis plusieurs années ? On ne parle plus que du fait que telle personne apprécie telle personne et que telle personne ne veut plus travailler avec telle autre personne. Quand on est au travail, on parle de travail et, si cela est bien fait et bien encadré, on passe au-dessus de ces conflits interpersonnels parce qu'ils sont gérés au bon moment. Nous faisons vraiment l'hypothèse qu'à travers les valeurs du travail et de l'organisation du travail que sont la reconnaissance financière, la promotion, l'acceptation des mobilités quand elles sont demandées, le sens du travail, le fait de continuer à faire le travail pour lequel on est venu et non pas seulement de la surveillance de chantier parce que les agents ne se sont pas engagés à la RATP pour cela, le fait de travailler sur le collectif, de dire ce que l'on a le droit de faire ou de ne pas faire, le fait de pouvoir recadrer au bon moment ce

qui se passe quand cela dépasse les bornes, le fait de pouvoir travailler sur le matériel et l'environnement de travail, les agents peuvent voir que l'entreprise fait aussi attention à eux. Tous ces éléments ont amené au fait que les conditions de travail se sont tendues et le contexte est devenu trop difficile. A chaque petite étincelle, les conséquences devenaient de plus en plus graves et la situation a finalement pris cette tournure explosive. Elle dépasse le fait de dire « je ne t'apprécie pas, je ne t'aime pas ou du fais des choses que je n'aime pas ». Nous avons compris que cela n'avait pas été vraiment analysé et travaillé. On n'a pas mis les choses sur la table en disant : c'est quoi être agent de maintenance aujourd'hui à Nanterre ? C'est quoi votre posture ? C'est quoi votre métier ? Il faut retravailler là-dessus et voir si, à partir de là, on ne pouvait pas assainir la situation.

- Il n'y a pas eu de soutien des encadrants et cet avis est unanime. La direction nous l'a dit comme les agents sur place. Tout le monde sait que l'encadrant de l'équipe précédente ou pré-précédente était tout seul. Il ne pouvait pas remonter les difficultés et il faisait le travail tout seul. Quand il était interpellé par les agents, il prenait sur lui parce qu'il savait qu'il n'avait pas de soutien et qu'il ne servait à rien de remonter les informations. Nous l'avons entendu à plusieurs étapes du management au cours des dernières années. Ce manque de soutien de la direction au niveau de la VOIE et de la Direction Générale est l'un des points sur lesquels il faut mettre le doigt et s'interroger pour savoir pourquoi les encadrants ne se sont pas sentis en capacité de faire remonter leurs difficultés. Pourquoi cela n'a-t-il pas marché ? Avaient-ils peur de le dire ? Pourquoi ? Est-ce que cela aurait bloqué la promotion interne, l'évolution de carrière, l'augmentation qu'ils peuvent avoir ? Ont-ils honte parce qu'ils vont passer pour des incompetents ? Il faut y réfléchir parce que cela peut se reproduire partout ailleurs, à Nogent, à Villette... Si le terrain n'est pas honnête et s'il n'est pas transparent, l'encadrant local ne peut pas faire valoir ses difficultés. Ce problème s'est passé à Nanterre et la situation a pourri. Il n'y a aucune raison pour qu'il ne se produise pas ailleurs. Il y a un vrai travail à faire pour comprendre ce qui s'est passé et dépasser le fait que les gens ne s'entendaient pas. Qu'est-ce qui n'a pas suffi dans l'organisation du travail, dans ce qui a été mis en place et dans les ressources qui ont été données aux salariés, aux agents et à l'encadrement pour dépasser cela et pouvoir analyser la situation dans les temps, avoir le soutien dans le temps et les outils pour corriger et non pas pour s'apercevoir plusieurs mois et plusieurs années après que la situation est incontrôlable et on ferme l'attachement ? La responsabilité de la direction donne des droits, le droit de décider unilatéralement de la fermeture comme cela nous a été rappelé hier, mais elle donne aussi des devoirs de faire en sorte que la situation n'en arrive pas là et que les agents ne subissent pas une double peine. Ils sont en peine depuis plusieurs années parce qu'ils ne sont pas soutenus et il y a un absentéisme endémique. Le travail pour ceux qui restent est doublé et on leur dit maintenant qu'on ne les a pas soutenus, que l'on n'a rien fait pendant des années, mais rassurez-vous, on a la solution ! Cela n'est pas entendable. Il n'y a surtout pas d'arguments derrière à part le fait de dire que c'est trop compliqué. Cela n'est pas satisfaisant à notre sens.

Nous avons ensuite analysé le projet tel qu'il a été présenté. M. TURBAN l'a dit : le projet tel qu'il a été présenté est un peu inaudible. Ce document que nous évoquons n'est pas le document qui vous sera présenté en information et consultation en séance de CSE et nous n'avons aucun doute sur le fait qu'il sera plus détaillé, plus fouillé et

plus solide quand ce projet arrivera en information consultation. Nous avons mis un certain nombre de points en lumière qui feront partie du projet et nous n'avons aucune raison de le mettre en doute. A la limite, si nous prenons ces slides et ces éléments comme justes, une recommandation sur ce qui doit bien figurer dans le projet quand il arrivera en information/consultation pour vous fixer, si vous en avez envie, un mode d'emploi et éviter de dire qu'il manque plein de documents et que vous n'êtes pas en état de rendre un avis, nous va. Un mode d'emploi pour que le projet soit solide nous va très bien et nous n'avons aucun souci sur le sujet.

M. TURBAN l'a dit dans sa synthèse : il existe un problème de conditions de travail et d'environnement tout à fait délétère et toxique aujourd'hui à Nanterre dont souffrent les agents. On présente une solution et il vrai qu'avec le projet demain, comme le collectif est éclaté et les agents iront travailler ailleurs, la solution sera de les extraire de ce milieu, mais à quel prix ? On va demander à des agents de changer d'attachement et potentiellement leur temps de trajet. Il faut prendre en compte les difficultés de temps de trajet. Si un agent de nuit prend l'autoroute pour rentrer chez lui, il peut, à dix minutes près, mettre une demi-heure ou une heure et demie. Cela change l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Un de vos collègues disait hier que cela n'a pas de prix et il n'est même pas question de se poser la question : que va-t-on donner comme indemnités pour le minorer et essayer de compenser ce temps-là ? Ce temps n'a pas de prix et votre collègue ne pourra plus être chez lui à temps le matin pour s'occuper des enfants parce qu'il arrivera trop tard. Ce temps ne se compense pas et ne s'achète pas.

Ce projet fait peser des vrais risques organisationnels et professionnels sur les salariés. Il est une solution, mais il est une solution qui soulève bien des problèmes. Pourquoi pas ? C'est la vie, tout n'est pas parfait et tout n'est pas idéal, mais, vu les problèmes qui sont posés, nous nous demandons pourquoi tant d'énergie et pourquoi tant de travail ? Pour que les salariés n'y soient pas trop exposés, il existe une autre solution et les agents le disent : il faut que la situation actuelle cesse, mais ils ne disent pas qu'il faut que Nanterre cesse. Ils ne demandent pas de fermer Nanterre, mais d'assainir la situation à Nanterre. Pourquoi faire partir des gens à Massy et à Nogent avec les questions que cela pose quand on les a déjà à Nanterre et quand on a déjà le mode de fonctionnement à Nanterre ? La question a été posée plusieurs fois hier en CSSCT. Une fois qu'ils auront été éclatés, nous ne savons pas bien comment tout cela va s'organiser. Est-ce que la priorité sera de casser les clans ? Si des gens continuent à ne pas s'entendre demain dans le même attachement, le problème sera déplacé et la réponse de la direction est de dire : « à ce moment-là, c'est à nous de mettre en place des choses pour que cela se passe bien ». En fait, on est prêt à déplacer le problème et on dit à ce moment-là que l'on mettra en place des choses. Très bien, allons-y !

Ce projet génère des risques professionnels. Nous sommes ennuyés, et ceci ne nous rend pas forcément très optimistes pour ce qui sera présenté dans le projet, par le fait que l'organisation en tant que telle et la situation telle qu'elle est à Nanterre depuis plusieurs mois devraient pouvoir impliquer un plan de prévention et des dispositifs de prévention à la hauteur. Or, depuis déjà des années, dans votre DUERP, document unique de prévention des risques, les risques psychosociaux ne sont pas trop représentés et on ne les voit pas trop. Le problème ne se pose pas spécifiquement par rapport à la situation de Nanterre. Ils n'apparaissent pas beaucoup dans le document

unique et ils apparaissent encore moins sur Nanterre alors qu'ils datent de plusieurs années. Vous avez une grille RPS structurelle RATP qui n'a pas été déployée à Nanterre. On n'a pas utilisé cet outil à Nanterre. On nous dit aujourd'hui que Nanterre est aujourd'hui dans une situation tellement grave qu'il n'y a pas de solution à part fermer l'attachement. Cela nous laisse perplexe et nous interroge : comment peut-on s'assurer qu'il y aura, dans le projet, un vrai plan de prévention solide vis-à-vis de la situation si les documents légaux qui existent aujourd'hui ne sont pas utilisés et ne sont pas adaptés à une situation qui dure depuis des années ?

Nous avons des plans d'actions d'accompagnement et des choses ont été faites. Des enquêtes ont été faites puisque les salariés ont sollicité l'encadrement. A côté de cela, nous n'avons pas d'évaluation de la charge de travail. Cela n'était pas flagrant hier parce que nous parlions de la surveillance de chantier et la réponse du côté de la direction était de dire qu'il leur arrivait d'en faire. Certains représentants du personnel ont répondu que plein d'agents ne font que cela depuis des mois ou des années et il ne faut pas dire qu'il leur arrive d'en faire. Je ne dis pas que ce principe est vrai pour tous les agents, mais il y a forcément une vision des cadres et une vision du terrain qui n'est pas forcément entendue et cela est normal. Par contre, cela peut se réconcilier en analysant la charge de travail et ce que font vraiment les agents. Cet élément est important dans un projet où il leur est demandé d'aller ailleurs.

On nous dit qu'ils garderont le même poste et le même métier, mais dans une organisation qui ne sera pas la même où on leur demandera potentiellement de faire d'autres choses. On leur demandera de réinternaliser un peu d'activité, mais ils le font déjà aujourd'hui sur le terrain. Cette analyse n'a pas été faite et nous n'avons pas d'identification de tous les risques ni actuels, ni futurs. Ces éléments doivent figurer dans le projet que nous allons vous présenter. Notre posture n'est pas de dire qu'il serait bien qu'ils y soient. S'ils ne figurent pas dans le projet, le projet ne sera pas solide et vous pourrez considérer que vous n'êtes pas en mesure de rendre un avis tant que vos prérogatives ne sont pas respectées.

**Représentante du cabinet PROGEXA (2)** – Nos deux grandes difficultés sur ce projet sont les suivantes :

- Il ne comporte aucune évaluation des risques pour les salariés du sous-traitant et il va falloir qu'elle apparaisse à un moment donné comme un élu l'a soulevé hier. Formaliser l'activité de maintenance actuellement à Nanterre suppose de déployer un nombre considérable de salariés du sous-traitant et vous n'avez pas d'informations sur les risques professionnels des sous-traitants à ce jour.
- Ce projet est assez symbolique puisqu'il s'agit d'externaliser la maintenance de la ligne A de la Gare de Lyon à Saint Germain en Laye, c'est-à-dire de la ligne la plus utilisée avec plus d'un million de personnes. Il est évident que nous devons tous avoir à l'esprit la catastrophe de Brétigny sur Orge à la SNCF qui a conduit à la mort de plusieurs personnes et qui résultait précisément d'une externalisation de la maintenance dont la SNCF n'a pas assuré suffisamment ni la traçabilité, ni sa responsabilité. Quand on a ce genre de situation en tête, on se pose nécessairement la question : que va-t-il se passer à Nanterre demain quand l'externalisation de la maintenance sera faite ? Qui aura la responsabilité de quoi ? Est-ce que la RATP ne cherche pas à diluer sa responsabilité ? Nous avons

soulevé cette question hier et elle figure dans le rapport. Je rappelle, à toutes fins utiles, que la RATP en tant que gestionnaire d'infrastructure est pleinement responsable de la sécurité ferroviaire et elle l'est même quand elle sous-traite. Certes, les sous-traitants vont aussi engager leur responsabilité puisqu'ils sont nécessairement agréés, mais il n'empêche que la RATP conserve la responsabilité de la sécurité ferroviaire quand les activités sont sous-traitées. La question qui se pose est la suivante : à quel degré va-t-elle être responsable et comment va-t-elle faire pour assurer sa responsabilité ? C'est quelque chose que la RATP connaît évidemment bien et nous avons appris hier que la DGSF et les services de Jean CASTEX sont en train d'étudier l'innocuité de l'externalisation de la maintenance sur le site de Nanterre. Nous devons tous faire attention à ce genre d'information. Il est évident que la DGSF et les bureaux de Jean CASTEX ne vont pas s'intéresser uniquement à l'externalisation de la maintenance de l'attache de Nanterre. Même si le projet n'est pas affiché comme tel et même si on nous affirme aujourd'hui que seul l'attache de Nanterre sera impacté, la question de l'externalisation de toute la maintenance se pose.

Notre préconisation est la suivante : comment pouvez-vous vous prononcer sur un sujet alors que vous ne savez pas quel sera le résultat de ce rapport fait par la DGSF et M. CASTEX ? Devez-vous vous prononcer sans savoir quels seront les risques ferroviaires que vous aurez demain ? Si ce rapport conclut à une innocuité de l'externalisation, vous aurez été informés de difficultés alors que le projet ne pourra pas être mis en œuvre. La question se pose : ne faut-il pas attendre, voire demander que la DGSF et Jean-CASTEX vous présentent les résultats de leur rapport sur l'innocuité ou non de l'externalisation de la maintenance à Nanterre ? Il serait bien que l'on vous présente les résultats de ce rapport.

Vous avez déjà aujourd'hui une externalisation de la maintenance patrimoniale. Or, cette maintenance est tout à fait différente de la maintenance corrective et préventive. En termes de délais, d'actions, de visibilité des difficultés et de remontée des difficultés, nous ne sommes pas sur les mêmes temporalités. Vous avez un élargissement de l'externalisation de la maintenance.

A quoi conduira cette externalisation ? Elle conduira au fait que la sécurité ferroviaire soit assurée par un contrat. Nous l'avons vu à la SNCF. Avec un contrat, vous aurez un problème assez essentiel : vous n'aurez qu'un seul sous-traitant qui va s'occuper de cette maintenance. Ce sous-traitant risque d'être en dépendance économique à l'égard de la RATP et il aura un choix constant à faire : l'enjeu économique ou la sécurité ferroviaire. Or, les contrats ne visent que le respect des délais et le budget, à quel moment la sécurité ferroviaire va-t-elle dominer par rapport aux enjeux économiques ? Il faudrait encore que vous puissiez avoir entre les mains les contrats de sous-traitance et, en tout cas, les accords-cadres puisque vous avez déjà des accords-cadres pour certains.

Cette externalisation ne vise pas l'externalisation des ressources humaines et elle ne vise pas l'externalisation de la comptabilité. Elle vise l'externalisation du cœur de métier de l'attache de Nanterre qui est celui d'assurer la maintenance, et l'attache de Nanterre n'est pas uniquement concerné par ce cœur de métier. Une première conséquence assez évidente est que vous risquez de perdre le cœur de l'activité.

En plus d'externaliser, il est prévu dans le projet une réduction de la surveillance des chantiers. Il existe pour nous contradiction logique : on externalise, mais on surveille moins. Des personnes dont on n'a pas la responsabilité, que l'on n'a pas formés et dont on n'a pas maîtrisé toute la chaîne de maintenance, sont précisément celles que l'on va le moins surveiller. Vous aurez finalement, en termes de traçabilité de la maintenance pour savoir ce qui aura été fait, ce qui sera défectueux..., de plus grandes difficultés. Cela est très inquiétant en termes de traçabilité de la maintenance et l'une des raisons est la chaîne de maintenance qu'il n'y a pas eu et qui a amené au cas de Brétigny sur Orge. Vous risquez d'avoir des difficultés similaires. Vous aurez des difficultés de détection de pannes : qui va les détecter, comment seront-elles remontées, les sous-traitants sont-ils suffisamment compétents pour les détecter aussi bien que les agents RATP, à qui vont-ils s'adresser ?

Je rappelle qu'il est prévu dans le projet qu'ils aillent chercher leurs ordres de travaux Nogent et qu'ils aillent après à Nanterre. Nous ne savons pas très bien comment le débriefing est fait. Or, c'est précisément le débriefing qui va assurer potentiellement aux salariés sous-traitants de dire que j'ai vu tel problème et il y a quelque chose en urgence à faire. Vous allez en fait externaliser quelque chose d'assez essentiel et le projet n'indique pas grand-chose sur la façon dont cette externalisation sera menée pour assurer la sécurité ferroviaire.

La troisième grande difficulté de cette externalisation de la maintenance est évidemment la dilution des responsabilités et nous l'avons vu sur la SNCF. Il a fallu que les victimes et leurs avocats se battent pour arriver à démontrer qui est responsable de quoi. Il y a eu énormément de rapports d'expertise qui ont été faits pour savoir c'est la responsabilité de qui. Est-ce la responsabilité de l'agent ? Le juge a décidé que non, mais il a fallu qu'il se batte et un nombre d'expertises assez considérable pour démontrer que cela n'était pas de la responsabilité de l'agent de la SNCF.

Il n'empêche qu'avec une externalisation, vous aurez nécessairement plusieurs intervenants et plusieurs entreprises, la RATP d'une part et les sous-traitants d'autre part, sans compter que nous ne savons pas si les sous-traitants feront eux-mêmes appel à des sous-traitants, soit à une chaîne de sous-traitance. S'il y a le moindre dysfonctionnement ou le moindre accident, qui est responsable ? Dans le projet qui est soumis aujourd'hui, nous n'avons aucune idée sur le sujet : où sera placée la responsabilité de la RATP et en quoi elle s'engage ? Il est nécessaire d'avoir ces informations pour pouvoir se prononcer sur ce projet.

L'une de nos préconisations est de demander la suspension du projet à la fois d'un point de vue information/consultation et d'un point de vue négociations avec les organisations syndicales jusqu'au moment où vous aurez eu une présentation du rapport finalisé sur les risques ferroviaires que fait peser cette externalisation. En fait, vous prenez la responsabilité en admettant ce projet sans être informés de cela et vous restez aveugles à quelque chose qui pourrait toucher à la santé publique. Les deux points essentiels qui manquent à ce projet à ce jour sont l'absence de plan de prévention en matière de risques professionnels qui touchent les salariés et les agents et l'absence d'informations sur le risque de sécurité ferroviaire.

Il nous a aussi été demandé, parce que le site de Nanterre va mal, les salariés de Nanterre vont mal et le collectif va mal, de regarder quelles étaient les mesures d'accompagnement. Il faudra prévoir une solution pour les personnes sur place qui vont mal. Le collectif est en souffrance. Un nombre considérable de salariés sur place n'en peuvent plus. Pour certains d'entre eux, le discours a été clair : « on n'en peut plus, j'ai besoin de m'arrêter et je ne le fais pas parce que l'un des critères prévus pour la mobilité est le présentéisme ». Vous voyez l'aberration de la situation pour certains agents. D'autres se sont arrêtés parce qu'ils n'en pouvaient plus au risque de ne pas pouvoir choisir leur mobilité.

Face à ce genre de situation, il nous a été demandé de regarder quelles étaient les mesures pour pouvoir accompagner les salariés qui ont envie de partir de Nanterre parce qu'il y en a certains. D'autres salariés veulent rester et, à la question de savoir ce qui va arriver à ces salariés qui veulent rester, nous n'avons pas de réponse à vous donner. Je précise tout de suite que les agents qui ne veulent pas partir de Nanterre seront contraints de partir. S'ils refusent de partir, ils ne respecteront pas leurs obligations contractuelles puisque vous avez des contrats qui les obligent à travailler. En n'acceptant pas la mobilité à Nogent, à Massy ou à Villette, ils seront en contradiction avec leurs obligations contractuelles. A ce jour, le non-respect de ces obligations contractuelles est une faute et il est susceptible d'entraîner un licenciement pour eux. Tout salarié de Nanterre qui refuserait la mobilité serait donc fautif et licencié.

Pour ceux qui souhaitent accepter des mobilités, des choses sont à prendre en considération. A la lecture de votre projet, nous sommes dans un flou artistique sur la mobilité interne. Pourquoi pas, mais dans quel cadre se place-t-on ? Nous entendons que le document est encore à l'état de projet et que nous avons encore des possibilités d'amélioration, mais quand nous lisons ce document à l'état de projet, il y a une grande difficulté : dans quel cadre êtes-vous ? Tout un vocabulaire utilisé relève du licenciement. Quand on parle de reclassement, il existe, en droit du licenciement, des critères d'ordre : comment choisit-on les salariés pour les reclasser ? Cette question se pose lors d'un licenciement : comment choisit-on les salariés pour les redéployer ? Il s'agit peu ou prou de la même question. Vous avez tout un vocabulaire autour du licenciement.

Vous avez un deuxième vocabulaire autour de la GPEC. Pourquoi ne pas appliquer directement votre accord GPEC ? Cette GPEC sera difficilement applicable parce que votre mobilité est imposée. La GPEC est de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. L'idée est de faire évoluer la carrière des agents, de réfléchir à leur mobilité selon leurs souhaits et leurs besoins. Vous n'êtes pas exactement dans le cadre d'une GPEC pour une raison simple : la mobilité est imposée.

Comme vous êtes dans le cadre d'une mobilité, il existe, au niveau du droit du travail, les accords de mobilité qui sont appelés aujourd'hui accords de performance collective. Si les organisations syndicales signent cet accord, il s'appliquera à tout type d'accompagnement et il s'imposera de fait aux salariés. Vous n'allez pas, en tant qu'organisations syndicales et CSE éventuellement après quand vous rendrez votre avis, participer à imposer aux salariés une mobilité. Une clarification est à avoir sur ce point : dans quel cadre êtes-vous actuellement ? Êtes-vous dans le cadre d'une mobilité imposée ou peut-on envisager que des salariés restent sur place à Nanterre ? Est-on dans le cadre de ce qui pourrait s'apparenter à une forme de reclassement et,



si les salariés le refusent, ils seront licenciés ? Je voudrais savoir dans quel cadre vous êtes exactement d'autant plus que, si vous êtes dans le cadre du licenciement potentiel, le code du travail prévoit des mesures d'accompagnement qui sont à la hauteur des moyens du Groupe. Une des difficultés de votre projet est que vous n'avez absolument aucune information sur l'enveloppe budgétaire prévue pour l'accompagnement des salariés. Or, cette enveloppe budgétaire doit être au moins égale aux moyens financiers du Groupe.

En termes d'accompagnement des salariés, l'une des choses qu'il faudrait envisager pour améliorer la situation actuelle n'est pas de reclasser et de redéployer, mais plutôt d'accompagner les mobilités. Il y a des choses sur lesquelles il faut être extrêmement attentif et notamment les critères. Vous avez des ordres de classement des critères. Je ne vais pas m'attarder sur tous les critères, mais notamment sur celui du présentéisme. Vous avez une difficulté assez grande à ce niveau. On nous a expliqué hier qu'il est prévu du présentéisme comme pour l'intéressement. Cela ne marche pas. L'intéressement est fait pour avoir une prime proportionnellement à votre absence ou votre présence. Il ne s'agit pas en l'occurrence d'une prime. On ne fait pas un cadeau aux agents puisqu'on leur impose une mobilité. Certains agents de Nanterre comptent sur leur santé et restent pour pouvoir faire valoir ce critère. La question se pose donc de savoir si ce critère est vraiment pertinent pour assurer la mobilité ou non des salariés ? Il s'agit d'une difficulté, mais il est clair que des propositions sont tout à fait entendables et faisables. Quand on est dans le cadre d'une mobilité au sens où l'on envisage une carrière, il y a des choses simples à faire dont certaines sont déjà prévues dans votre GPEC :

- Dresser un état des lieux des compétences actuelles de l'établissement, et je parle de l'attachement de Nanterre.
- Quels sont les droits spécifiques à la formation ?
- Pourquoi ne pas envisager une formation de tous les agents de Nanterre sur leur droit à la formation (VAE, formation...) ?
- La RATP ne pourrait-elle pas aller au-delà de l'accord GPEC en proposant et en finançant des formations qui seront potentiellement qualifiantes et non pas uniquement faites pour le maintien des qualifications ?
- Il pourrait aussi être envisagé, pour accompagner les salariés dans leur mobilité, d'aller au-delà de la simple formation qualifiante. On pourrait aussi envisager tous les critères qui touchent à la pénibilité et à la séniorité parce qu'il faut aussi prendre en considération la pénibilité du travail de l'attachement de Nanterre. Il s'agit d'un travail de nuit qui est extrêmement compliqué.

Ces questions pourraient être aussi envisagées dans le cadre de la mobilité de ceux qui ont envie de partir de Nanterre. L'une des préconisations assez simples que nous avons sur l'amélioration du projet est en fait d'appliquer votre accord GPEC en précisant deux points :

- Vous pouvez aller au-delà de votre accord GPEC. Il y a certes une partie 2 dans votre accord GPEC qui prévoit comment vous devez envisager l'accompagnement

des salariés dans le cadre d'une réorganisation. Il est vrai que cela est prévu dans votre accord GPEC. Cependant, le code du travail n'interdit nullement de négocier au-delà, c'est-à-dire de négocier de manière plus favorable. Il est donc tout à fait possible aujourd'hui d'engager une négociation pour aller au-delà des dispositions prévues dans votre accord GPEC.

- Il est même nécessaire d'aller au-delà de votre accord GPEC pour une raison simple : cet accord a été fait dans sa partie 2 pour accompagner les changements. Vous n'êtes pas aujourd'hui dans un accompagnement des changements organisationnels ou des changements industriels. Vous êtes face à une situation totalement différente. Vous êtes face à un collectif et à un attachement en souffrance. Il va falloir accompagner des personnes qui sont en souffrance. Pour accompagner quelqu'un qui va mal, il ne suffit pas simplement de lui demander : vous voulez faire quoi demain ? Quelqu'un qui va mal est incapable de répondre à cette question. Il ne sait pas ce qu'il veut faire demain puisqu'il va mal. Il va avoir besoin de repos. Il va avoir besoin d'un accompagnement psychologique. Il va avoir besoin qu'on lui suggère des propositions. Il va avoir besoin qu'on lui donne un avenir pour plusieurs années. Il va falloir lui suggérer des choses intéressantes, le porter et le valoriser. Il est tout à fait envisageable d'aller au-delà de votre accord GPEC parce que vous n'êtes pas dans le cadre d'une réorganisation simple. Vous êtes dans le cadre d'une souffrance collective. Nous vous donnons donc quelques propositions qui vont au-delà de votre accord GPEC en page 27 du rapport.

Pouvoir envisager l'accompagnement des salariés relève de l'impossible si vous n'avez pas une enveloppe budgétaire. Il vous faut un engagement de la direction sur combien elle est prête à mettre sur la table pour accompagner les salariés et vous ne l'avez pas aujourd'hui. La seule information que nous avons eue est l'enveloppe financière. Par un automatisme qui reste un flou artistique pour nous, la sous-traitance de demain de l'attachement de Nanterre serait équivalente à la réalisation de la sous-traitance sur Nogent, Massy et Villette. Nous n'avons absolument pas compris ce calcul parce que nous n'avons pas les informations pour décortiquer le calcul.

Dans le cadre de l'accompagnement des salariés, des choses assez simples sont à discuter et à mettre sur la table. Un nombre considérable d'agents nous ont expliqué être normalement poseurs, mais ils sont devenus aujourd'hui à 80 %, voire à 100 %, des surveillants de chantiers alors qu'ils ne se sentent pas suffisamment pas formés et qu'ils ont le sentiment de supporter la responsabilité en cas de difficultés parce que l'OT n'est pas parfait, parce que le sous-traitant ne peut pas faire, parce qu'ils n'ont pas assez de temps. Il y a une clarification à avoir sur les métiers, il y a une clarification à avoir sur les responsabilités et il y a une clarification à avoir sur les promotions internes. Vous avez un statut à la RATP qui est normalement assez clair pour les promotions internes.

Vous avez aussi des accords collectifs qui sont normalement assez clairs sur les promotions internes. La question qui se pose est la suivante : comment se fait-il malgré cela que vous ayez des agents qui ne comprennent pas les promotions internes et qui supposent, suggèrent, ressentent des privilèges pour certains et de la discrimination pour d'autres ? Un état des lieux est à faire sur place pour voir comment se fait-il qu'il puisse y avoir, dans le cadre de la promotion interne, des sentiments totalement différents de ce qui est écrit dans les accords-cadres et dans les accords collectifs. Un

travail de terrain est à faire sur la promotion interne et les évolutions de carrière de tout un chacun. Parmi ces éléments qui nous paraissent essentiels pour accompagner les salariés, vous n'avez pas uniquement des mesures, mais vous avez aussi le cadre dans lequel s'inscrivent ces mesures.

**Représentante du cabinet PROGEXA (1)** – L'idée prioritaire de la dernière partie du rapport était de voir, dans le cadre de la fermeture, comment on accompagne et on fait bien les choses pour qu'elles soient le moins délétères et le moins négatives possible pour les agents. Il était impossible pour nous, en parlant avec les agents, de ne pas interroger la pertinence même de la fermeture de Nanterre pour vous donner des leviers et des outils pour réfléchir à la question. Cette fermeture est-elle inéluctable ? Il nous a été dit dès le début que la décision de fermeture était unilatérale. C'est le droit de la direction de décider de façon unilatérale et nous ne sommes pas encore dans une démocratie parfaite partout. Cela fait partie de ses prérogatives, mais le document présenté ne prend même pas la peine de justifier en quoi la fermeture est la meilleure voie et la seule solution.

Nous n'avons pas non plus de scénarios alternatifs qui auraient pu être étudiés par la direction et mis de côté parce qu'ils n'étaient pas pertinents pour tout un tas de raisons, pour des raisons financières ou autres. Tout peut s'expliquer, mais il n'y a même pas de propositions. Il nous paraît assez clair que les agents ont besoin d'être sortis de la situation toxique et délétère dans laquelle ils sont. Ils n'ont absolument pas besoin d'être sortis du site sur lequel ils travaillent et sur lequel il y aura encore du travail. Ce n'est pas comme si la ligne fermait, mais le travail va être confié à d'autres gens via un contrat. Nous pensons qu'il y a moyen de faire autrement parce que les ressources, l'activité et l'organisation sont déjà là. Il faut par contre s'assurer que l'organisation du travail permet de redonner au collectif l'envie et les moyens de travailler les uns avec les autres pour des gens qui ont même du mal à se parler.

Sans revenir sur le fait de savoir pourquoi on en est arrivé là, il y a encore des choses à faire aujourd'hui et, pour être honnête, nous n'avons pas perçu et nous n'avons pas réussi à trouver ce qui avait été fait. La réponse de la direction nous dit qu'ils ont tout fait pour essayer de faire en sorte que la situation s'améliore, mais cela ne marche pas et il faut fermer. Le « tout fait » reste assez obscur pour nous à part le changement de management en 2021 et la mise en place d'une cellule par un numéro vert après les enquêtes. On n'est même pas en prévention en essayant de mettre en place une organisation du travail saine. On en est à réparer les dommages qui ont été amenés par le fait que l'organisation ne soit pas saine depuis des années.

Pour nous, la question était vraiment la suivante : pourquoi on ferme ? Nous ne comprenons pas vraiment, mais admettons que cette option de fermeture ne soit même pas sur la table parce que nous parlons tout de même de la fermeture d'un site. Nous parlons de la fermeture d'un site non pas parce qu'il n'y a plus d'activité, mais parce qu'elle est confiée à quelqu'un d'autre. Il s'agit d'un enjeu majeur. L'activité sera faite par un sous-traitant et on continuera à prendre la responsabilité de la chose.

Nous vous suggérons des pistes à réfléchir et à discuter. Vous n'avez pas besoin de tout prendre parce qu'elles ne sont peut-être pas toutes bonnes ou elles ne sont peut-être pas toutes adaptées à la façon dont vous avez envie de réfléchir à la chose, mais nous vous proposons un certain nombre d'éléments et de facteurs sur lesquels nous

pensons qu'il est possible de travailler et cela permettrait d'améliorer la situation à long terme.

En tout cas, il est sûr pour nous aujourd'hui, vu ce qui a été fait et ce qui n'a pas été fait, que se préparer à la fermeture de Nanterre est extrêmement prématuré parce que tout n'a pas été mis en œuvre pour assainir la situation.

Nous vous faisons un certain nombre de préconisations, par exemple à la page 34 sur des mesures de prévention. Je ne vais pas toutes les détailler, mais je veux juste citer les deux dernières. Nous avons beaucoup parlé de parcours professionnels, de reconnaissance et, par exemple, de revaloriser les salaires. Vous avez des agents à Nanterre qui ont demandé des mobilités depuis des années et auxquels on ne donne pas de réponse ou on ne donne pas de réponse argumentée. Vous avez des agents à Nanterre, -et je fais le pari que vous n'en avez pas qu'à Nanterre-, qui ont de plus en plus de mal à dire dans leur entourage qu'ils travaillent à la RATP parce que vous n'avez pas très bonne presse en ce moment. Ils ne se sentent pas reconnus par l'entreprise quand, en plus, la façon de répondre à leurs problèmes est de les faire travailler ailleurs. La solution peut passer par une non-fermeture, un maintien du site et une amélioration des conditions. Elle peut aussi passer par une reconnaissance financière. Elle peut surtout être, dans un autre levier financier, d'embaucher à Nanterre. Nous avons entendu beaucoup dire hier que, le problème étant collectif, il faut pouvoir le remodeler. Avec l'idée de dispatcher les gens, ils vont se retrouver dans des nouveaux collectifs qui vont diluer les problèmes. Cela est très bien et faisons-le sur le collectif de Nanterre ! Si des gens veulent partir sur d'autres attachements, laissons-les partir ! J'ai rencontré des gens qui sont intéressés pour aller à Nanterre. Ils se disent que ce site est intéressant et qu'il a du potentiel. Des gens veulent bosser là-bas et, si on leur propose une mobilité, ils iront alors qu'il est un site moribond et que tout le monde en entend parler depuis un an et demi en disant qu'ils ne font rien à Nanterre, ils ne travaillent pas, il n'y a que des absents, ils se tapent dessus... Si des gens sont prêts à y aller, je dis banco ! Il faut miser là-dessus et embaucher. Cela est d'autant plus possible que l'enveloppe présentée par la direction dans le projet pour la fermeture et l'externalisation de l'activité à la sous-traitance coûtera plus cher que coûte Nanterre aujourd'hui. S'ils ont une enveloppe avec de l'argent en plus, il faut la mettre pour renforcer le collectif de Nanterre, lui donner des outils et des ressources. Il y a apparemment du budget. Il s'agit d'une petite enveloppe de 360.000 € telle qu'indiquée dans le projet, mais cela est possible. Il y a des leviers à exploiter et la discussion mérite d'être menée.

Pour nous, un des points essentiels est le suivant : il faut que les encadrants de Nanterre soient accompagnés et il faut peut-être de nouveaux encadrants si ceux-là sont arrivés au bout de ce qu'ils pouvaient donner dans le contexte très difficile au sein duquel ils doivent travailler. Il faut parler de travail à Nanterre et il faut arrêter de parler de collectif qui ne se parle pas : que faisons-nous, quels sont nos chantiers, quel est notre métier, comment l'équipe est-elle constituée... ? Nous pensons que ceci a manqué dans les années précédentes et que cela peut vraiment changer les choses. Ma collègue prenait l'exemple de poseurs tout à l'heure. Beaucoup de poseurs que nous avons rencontrés à Nanterre et à Nogent surveillent les chantiers constamment. J'ai rencontré un agent qui a une spécificité technique de soudeur et il m'a dit qu'il n'avait pas soudé depuis deux ans. Il n'a pas touché à un appareillage de soudage depuis deux ans et il ne fait que de la surveillance de chantier. Il est normal que les

métiers évoluent dans une entreprise et, s'il y a plus de surveillance à faire et de sous-traitance, soit ! La question a-t-elle été discutée ? A-t-on annoncé aux poseurs et aux opérateurs qu'ils allaient faire plus de surveillance ? Comment l'organise-t-on ? Les a-t-on formés à cette mission ? Un surveillant de chantier va pouvoir surveiller le geste et il va savoir, avec son expérience et son expertise, s'il est bien fait ou pas. Il se pose la question de ceux qui ne sont pas forcément expérimentés. Être dans la posture du surveillant de chantier RATP, c'est-à-dire le seul sur le chantier qui sera en face du chef de chantier de l'entreprise, ne fait pas partie des compétences du poseur. On ne lui apprend pas à le faire dans sa formation initiale et se mettre en posture de surveillant de chantier ne s'improvise pas. On part du principe que cela est inné et on laisse l'agent se débrouiller. Le fait d'être poseur dans une équipe au cadre ou d'être surveillant de chantier tout seul avec 25 salariés de chez COLAS en face qui travaillent n'est pas la même chose en termes de responsabilité et en termes de charge mentale. Comment cette fonction se valorise-t-elle ? Est-ce qu'elle se valorise financièrement ou par un échelon ? Tout cela est parler travail et, si cela n'existe pas, ce sont forcément des irritants et votre collectif se délite au fur et à mesure parce que confronté à tout cela, on a moins envie, on a moins les ressources quand des soucis arrivent et on va réagir un peu vertement, un peu brusquement, un peu violemment. Le collectif se diluera au fur et à mesure sur des années parce qu'on ne parle pas des vrais sujets. On ne parle pas de ce pour quoi les gens se sont engagés à la RATP et viennent prendre leur quart en début de nuit. Il y a quelque chose à travailler là-dessus.

Selon nous, il y a aussi quelque chose à travailler sur l'encadrement de Nanterre. Il n'est pas du tout question de qualifier les compétences et l'engagement des équipes encadrantes précédentes et cela n'est pas du tout le sujet. Certaines équipes encadrantes à Nanterre remontaient leur sentiment d'abandon et leurs difficultés. Il est important de le faire parce que si ces difficultés se sont produites à cet endroit, elles peuvent se reproduire ailleurs. Il faut s'assurer qu'ils sont accompagnés et soutenus avec une présence physique plus régulière des équipes locales de la Voie peut-être de différents échelons.

Pourquoi ne pas aider ces agents de maîtrise en les formant au management ? Cela ne s'improvise pas et il y a des gens qui sont faits pour ou pas. Il faut leur donner les clés pour accompagner et gérer les hommes en plus de gérer les chantiers. Il faut aussi pouvoir redonner à l'encadrement la vraie dimension du pouvoir disciplinaire et sanctionnaire. On nous a beaucoup dit, du côté des agents et du côté de la direction, qu'un certain nombre de comportements déviants non-professionnels qui n'ont pas été sanctionnés au bon moment, voire pas sanctionnés du tout alors qu'il y avait matière à sanctionner ces comportements non-professionnels, avaient amené à cette situation. Des enquêtes arrivent plusieurs mois ou plusieurs années plus tard et, à la suite des enquêtes, des sanctions tombent. Elles ne sont forcément pas bien accueillies et pas bien comprises. Si je n'ai pas d'avertissement, si je n'ai rien d'officiel, si je ne suis pas convoqué par ma RH et si j'ai d'un coup une sanction suite à une enquête, je ne vais pas bien le prendre. Je ne vais pas le comprendre et je vais avoir du mal à éprouver de la légitimité. Il faut pouvoir dire aux encadrants de Nanterre que s'il se passe demain quelque chose qui n'a pas lieu d'être au travail, il existe des règles, un code du travail, une charte de bonne conduite RATP et ils doivent sanctionner. Il faut s'assurer avant que tout le monde ait bien connaissance de ce code et rappeler à tout le monde ce que l'on a le droit de faire au travail et ce que l'on n'a pas le droit de faire au travail. On s'assure que tout le monde le sait, on guide, on

accompagne, on soutient et seulement après on sanctionne. Cela peut se faire assez vite. Cela ne coûte pas d'argent, cela ne prend pas beaucoup de temps et cela est faisable.

Le fait de pouvoir se projeter dans son emploi ou à la RATP pendant les six prochains mois, les deux prochaines années, voire les dix prochaines années, est important dans l'investissement. On ne s'investit pas de la même façon si on sait que l'on est là pour dix ans ou si l'on se pose la question de savoir si on sera encore là dans six mois. Pour cela, il faut que l'entreprise mise sur eux et il faut qu'elle leur permette de développer leurs compétences. Il faut qu'elle se rende compte que les compétences que nous mettons à la disposition de l'entreprise et que nous acquerrons vont être valorisées. Il s'agit non seulement de la formation initiale, mais aussi de la formation métier. Avec le projet de réinternalisation de certaines activités sur les attachements qui vont réintégrer les agents, ils feront plus de chantiers au cadre et des agents qui sont aujourd'hui en surveillance pourront refaire poseur ou utiliser de la compétence technique. Un agent qui est en surveillance depuis deux ans ne se sentira peut-être pas très à l'aise en faisant une activité qu'il n'a pas faite depuis plusieurs mois. Il faut s'assurer par des formations continues que les compétences ne se sont pas perdues, que les agents ont accès aux nouveaux outils et aux nouvelles façons de faire qui sont arrivés entretemps et qu'ils ne sont pas mis en difficulté en retournant faire une activité plus technique alors qu'ils sont en surveillance de chantier depuis des mois ou des années. Cette surveillance de chantier appelle d'autres compétences qui ne sont pas forcément les plus techniques. Il existe un vrai enjeu de former à cette surveillance de chantier et cette formation est apparemment prévue du côté de la direction.

Il faut aussi les former aux métiers de demain, à la transition énergétique... On en parle beaucoup pour vos collègues de Bus. Nous imaginons que cela peut changer les métiers de la maintenance et de l'infrastructure demain ou après-demain et il faut l'anticiper. Nous avons beaucoup parlé de GPEC qui est la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et, puisque vous allez potentiellement parler de tous ces sujets, autant mettre celui-là sur la table.

Au moment où nous parlons, le Président MACRON annonce qu'il veut mettre des RER dans toutes les villes. Nous avons un vrai problème de se dire que nous avons des gens compétents qui sont là depuis des années, qui sont formés et expérimentés. Ils le sont tellement qu'ils surveillent et on va sous-traiter. On va donner les clés de nos compétences et confier à terme notre cœur de métier alors que nous aurons besoin dans quelques années de référents sur l'infrastructure et de référents sur la maintenance RER. Il faudrait faire au contraire le chemin inverse, réinternaliser, et il faudrait que vous repreniez le contrôle sur votre activité. Je ne dis pas qu'elle va être externalisée partout. Nous ne sommes plus là sur des activités, mais sur un attachement entier sur quatre, c'est-à-dire un pourcentage de 25 % qui n'est pas anecdotique alors que vous aurez demain des RER dans dix villes et, au lieu de développer les compétences de vos collègues sur lesquelles ils ont travaillé, vous revenez dessus. Il faut les déployer et les garder en interne parce que vous en aurez besoin demain. Aujourd'hui, la direction fait exactement la même chose que la SNCF il y a quinze ans en externalisant toutes ses compétences techniques sur la maintenance. Ils réinternalisent aujourd'hui et nous voyons le même cheminement dans toutes les entreprises. Il y a quinze ans, on externalisait les RH, les comptabilités en Pologne, les centres IT en Inde pour l'informatique, et nous avons toujours le même

élan. On revient toujours en interne parce qu'il faut connaître le métier, avoir des interlocuteurs sur place, il faut pouvoir appeler son collègue que l'on connaît. On réinternalise parce que c'est la clé du travail bien fait. Je pense encore une fois si on le fait bien avec la sécurité ferroviaire, on a envie que ce travail soit bien fait. Il est évident que vous allez le réinternaliser puisque c'est la marche de l'histoire, sauf que les compétences se seront perdues entretemps. Elles auront périclité et vous n'arriverez plus à recruter. Nous voyons malheureusement l'accident arriver. Il est visible parce qu'il est arrivé ailleurs. Il est arrivé à la SNCF et aux chemins de fer anglais. Vous avez des modèles et le levier pour dire non. Ce scénario que vous proposez n'est que sur Nanterre et vous nous dites qu'il est la seule solution, mais cela n'est pas vrai. Il y a une autre façon de faire et vous devriez à minima solliciter pour en discuter.

**M. LE PRESIDENT** – Je vous remercie, Mesdames, pour cette restitution passionnée. Je vois que nous partageons la même passion qui consiste à dire que, pour bien travailler, il faut être bien au travail. Ceci est justement l'objet de ce projet. Je rappelle que vous nous avez éclairé le chemin et donné quelques pistes sur un dialogue social qui démarre puisque nous en sommes au début. Par contre, vous avez dit des choses et vous avez terminé là-dessus. Je suis tout de même un peu choqué par vos propos sur la sécurité ferroviaire et sur Brétigny. Il ne s'agit pas de sujets que l'on peut balancer en l'air dans une salle en laissant croire que cela pourrait nous arriver. J'aimerais bien que M. SAIZ apporte quelques précisions pour que nous ne quittions la salle en pensant que nous sommes en train de fabriquer du Brétigny parce que nous nous appliquons à faire exactement le contraire.

**M. SAIZ** - S'il y a, au niveau de la RATP, un département qui est conscient de l'importance de la sécurité ferroviaire, c'est bien RATP Infrastructures. Au sein de RATP I, nous sommes tous concernés par la sécurité ferroviaire, mais s'il y a une unité qui est concernée au premier chef par ce sujet, c'est l'unité VOIE. A vous écouter, nous avons l'impression d'augmenter la sous-traitance en diminuant la garantie de sécurité ferroviaire. Je m'inscris en faux et je voudrais tout de même rappeler qu'aujourd'hui, à l'unité VOIE dont je suis le Directeur, nous garantissons la sécurité ferroviaire alors que nous sous-traitons 70% de la maintenance patrimoniale et 30 % de la maintenance préventive. Avec le projet de fermeture de Nanterre, nous serons demain, sur l'unité VOIE, toujours sur le même pourcentage de 70 % de maintenance patrimoniale sous-traitée et de 30 % de maintenance corrective. Cela ne changera absolument rien au niveau de l'équilibre global de l'unité VOIE.

Nous avons ensuite le sujet de la sous-traitance complète sur le secteur ouest de la ligne A. Je tiens à rappeler que cette sous-traitance s'appliquera certes à la totalité de la ligne A à l'exception des appareils de voie qui sont l'élément le plus important qui garantit la sécurité ferroviaire. A côté de cela, nous travaillons avec la DGSF et Michel DAGUERREGARAY, qui est aujourd'hui Délégué Général à la Sécurité Ferroviaire, pour démontrer que la sous-traitance de cette activité sur l'ouest de la ligne A n'aura aucun impact et sera transparent avec une garantie de respect de la sécurité ferroviaire. Si le dossier n'est pas suffisamment complet à date, nous le compléterons dans ce sens.

**M. LECLER** – Je tiens à faire remarquer la qualité de l'analyse du cabinet d'expertise qui a pu résumer la situation en si peu de temps. Nous le disons depuis des années et vous avez bien résumé la situation. Nous partageons votre analyse. Il s'agit d'un cadeau aux entreprises privées. Je sais que cela ne vous plaît pas, mais je le répète. Nous l'avons dit et nous l'assumons parce que nous ne parlons pas de petits bouts, mais de toute la partie ouest de la ligne A. Nous ne sommes pas dupes et nous avons assez d'expérience dans l'entreprise pour savoir comment cela se passe depuis des années. Vous n'avez plus qu'à transformer l'essai et, si cela marche, nous ne donnons pas cher de la peau du département. Nous entrons dans l'engrenage, nous y allons en courant et, si cela marche, qu'est-ce qui vous empêchera de le faire sur d'autres secteurs ? Il n'y a pas d'autre alternative que cette solution et on n'a pas essayé autre chose à Nanterre. On a des problèmes avec ce centre et on le ferme. On peut ainsi passer par le privé et regarder ce qui se passe. Nous vous avons déjà dit que vous serez peut-être parti dans deux ou trois ans, vous serez peut-être dans un autre secteur et nous serons encore là. Nous essayerons de colmater les fuites parce que cela aura peut-être marché ou n'aura pas marché. Il s'agit d'un éternel recommencement. Des restructurations se font dans l'entreprise et, quand cela ne marche pas, vous n'êtes plus là pour payer les pots cassés.

Nous ne pouvons que dénoncer tous ces faits. Il y a des gens derrière. Vous parliez de la GPEC. J'ai entendu dire l'autre jour lors des échanges que si un agent part de la nuit pour aller en jour, le protocole GPEC fera foi alors que le protocole de nuit est plus bénéfique à son égard. Nous parlons des agents de Nanterre, mais nous avons aussi les autres attachements et la situation peut être très compliquée. Les agents ne comprennent pas pourquoi ils partent ailleurs. A mon sens, cette décision est prise pour dégoûter les gens et c'est ce qui se passera à terme. L'expertise a bien résumé notre sentiment pour notre organisation. Elle a décrit exactement la situation. J'espère qu'elle a pu éclairer vos lanternes et que vous prendrez en compte toutes ces remarques.

**M. BAZIN** – Je remercie le cabinet d'expertise pour l'analyse qui a été portée à notre connaissance. Je ne suis pas de l'unité VOIE, mais je vais vous livrer mon ressenti au regard de ce que j'ai pu entendre. Je vous assure que je suis dans un état assez déplorable. Quand j'entends ce qui vient d'être dit, je pense que l'on se moque du monde depuis un paquet de temps. Je vous le dis comme je le pense : j'ai mal à mon entreprise et mon entreprise me déçoit énormément. Nous avons évoqué tout à l'heure les effectifs et des gens qui pourraient partir. Ces causes qui ont été évoquées là en font partie. C'est une forme de trahison pour le personnel. Vous avez évoqué vous-même votre ressenti par rapport aux propos tenus en vous inscrivant en faux. Je vous le redis : on cherche depuis des années à faire mieux que la concurrence, on va finir par y arriver et on est en train de laminer le côté chanceux que l'entreprise RATP avait et que le département pouvait avoir parce qu'il y a de la conscience professionnelle dans le travail que nous faisons tous les jours. Cela n'est pas grave, on s'en fiche et on donnera ces activités au privé. On est en train de balayer tout cela et, à chaque fois que nous évoquons notre attachement au service public, il est balayé d'un revers de main comme s'il n'avait pas de signification pour la direction de l'entreprise.

Je vous dis franchement avec beaucoup de retenue parce que je n'en pense pas moins qu'il y a quelque chose qui ne va pas. J'imagine que, parmi les solutions qui étaient évoquées par les experts, une bonne partie d'entre elles venaient aussi de la



part du personnel. Ils sont aussi en capacité d'analyser les situations qu'ils vivent et ils sont aussi capables d'apporter des réponses, mais la science infuse n'est comme d'habitude que de ce côté de la table et on n'écoute jamais les autres. Il y a un minimum à faire et je n'arrive pas à imaginer le drame qui est en train de se vivre. On ne s'est même pas donné cette possibilité et l'idée d'utiliser un cabinet d'expertise pour essayer de nous aider aurait même pu venir de la part de la direction pour faire en sorte de couper court à tout cela. On n'y arrive pas et on a peut-être besoin d'aide. Ce sont humainement des choses qui arrivent. On peut se faire aider et il faut le partager avec les élus et le personnel en disant que nous en sommes arrivés à un stade où cela n'est plus possible et il faut passer à autre chose. On change sûrement un certain nombre de choses, mais on ne ferme pas une activité et on ne ferme pas un centre.

Il est en train de se passer la chose suivante et je vous le dis comme je le vis dans l'entreprise : nous avons des directions qui scient les branches sur lesquelles elles sont assises. On vend le métier, on vend tout à la découpe et on s'en va. M. LECLER vous l'a expliqué clairement et nous n'avons eu de cesse de le dire dans cette instance. Nous resterons là malgré tout, nous devons assumer et nous allons même essayer les plâtres. Nous nous faisons insulter en permanence et nous ne sommes jamais défendus par aucune des directions, mais cela n'est pas grave. Nous ferons, mais quel drame humain ! Je n'arrive pas à comprendre que cette mesure ne soit même pas entendue. Je ne sais pas quoi vous dire. J'en aurais tant à dire et cela me portera sûrement préjudice. Je vais en rester là, mais je vous assure que je vis tout cela très mal. La RATP est mon entreprise et elle est en train de disparaître à mes yeux. Après 28 ans d'ancienneté, je vois l'entreprise partir en sucettes et je ne comprends pas.

**M. BARKALLAH** – Je vous remercie pour cette présentation et notamment pour la première partie. Concernant cet attachement, je redis ce que nous avons déjà pu dire en audience : un petit pourcentage du personnel semble être responsable de cette situation et l'ensemble des agents subissent malheureusement cette situation. Nous partageons le fait que fermer ce centre et externaliser Nanterre n'est pas la meilleure solution. Nous partageons votre avis, Mesdames, lorsque vous dites qu'il se passe cela aujourd'hui et quoi demain ? Il s'agit vraiment d'une inquiétude que nous avons. J'ai ensuite deux questions sur deux choses que vous avez dites, Mesdames, et j'aimerais bien avoir quelques éclaircissements :

- Vous avez dit que l'entreprise sous-traitante sera en dépendance économique vis-à-vis de la RATP. Pourquoi cela m'a-t-il interpellé ? Une consultation est actuellement en cours et nous ignorons aujourd'hui qui sera retenu ou pas. C'est la raison pour laquelle j'aimerais bien savoir, lorsque vous parlez de dépendance économique, ce que vous entendez par là et ce comporte cette phrase.
- A la suite de cette phrase, vous nous dites que cette dépendance économique aura un impact sur la sécurité ferroviaire. J'aimerais bien savoir ce que vous entendez par là. Est-ce que vous faites référence à des abus de dépendance économique qui peuvent s'observer généralement dans les relations clients/fournisseurs ? En tant qu'acheteur, je n'ai pas encore rencontré cela au sein de la RATP. Je voulais savoir si ces deux phrases emportaient la même définition que celle dont j'ai entendu parler.

**Représentante du cabinet PROGEXA (2)** – Je veux juste replacer le débat dans le cadre d'un contrat de sous-traitance où il n'y a pas a priori de dépendance économique. Normalement, tous les sous traitants auxquels la RATP fait appel pour la maintenance sont obligatoirement des sous-traitants ayant un agrément. Sinon, il y aurait une interdiction de faire appel à ces sous-traitants. Quand je parle de dépendance économique avec les sous-traitants, je ne parle pas d'abus de dépendance économique parce que s'il y avait un abus, nous aurions un autre problème qui serait celui d'avoir des sous-traitants qui seraient rattachés directement avec la RATP et qui pourraient être éventuellement sous la forme d'une filiale et non pas d'un sous-traitant.

Vous serez face à des sous-traitants qui ne se contenteront pas d'avoir plusieurs chantiers et non pas uniquement pour la RATP parce que vous avez des chantiers actuellement qui sont des chantiers sur la maintenance patrimoniale, donc des chantiers qui s'organisent sur plusieurs années, voire des dizaines d'années. Quand on est une entreprise sous-traitante, on arrive à organiser son agenda en fonction de ces chantiers qui se planifient sur le long terme. La question se pose en revanche quand vous commencez à faire de la sous-traitance avec des chantiers qui ne sont pas sur du moyen terme ou sur du long terme et que vous ne pouvez pas prévoir à l'année dans votre agenda. Il va falloir faire de la maintenance immédiate et quotidienne. Vous êtes à ce moment-là dans un autre cadre de sous-traitance avec d'autres types de sous-traitance qui exigent nécessairement de votre sous-traitant d'être là tout de suite constamment et que les salariés du sous-traitant puissent occuper les locaux de l'attachement de Nanterre nuit. Nous n'avons pas évoqué un point qu'il aurait été intéressant d'évoquer : quid des salariés entre les salariés du sous-traitant et les salariés de l'attachement de jour ? Ils partageront peu ou prou les mêmes bureaux.

La question qui se pose en termes de dépendance économique est la suivante : comment le sous-traitant va-t-il pouvoir assurer une maintenance préventive, corrective et urgente tout en étant suffisamment indépendant pour avoir potentiellement d'autres clients ? Je me pose cette question. Il aurait fallu, pour que je puisse y répondre et être rassurée, avoir le contrat de sous-traitance devant les yeux et je ne l'ai pas eu.

L'impact en termes de sécurité ferroviaire est précisément là. Si vous êtes face à des sous-traitants qui doivent répondre constamment à la demande de la RATP et qui ne peuvent potentiellement pas répondre à la demande d'autres entreprises comme la SNCF ou autres, il arrivera un moment donné où ils seront pressurisés en se disant qu'ils sont tenus par des délais dans leur contrat. Les éléments essentiels dans un contrat sont le délai et le prix. A partir du moment où le contrat comporte ces deux exigences, il se pose la question : où est l'exigence de la qualité et où est l'exigence de la sécurité ? Ils ont certes des agréments et ils sont tenus par la sécurité, mais il n'empêche qu'ils travaillent au bénéfice de la RATP. A quel moment la RATP va s'assurer que la question économique ne sera pas dominante sur la question de la sécurité ? J'ai plus de questions que de réponses et nous posons beaucoup de questions dans l'expertise.

**Représentante cabinet PROGEXA (1)** – Nous avons une certaine expérience sur ce sujet et nous le voyons dans les relations avec la sous-traitance. Quand un arbitrage doit être fait entre la qualité de l'activité et le prix, la qualité n'est pas choisie la plupart du temps et la qualité sur de la maintenance ferroviaire est essentielle.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Je vous remercie beaucoup pour votre intervention qui était magnifique. Je pense que vous avez fait du très bon travail. M. SAIZ réduisait ce travail à Brétigny, mais les expertes ne parlent pas que de Brétigny dans leur rapport et elles parlent de beaucoup de sujets, de la manière dont la maintenance est faite, de la réglementation avec des textes de lois, des jurisprudences, etc...

Au niveau de la maintenance, vous savez très bien ce que j'en pense. J'ai participé à toute la campagne du RVB de la ligne A. Au niveau des compétences, il est sûr et certain que le recours à la sous-traitance va fortement réduire la qualité de service et, comme le disaient les deux expertes, il faudra faire très attention sur les prochaines années quand nous aurons une totalité de maintenance gérée par n'importe quelle entreprise extérieure sans surveillance de la RATP et sans aucun surveillant de travaux. Sinon, vous l'auriez fait depuis longtemps et vous auriez enlevé les surveillants RATP. Au niveau des sous-traitants, nous leur prêtons le matériel pour qu'ils puissent travailler.

Des agents m'ont appelé le 7 septembre et ils m'ont demandé si j'étais au courant parce que l'agent de maîtrise venait de leur dire à l'appel que l'attachement de Nanterre nuit allait fermer. Je leur ai répondu que je n'étais pas au courant et je leur ai demandé s'ils plaisaient. Ils ont insisté en disant que l'agent de maîtrise venait de leur en parler et que la direction devait venir les voir le lendemain pour leur annoncer la fermeture de l'attachement de Nanterre nuit. J'ai passé des appels à droite ou à gauche et personne n'était au courant. Je me suis dit que cela n'était pas possible et j'ai pris la décision d'y aller le lendemain. Je suis présent le lendemain et, comme prévu, M. SAIZ, M. VANDIER et M. BLONDEL arrivent à l'attachement de Nanterre nuit et annoncent la fermeture de l'attachement de Nanterre nuit. Voilà comment cela s'est passé et je suis resté bouche bée. Il s'agissait d'une fermeture catégorique sans aucune négociation possible. Aucune discussion n'était possible au départ, la décision était catégorique et l'attachement allait fermer. Je trouvais un peu bizarre que la fermeture d'un attachement se fasse aussi rapidement et aussi facilement. Tout le monde est choqué à Nanterre. J'en ai discuté il n'y a pas si longtemps avec une personne qui me disait que les agents de Nanterre nuit étaient contents. Nous nous apercevons en fin de compte qu'ils ne sont pas aussi contents que cela.

**M. SAIZ** – Le 8 septembre 2022, la direction de l'unité VOIE s'est bien rendue à l'attachement de Nanterre nuit et vous étiez présent, M. BENGUEDDOUDJ. Je confirme que nous avons bien annoncé à cette occasion le lancement de l'étude de la fermeture de l'attachement de Nanterre nuit dans le respect du dialogue social tel qu'il existe à la RATP.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Je suis d'accord avec vous et vous l'avez dit en employant ces termes. Vous avez également dit que vous irez jusqu'au bout cette fois-ci et que cela ne fera pas comme la réorganisation de République, mais cela n'est pas le problème. De la manière dont cela a été fait, je n'y croyais pas et j'ai dit aux agents que cela n'était pas possible, mais tout est possible. Quand vous parlez de la fermeture

de Nanterre nuit, il ne s'agit pas de la fermeture de Nanterre nuit, mais d'une mise en concurrence directe avec une entreprise extérieure. Nous aurons la moitié d'un secteur et l'autre moitié sera mise en concurrence. Nous serons mis directement en concurrence avec une entreprise extérieure. M. VANDIER nous en a parlé.

**M. LE PRESIDENT** – Je me permets d'intervenir parce que j'entends des choses qui me heurtent. M. BAZIN parlait de science infuse. Je pense qu'il y avait beaucoup plus d'humilité dans la façon dont nous avons présenté cette affaire. Nous l'appelons une solution et elle n'est pas la solution. Nous avons proposé une solution pour casser la dynamique collective ruineuse de ce site. Vous pouvez l'appeler un échec managérial et je n'ai aucun problème avec cela, mais nous n'arrivons pas à inverser la spirale de ce site depuis des années. Que faisons-nous ? 26 personnes travaillent sur ce site. Si personne ne veut quitter l'unité Voie et si tout le monde aime ce métier de la Voie, les 26 personnes seront redéployées à la Voie dans les autres attachements. Personne n'est mis en concurrence. 100 % des gens qui sont dans cet attachement seront répartis en trois équipes de la Voie pour faire du travail à la Voie. Cela s'appelle proposer une autre dynamique collective. Nous vous raconterons ce que nous comptons faire pour que chacune de ces équipes soit préparée et réceptionnée comme il se doit dans les attachements d'accueil. Vous ne devez pas nous parler comme si nous vous racontions l'histoire d'un dossier où nous aurions supprimé le travail à la Voie de 26 agents de la Voie. Le dossier raconte l'histoire d'une dynamique collective de Nanterre nuit qui n'était pas la bonne et que nous n'avons pas réussi à inverser. Nous n'avons pas tout essayé et nous aurions peut-être pu essayer d'autres solutions. Vous avez raison et je suis 100 % d'accord, mais nous n'y arrivons pas. Nous essayons de dire, dans une orientation de solution, ce que nous pourrions faire et nous pourrions aussi faire cela. Je répète que les 26 personnes de la Voie retrouveront, si elles le veulent, 26 postes à la Voie répartis dans trois attachements. Vous ne devez pas raconter l'histoire d'un dossier où nous aurions supprimé le travail de 26 agents de la Voie. Pour rendre cela possible, nous montons un lot de sous-traitance sur le secteur ouest du RER A.

**M. AMOUNI** – Vous le faites une fois que le RVB est terminé sur la ligne A.

**M. LE PRESIDENT** – Ne racontez pas l'histoire de l'odieux patronat RATP qui dégage ses agents et qui met des sous-traitants à la place ! Vous pourriez nous dire cela si les 26 personnes devaient être redéployées du jour au lendemain dans d'autres métiers qui ne s'appellent pas la Voie. Ces 26 personnes seront dans des attachements de la Voie et feront des métiers de la Voie. Cette solution est une solution qui n'est pas la solution et qui a été envisagée pour passer à l'action sur un attachement qui est historiquement difficile. Ce n'est pas comme si un sujet avait explosé en 2021 et que nous décidions le lendemain de l'explosion du sujet que nous allons faire cela. Il est historiquement difficile. J'ai un an et demi d'existence à RATP I et tous les gens auxquels je parle de Nanterre nuit me disent qu'il est un attachement historiquement difficile. Je ne sais pas ce qu'il y a derrière le historiquement difficile, mais il a toujours été difficile d'aller là-bas et vous en savez plus que moi. Qu'est-ce que nous faisons ? Nous essayons de sortir de cette fatalité, comme nous le faisons sur les accidents du travail, sur les agissements sexistes et sur plein d'autres sujets, qui consiste à dire que la situation à Nanterre nuit est historiquement difficile. Nous essayerons d'écrire une autre histoire. Cette histoire est réversible. Si nous arrivons, en se donnant les moyens, à créer une dynamique positive en restant collectifs et en essayant d'éloigner

de nous le vent de la sanction qui aurait pu nous animer. Nous aurions pu sanctionner certains agents de Nanterre nuit, mais nous n'avons pas voulu entrer là-dedans et nous restons sur une dimension collective. Dans 2 ans, 3 ans, 4 ans ou à chaque fois que nous nous poserons la question de prolonger ou de renouveler le marché, nous nous questionnerons sur le fait de savoir si nous ne serions pas prêts pour remonter une équipe. Nous détestons la fatalité. Cela me fait suer d'entendre les « historiquement difficiles » et nous faisons autre chose. Cela me fait suer d'entendre que ces activités sont sous-traitées pour toujours et nous ne le ferons pas. Nous avons voulu simplement casser une dynamique collective qui nous ruine depuis des années. L'histoire de Nanterre nuit est celle-là. Il n'y a pas de dogme, il n'y a pas d'histoire de sous-traitance, mais nous proposons une tentative et une action pour casser une dynamique collective.

**M. AMOUNI** – Vous dites que la situation est celle-là depuis des années, mais pourquoi des agents de Nanterre font des demandes de mutation qui ne sont pas validées ? Pourquoi n'essaye-t-on pas simplement de modifier le moule à l'intérieur de Nanterre nuit en déplaçant peut-être deux ou trois agents qui ont fait des demandes ou qui se proposent eux-mêmes à faire des demandes ? Cela changerait peut-être déjà l'ambiance à l'intérieur de l'attachement. Nous constatons simplement qu'une fois arrivé près du mur, vous dites qu'il est trop tard et vous arrêtez tout. Il fallait déjà commencer à y réfléchir avant. Si les problèmes sont si vieux et s'ils remontent à 4 ou 5 ans, qu'a-t-on attendu pour agir ? On a attendu d'arriver au bout.

Une autre chose me paraît un peu bizarre. En septembre, M. SAIZ a annoncé aux personnels de Nanterre qu'il avait l'idée de fermer l'attachement de Nanterre. Le RVB vient de se terminer cet été sur la ligne A. Il s'agit d'une coïncidence incroyable qui ne me fait pas rire du tout. Cela veut dire que nous avons refait une ligne complètement à neuf que nous allons laisser à une entreprise. Pour ma part, cette intention est un peu trop écrite et elle est trop flagrante. J'ai peut-être les yeux un peu tordus et je vois peut-être le mal partout.

**M. LAMBERT** – Je voudrais revenir sur ce qui a déjà été dit et le redire avec mes mots. Vous avez dit que vous aviez été heurté par le rapport et je n'aimerais pas être à votre place. Franchement, je n'ai jamais vu une direction se faire manipuler de cette façon et le rapport d'expertise est accablant. Je pense que vos nuits doivent être un peu difficiles après tout ça. Toute une partie du débat porte sur la sécurité ferroviaire et la sous-traitance, mais nous n'avons aucune explication et aucune réponse de la part de la direction à part que la situation est devenue trop compliquée aujourd'hui. Il y a bien une raison. Quelle est cette raison ? Pourquoi ferme-t-on le centre de Nanterre ? Nous n'avons aucune réponse de la direction à part dire que la situation est devenue trop compliquée. Cette fermeture est bien due à une raison et une telle réponse n'est pas entendable pour nous. Cela me donne vraiment l'impression que la direction ne nous a pas tout dit.

Vous avez cité des problèmes de sectarisme et de communautarisme sans trop vous étendre sur le sujet. J'aurais bien voulu en savoir un peu plus à ce niveau. J'entends que Nanterre nuit est un attachement difficile depuis des années. Vous n'avez pas mis tous les attachements au même niveau. Il y a eu des problèmes dans des attachements et vous avez su régler les problèmes. Vous avez déjà licencié des

agents qui mettaient le bazar et le problème a été réglé. J'ai du mal à entendre que cet attachement est difficile depuis des années.

Vous avez parlé du document unique et d'un plan de prévention sur les risques psychosociaux dans le document unique. Vous dites qu'il n'a pas été déployé. A quoi sert-il ? Nous entendons dire à chaque fois qu'il y a des risques psychosociaux, qu'il y a tout un tas de mesures, mais elles ne sont jamais déployées. J'aimerais savoir comment les risques psychosociaux sont pris en compte. Il y a des mots forts, par exemple personne n'est intervenu pour arrêter le processus de destruction. Ils ne vous font pas réagir en tant que Directeur de la Voie ? Le rapport donne également des préconisations. Deux préconisations importantes sont de faire un turnover, de réorienter les agents sur un autre travail et de faire des formations. J'aimerais en savoir un peu plus sur le sujet.

**Mme OMARI** – Je veux juste que l'on pondère les propos relatifs à la sécurité ferroviaire. Nous avons aujourd'hui un système global de gestion de la sécurité qui est approuvé par nos Tutelles. Toute nouvelle organisation ou toute modification organisationnelle fait systématiquement l'objet d'une analyse de non-régression des niveaux de la sécurité auprès de la DGSF. Sur le sujet de la sécurité ferroviaire, rapporter le projet de Nanterre directement à Brétigny n'a pas de sens parce que nous sommes organisés, structurés et notre système de gestion de la sécurité est approuvé par nos Tutelles. Quand nous faisons une modification, nous la présentons systématiquement aux services de l'Etat qui estiment eux-mêmes qu'elle est substantielle ou non-substantielle. Ils font appel à des personnels extérieurs à l'entreprise pour conduire d'éventuelles auditions...

**Représentante du cabinet PROGEXA (2)** – Est-ce que vous pensez que la SNCF n'était pas sous tutelle ?

**Mme OMARI** – Je parle de la RATP. Nous n'avons pas du tout les mêmes institutions, les mêmes documentations et les mêmes tutelles.

**Représentante du cabinet PROGEXA (1)** – Je ne pense pas que vous ayez mieux que la SNCF.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Au niveau de la documentation, tout est référencé par la SNCF.

**Représentante du cabinet PROGEXA (1)** – Le cadre l'était aussi.

**Mme OMARI** – Il y a d'un côté le BSF et de l'autre côté la BSTG. Quand nous faisons quelque chose dans l'entreprise, nous nous assurons de la bonne réalisation du niveau de sécurité. La DGSF est l'instance compétente sur le sujet. La DGSF fera en sorte que les projets ne soient pas de nature à faire baisser le niveau de sécurité. Vous disiez que vous preniez les transports et que vous étiez inquiète. En fait, il ne faut pas être inquiet sur la sécurité ferroviaire parce que des personnels dans l'entreprise s'en occupent.

**Représentante du Cabinet PROGEXA (1)** – Si des gens dans les bureaux s'en occupent, je ne suis pas plus rassurée.

**Mme OMARI** – Je vous rejoins sur ce point : quand une modification organisationnelle impacte les salariés, il faut les accompagner et veiller au fait qu'ils soient bien accompagnés.

**Représentante du Cabinet PROGEXA (1)** – Je comprends que le sujet soit épidermique pour vous puisque la sécurité ferroviaire est votre domaine d'activité. Des gens s'occupaient de la sécurité ferroviaire pour Brétigny. Ils étaient tout aussi impliqués et tout aussi investis et la direction était tout aussi vigilante sur le sujet. Ceci est malheureusement le principe de survenue d'un accident. Le problème n'est pas que le process n'est pas respecté, mais il n'est pas le bon.

**Mme OMARI** – La DGSF publie tous ses rapports et intervient également en tant qu'expert. Elle est intervenue sur le cas de Brétigny pour qu'un tel accident ne se produise pas sur nos réseaux.

**M. MORVAN** – Nous savons tous que la ligne est séparée avec la SNCF et j'espère que le sous-traitant ne sera pas le même que la SNCF.

**M. BAZIN** – J'entends ce qui est dit par la direction qui peut être écœurée ou choquée par les propos qui sont tenus. Toujours est-il qu'ils correspondent au vécu du personnel et ils ne sont pas du chiqué. Ils partent du cœur et nous ne faisons pas semblant lorsque nous vous disons des choses parce que nous espérons améliorer et faire en sorte que ces choses-là n'arrivent là. Autant la direction prend ses responsabilités, autant n'importe quel salarié de l'entreprise n'a envie que l'accident de Brétigny se reproduise. On nous avait expliqué que l'on ferait mieux que les anglais par rapport à ce qui leur est arrivé sur leur réseau puisqu'ils ont tout vendu et que cela n'arrivera pas chez nous, sauf que l'on a décrété que nous devons entrer plus dans un domaine concurrentiel et nous voyons ce que cela donne entre les départs des personnels pour divers motifs que l'on veut entendre plus ou moins ou pas. On en tire les conclusions que l'on veut.

Que vous ne soyez pas d'accord avec mes propos, M. le Directeur, dont acte, mais je vous rappelle que nous sommes souvent livrés à une hiérarchie. Vous venez d'une autre entreprise où il y avait sûrement des process identiques et cela se produit toujours de la même manière quelle que soit l'entreprise de France et de Navarre. Il y a une hiérarchie qui le rôle de hiérarchie et elle n'est pas loin de penser que les autres font mal ou visent mal. Il s'agit en l'occurrence d'un ressenti et, pour le coup, d'un ressenti d'expert. Nous sommes des experts de ce qui nous arrive tous les jours. Le fait que vous ne vouliez pas le voir et que vous ne vouliez pas le concevoir de cette façon peut s'entendre. Vous reconnaissez un certain nombre de choses et des possibilités que vous ne vous êtes peut-être pas données. Je suis prêt à le reconnaître, il n'y a pas d'histoire là-dedans et il n'y a pas de problématique, sauf que si vous continuez dans cette voie de fermer le centre de Nanterre, une part du réseau va se retrouver assez éloignée de ses mainteneurs. Vous imaginez la cavalcade pour les agents quand quelque chose n'ira pas à tel endroit. Ils devront sortir de Nogent ou d'ailleurs et ils devront aller là-bas vite-fait. C'est encore une fois mon permis qui est en jeu et non pas celui de la RATP puisque la RATP ne donne pas de permis blanc. Nous allons courir, prendre des PV ou avoir un accident, mais vous ne le mesurez pas de la même manière derrière un bureau. Il faut que vous l'entendiez et que vous compreniez toutes ces choses-là, et la souffrance que cela génère est même vécue

comme une forme de violence exercée par la direction à l'égard du personnel. Cela n'est peut-être pas forcément volontaire, mais comme vous êtes la hiérarchie, vous imposez les choses et nous devons obéir. Vous allez l'imposer aux agents qui ne souhaitent pas forcément quitter le centre et ils veulent peut-être encore évoluer dans l'univers de la Voie. Vous allez leur proposer quelque chose qui sera toujours dans ce domaine et dans un autre centre, mais de combien de kilomètres en plus sera-t-il éloigné de chez eux par rapport à Nanterre ? Combien de route devront-ils faire en plus ? Les agents travaillent de nuit, ils sont fatigués, ils ont plus de kilomètres à faire pour rentrer chez eux et l'accident arrive. Nous y perdrons beaucoup. Même en essayant d'être mesuré et de ne pas bondir, je crois qu'il faut rester assez lucide. Cette volonté n'est pas celle de la direction, mais elle en prend en tout cas le chemin et, quel que soit le détour par lequel vous passez, il mène toujours à la concurrence. L'EPIC RATP était une belle et forte entreprise et tout le monde parlait de la même voix. Le jour où l'on a décrété qu'il y avait des clients à l'intérieur de l'entreprise, tout était terminé. On ne se parle plus de la même manière, on ne se tutoie plus, on ne se côtoie plus réellement comme on le faisait avant. Nous sommes des agents de l'entreprise et des collaborateurs, mais pour être collaborateur, il faudrait que je puisse apporter quelque chose qui soit du même niveau que vous. Cela n'est visiblement pas perçu de la même manière et nous restons au niveau qui va bien. Il y a une hiérarchie, des agents qui doivent appliquer et qui doivent obéir, et la contradiction qui consiste à dire aux agents que si cela ne va pas, ils n'ont qu'à partir. Vous mettez quelque part un couteau sous la gorge de vos agents, vous les contraignez, vous leur tordez le bras pour leur dire qu'ils devront accepter cela, sinon il dégage. Nous parlions tout à l'heure de fidéliser le personnel. Ces agents-là sont peut-être des anciens, ils ont peut-être déjà fait assez de bêtises et il faut qu'ils s'en aillent, mais il n'est pas dit qu'avec de telles pratiques, vous fidéliserez ceux qui vont arriver. Elles doivent normalement faire peur et j'ai peur.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Ce projet est clairement une mise en concurrence future d'agents RATP contre des salariés d'une entreprise. Je ne sais pas si vous le savez, mais quand nous faisons la formation de poseur à la RATP, nous avons un premier choix, un deuxième choix..., et l'agent fait un choix parmi les attachements disponibles suivant la note obtenue à la fin de sa formation. Cela se passe un peu comme dans la police ou dans l'armée. Le meilleur choisit en premier, le deuxième choisit en deuxième et ainsi de suite. Il s'avérait que j'étais dans les plus nuls et j'étais dans les derniers choix. Je suis allé à Nanterre où j'étais très bien. Les agents qui étaient en tête de liste ont choisi de partir à Nogent. Le secteur de travail n'est pas le même. Ce n'est pas le même secteur, ce ne sont pas les mêmes PK et ce ne sont pas les mêmes problématiques. A Nogent par exemple, plus de la moitié du secteur n'est pas sous tunnel alors qu'il l'est à Nanterre. Cela n'a rien à voir et le travail n'est pas le même. Pour un agent qui arrive à Massy, le secteur de Saint-Rémy-Lès-Chevreuse n'est pas le même secteur que Saint-Germain-en-Laye. Le travail n'est pas le même. Il s'agit peut-être du même métier, mais il n'est pas le même métier en réalité sur le terrain. Il en est de même sur le Métro. Quand un agent du RER part au Métro, le métier n'est pas pareil.

Pour ce qui concerne la concurrence directe, vous dites que vous fermez l'attachement, mais vous ne le fermez pas vraiment. Vous donnez l'exploitation et la charge de travail à l'entreprise privée. Il ne s'agit donc pas d'une fermeture. Vous n'aurez que des agents RATP du côté de Nogent et vous n'aurez que des salariés de



l'entreprise privée en nuit du côté de Nanterre. Nous aurons forcément une mise en concurrence. Il est prévu de faire un REX au bout de deux ans et qui dit REX dit forcément qu'il y aura des chiffres du côté de Nogent et du côté de Nanterre. Nous sommes mis en concurrence directe et vous nous forcez la main. Les agents doivent choisir entre Nogent, Massy... Vous avez mis en plus des critères. Avec le dernier critère, des agents seront lésés et d'autres ne le seront pas. Vous ne pouvez pas dire que nous ne sommes pas mis en concurrence parce que nous sommes mis en concurrence.

Sur la sécurité ferroviaire, je viens de la SNCF et je n'ai jamais vu un papier de la RATP où ne figure pas la mention SNCF en bas à droite. Il est toujours marqué SNCF avec après un petit flocage RATP. La plupart des ISF porte la mention SNCF. Nous avons eu récemment un éclat de soudure avec des éclisses cassées et la soudure est peut-être partie. Par qui la soudure avait-elle été faite, par la RATP ou l'entreprise ? Il faut savoir où nous allons. Le problème s'étant produit dans la zone RVB, il y a de fortes chances que la soudure ait été faite par l'entreprise.

**M. SAIZ** – Que sous-entendez-vous par là ?

**M. BENGUEDDOUDJ** – J'ai vu une photo avec la soudure et des éclisses qui ont explosé. Je pense qu'il devait y avoir forcément un défaut de soudure. Une soudure est faite pour durer plus longtemps que deux ans.

**M. SAIZ** – Vous parlez de l'incident d'avant-hier. Le rail qui a cassé est postérieur au RVB. Le rail est plus récent que la zone traitée en RVB puisqu'il doit dater de 2021 alors que le RVB a été fait en 2018. Il n'y a donc pas de sujet entre le rail cassé et le RVB.

**M. BENGUEDDOUDJ** – La soudure a été faite par qui ?

**M. SAIZ** – Il est bien que vous en parliez puisque nous avons eu une autre soudure ce matin qui a cédé.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Nous ne faisons plus de soudures dans notre secteur et elles sont faites depuis longtemps par l'entreprise. Il y a donc plus de chances que cette soudure soit une soudure de l'entreprise qu'une soudure RATP puisque nous ne faisons plus de soudure dans notre secteur. Il est rare qu'ils fassent des soudures du côté de Nogent et cela fait très longtemps qu'ils n'ont pas soudé du côté de Nanterre.

**Mme CASSOU** – La fermeture de l'attache est-elle la solution ou une solution ? Envisagez-vous une solution alternative suite à l'expertise rendue aujourd'hui ? Il nous a bien été dit lors de l'audience qu'elle serait définitive. Qu'en est-il exactement ? Est-elle définitive ou n'est-elle pas définitive ? Reverrez-vous les critères suite à l'expertise qui a été faite ?

**M. SAIZ** – Un REX sera fait deux ans après la fermeture de Nanterre nuit. Les critères qui ont été proposés dans le dossier peuvent évoluer et nous le verrons en fonction du dialogue social. Nous ne sommes pas du tout fermés sur le sujet notamment sur le critère du présentisme.

**Représentante du cabinet PROGEXA (1)** – Je n'ai pas entendu la réponse de la direction sur le fait de savoir si la solution était la solution ou une solution.

**M. LE PRESIDENT** – La direction n'a jamais eu l'outrecuidance de dire qu'elle était la solution miracle. Nous avons dit qu'elle était une solution, mais elle est notre solution de référence. Il n'y aura pas d'alternative.

**M. BARKALLAH** – La CFE-CGC n'est pas pour l'externalisation. Nous avons bien compris qu'il sera fait un REX au bout de deux ans. Nous espérons que le REX qui sera fait au bout de deux ans sera positif pour les agents et reviendra à remettre nos agents qui nous semblent plus compétents que les entreprises extérieures. L'avenir nous le dira. M. SAIZ et par M. VANDIER nous ont donné tous les éléments en audience et notamment les raisons de la fermeture de Nanterre. Ils ont bien été compris et nous avons bien compris que l'externalisation de Nanterre nuit ne va pas provoquer de pertes et les agents retourneront sur les autres attachements. Je voulais vraiment clarifier les choses. Toutes ces questions ont été soulevées en audience et j'espère que nous avons eu une égalité d'information avec les autres organisations syndicales. Nous avons eu, à ce stade, toutes les informations dont nous avons besoin et que vous avez évoquées aujourd'hui sur certains points.

**M. MORVAN** – Vous aurez des agents qui feront plus de kilomètres et plus de dépenses en énergie fossile parce que tous les agents n'ont pas un véhicule électrique. Ils auront plus de fatigue. Des agents seront des victimes collatérales et seront sanctionnés régulièrement pour des faits dont ils ne se sentiront pas responsables. Si vous restez dans la logique de les dispatcher dans d'autres centres, il faudra aussi prendre en compte cette notion-là. Ils sont doublement victimes. Ils sont victimes de la situation dégradée de leur centre et ils sont victimes du fait que cela leur coûtera beaucoup plus cher financièrement.

Nous avons parlé de sécurité ferroviaire tout à l'heure. Il est vrai qu'il n'y a pas de souci à ce niveau-là, mais je précise que nous avons des incidents et des presque-incidents. Deux MI ont failli se percuter dans le tunnel il y a cinq ou six ans et cette histoire n'est pas sortie de nulle part. Il faut savoir que des choses ont existé et nous ne sommes pas garantis à 100 % qu'un accident n'arrivera jamais.

**M. LE PRESIDENT** – Je peux rassurer M. LAMBERT en disant que je dors très bien et je ne me suis pas du tout senti accablé par cette restitution. Il y a tout de même un passage où j'ai senti le boulet de la charge sur le fait que ce dossier marquerait un premier pas de l'externalisation du cœur de métier. Vous avez peut-être oublié qu'une entreprise s'appelle HITACHI du côté de l'unité CT et cette partie de la maintenance est sous-traitée depuis bien longtemps. L'unique objectif de ce dossier de Nanterre nuit est de reconstruire un collectif et se poser éventuellement la question, dans deux ou trois ans, de reconstruire une dynamique. Nous voulons qu'elle passe par Nanterre, Massy et Nogent. Ce dossier a émergé pour reconstruire un collectif et faire cesser la dynamique ruineuse.

Nous serions beaucoup plus francs si nous avions une stratégie de traitance/sous-traitance et nous n'utiliserions pas sournoisement un dossier de discipline ou de climat délétère pour essayer de glisser une petite tactique de traitance/sous-traitance. Cela ne se passerait pas de cette manière ou en tout cas je ne vous le proposerais pas de

cette façon. Il ne s'agit pas du tout de l'histoire de ce dossier. Il faut raconter l'histoire de ce dossier dans l'autre sens : que devons-nous mettre en place pour reconstruire un collectif ? L'effet collatéral est la mise en place d'une sous-traitance qui permet de faire cette répartition des 26 personnes. Il n'y aura pas de suite et ce dossier n'est pas le premier dossier d'externalisation du cœur de métier. Nous ne passerions pas par des chemins aussi tordus pour le faire. Il faut que vous sortiez de cette croyance que nous serions tordus au point d'avoir besoin d'exploiter un dossier de climat pour vous vendre une stratégie de sous-traitance. Cela n'est pas le cas. Nous sommes en train de faire cesser les problèmes qui se passent à Nanterre nuit par une stratégie qui vaut ce qu'elle vaut, mais que nous essayerons de bonifier. Nous n'avons pas le lancement d'une campagne de sous-traitance du cœur de métier de la RATP. Je vous rappelle que le Grand Paris nous attend puisque nous sommes à 510 jours du Grand Paris et il faudra que nous ayons 1000 personnes à la maintenance du Grand Paris en 2030. Nous ne sommes absolument pas dans un mouvement qui consiste à sous-traiter le cœur de métier, mais nous en sommes plutôt à nous poser la question de savoir comment nous allons faire pour nous prendre la vague et le tsunami de 170 kilomètres de lignes automatiques qui nous tomberont dessus à partir de la mi-2024 pour repreciser la façon dont nous regardons notre avenir et notre plan de charge.

**M. CHARVIER** – Ces problématiques à Nanterre nuit existent depuis longtemps. Vos prédécesseurs ont laissé cette situation pourrir pour arriver à ce résultat alors que l'expertise qui a été faite montre que beaucoup de solutions auraient pu être envisagées avant et beaucoup de problèmes auraient pu être réglés. Il y a eu une volonté d'arriver à ce stade de fermer Nanterre et, au final, de ne pas le rouvrir par la suite. Je pense que ne pas avoir fait d'efforts avant pour essayer de comprendre ce qui pouvait poser problème dans cet attachement amène aussi le ressenti d'aujourd'hui.

**M. LE PRESIDENT** – Vous faites bien de terminer votre intervention par l'expression « je pense » parce qu'il s'agit purement de votre perception et d'un jugement. Je n'étais même pas dans l'entreprise il y a cinq ans et, quand vous dites qu'il s'agit d'un complot avec tous mes prédécesseurs, je ne les connaissais même pas. En 2022, nous avons décidé de nous occuper de la situation à Nanterre. Nous avons choisi cette solution qui est réversible. Nous sommes le collectif qui va s'occuper de ce qui se passe à Nanterre et vous les avez en face de vous. Je ne sais pas ce que disaient et faisaient les autres avant moi. Je ne sais pas pourquoi ils s'en sont occupés ou pas. Je n'en sais rien et je ne suis pas là pour cela.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Vous n'étiez pas là, mais d'autres l'étaient déjà. En 2015, on parlait déjà d'une réunification de Nanterre et Nogent. A l'époque, le terme employé était une réunification de Nanterre et Nogent. Une partie des agents disaient que cela n'était pas possible et qu'ils ne le feraient jamais. Une autre partie des agents disaient qu'ils allaient se retrouver à Châtelet... Je leur ai dit que le nouvel attachement de Nogent n'avait pas la capacité de pouvoir ramener tous les agents de Nanterre. Nous avons eu ensuite les travaux de l'attachement de Nogent et des agents de maîtrise nous ont dit : « Attention, l'attachement de Nogent est grand et il est peut-être capable d'accueillir tous les agents ». Nous avons eu après le discours suivant : « Attention, ils sont en train de faire le RVB 2015-2021, la situation sera plus compliquée après parce qu'il y aura moins de maintenance puisque les infrastructures seront neuves et cela sera peut-être pour après 2021 ». Nous arrivons en 2022 et il est pris la décision de

dispatcher les agents. Tous les agents de Nanterre n'auraient pas pu se retrouver à Nogent parce que Nogent n'a pas les capacités de les accueillir, mais le fait est que le RVB s'est terminé en 2021 et nous avons ces décisions qui sont prises en 2022. Le collègue en parlait tout à l'heure et je le rejoins sur le sujet. Il s'agit plus que d'une rumeur au final. Vous n'avez peut-être pas trouvé ce prétexte pour le faire, mais je pense que cette décision était déjà dans les tiroirs depuis bien longtemps. Les rumeurs ne sont peut-être pas tout le temps fondées, mais quand de telles rumeurs arrivent, vous avez déjà prévu le coup. Nous sommes maintenant sur un redéploiement des effectifs pour les raisons que vous citez, mais nous nous retrouverons au final avec un seul attachement qui est l'attachement de Nogent sur la ligne A. Pour cette raison, nous avons tout de même des doutes lorsque vous dites que vous n'étiez pas dans cet objectif.

**M. LECLER** – Nous n'avons pas attendu le point de vue des experts pour avoir la même position, c'est-à-dire que vous vous servez de cette affaire pour ouvrir la boîte à Pandore aux sociétés privées. Après, j'entends que cela se fait déjà à la Voie, mais de façon morcelée et pour certaines activités et non pas dans tous les secteurs. Je voudrais rappeler parce que vous n'étiez peut-être pas là et nous sommes là depuis des années, que quoi que l'on puisse faire à la Voie, c'est le bazar ! L'ambiance n'est pas très bonne et les gens en ont assez. Le problème se pose partout à l'unité Voie. Nous ne pouvons pas nous inscrire là-dedans et l'expertise conforte ce que nous pensons de la situation. Après, certaines organisations syndicales sont plus inquiètes par leurs responsabilités au sein de l'entreprise que de l'avenir de certains de leurs collègues et cela me choque aussi. Notre cœur de métier est mis en jeu et nous ne pouvons pas nous inscrire dans cette démarche. Lorsque vous vous entendons, il faut comprendre que la fermeture est la meilleure solution et que vous n'en avez pas d'autres, mais vous n'avez même pas essayé. A chaque fois que nous sommes venus vous voir en tant qu'organisation syndicale, nous avons été renvoyés dans nos 22. Quand nous faisons un tract, on nous dit que nous ne sommes pas gentils et que ce que nous disons n'est pas bien. Où allons-nous ? On nous dit à chaque fois la même chose et personne ne maîtrise rien. Vous prévoyez de sous-traiter l'activité et de faire un REX dans deux ans, mais vous ne serez peut-être plus là dans deux ans et votre successeur pourra décider de continuer. Nous savons très bien que c'est cela qui va se passer et nous ne pouvons pas être d'accord pour cette raison. Sur la situation des agents, nous ne pouvons que partager le constat et il n'est pas normal de travailler dans de telles conditions.

**Mme CASSOU** – Nous aimerions bien vous faire confiance quand vous dites que l'externalisation de l'activité et du cœur de métier n'est pas le but de départ. Je vais vous citer un exemple récent que nous n'avons pas vu venir, à savoir le CSRH. Nous étions en audience de négociation sur le CSRH puisque cette réorganisation impactait des salariés de notre département et nous avons appris que le CSRH allait être externalisé... Quand la nouvelle a été annoncée, il a été dit gentiment aux personnes concernées qu'elles n'étaient plus à la RATP. Nous avons eu des gens au téléphone qui pleuraient. Nous les avons vus à Neuilly et ils pleuraient. Notre crainte porte sur le fait que nous pouvons avoir une situation identique à Nanterre et, même si des activités seront récupérées en interne, il faut que vous compreniez aussi que nous ayons cette crainte.

**M. LE PRESIDENT** – Je comprends que vous ayez cette crainte, mais je pense qu'il ne faut pas trop l'agiter parce qu'elle est un amalgame par rapport à ce dossier. Cette histoire n'est pas du tout celle de ce dossier. La première question que nous nous sommes posée avec mes collègues est la suivante : est-ce que les 26 personnes concernées retrouveront un travail à la Voie ? Si la réponse avait été non, nous n'aurions pas lancé cette solution. Une des conditions qui nous a permis de nous engager dans cette solution était l'assurance que nous étions capables de redéployer 100 % des effectifs, s'ils le souhaitent, dans les attachements de la Voie. Ceci étant garanti, nous sommes passés à l'étape suivante. Il ne s'agit pas du tout du même sujet et, quand nous regardons le plan de charge de la maintenance du réseau existant plus du Grand Paris, nous sommes plutôt à nous demander comment nous allons faire pour effectuer tout le travail que nous aurons à faire. Cette réalité est la nôtre et elle est chanceuse parce que ces questions ne sont pas celles que se posent toutes les industries autour de nous et vous le savez très bien. Nous sommes dans une crise de croissance avec tout le patrimonial que nous avons à faire, plus 50 % sur 2025-2029 et le Grand Paris qui arrive. Quand nous nous réunissons avec notre collectif de travail, la question est plutôt de se dire comment nous allons faire pour trouver les gens et comment nous devons nous organiser pour faire tout le travail que nous avons à faire. Nous ne sommes pas en train de nous demander comment nous allons nous débarrasser du cœur de métier, mais plutôt comment nous allons faire pour déployer avec excellence ce qui est attendu de nous ? Nous avons, dans l'excellence, l'intolérance au titre de dysfonctionnement qui est celui de Nanterre. Si cela vous fait plaisir d'appeler cela un échec managérial, nous pouvons l'appeler un échec managérial. Il est en tout cas un échec collectif. Nous proposons une solution dans l'espace-temps des trois ans qui viennent. Nous ferons un premier REX au bout de deux ans et nous avancerons tranquillement. Je n'ai aucune fierté mal placée à vous dire qu'il aurait fallu que la posture soit différente et je n'ai pas de problème pour le dire. Cette solution a l'avantage d'avoir aussi une portée symbolique. L'absentéisme et le climat délétère ne sont pas des situations que nous voulons dans nos attachements et il faut que nous réunissions toutes les conditions pour qu'il fasse bon travailler ensemble chez nous. Sur cet attachement, la solution prend cette forme-là et aucune loi n'est en train de se mettre en place. Elle prend d'autres formes sur d'autres sujets : nous faisons des ateliers de sensibilisation sur les agissements sexistes, nous faisons la guerre aux accidents du travail... Mon rêve est que les agents soient bien ensemble dans les attachements avec un taux de présentéisme à la hauteur et qu'ils travaillent en étant bons du premier coup. On nous a donné le Grand Paris pour cette raison et parce que l'on pense que nous sommes les meilleurs. Il faut le démontrer et cette solution est une solution. Vous ne devez pas en faire les ailes du diable qui vont déployer la sous-traitance sur l'intégralité du métier. Il faut arrêter avec cette idée parce que l'histoire n'est pas celle-là.

**M. BARKALLAH** – Allez-vous nous présenter une nouvelle version du dossier à la suite des conclusions de cette expertise ? Si la réponse est oui, est-ce que la multilatérale prévue le 4 janvier est maintenue ? Ma deuxième question s'adresse à M. Le Directeur notamment par rapport à l'exemple d'HITACHI que vous avez évoqué. Il s'agit juste d'un exemple d'une maintenance Métro qui était 100 % externalisée et qui est faite à 50 % en interne aujourd'hui. Nous avons aussi l'exemple d'ALSTOM sur le RER. Cette maintenance était également externalisée à 100 % à ALSTOM et la RATP s'occupe aujourd'hui de cette maintenance. Je cite ces deux exemples sur

lesquels nous avons une vision à long terme. Je ne pense pas que la RATP veuille perdre son savoir, son expertise et les connaissances qu'elle doit acquérir.

Sur la crainte que vous avez évoquée, M. Le Directeur, notamment par rapport aux défis qui nous attendent sur le Grand Paris et au personnel dont nous allons avoir besoin, nous l'avons également abordée récemment lors de notre dernière audience avec CT. Du fait que vous avez également cette crainte en tant que Directeur et que vous la partagez avec nous, il va peut-être falloir essayer de dire, dans un délai très bref, ce qu'il est envisagé pour répondre à cette crise de personnel que nous aurons avec le Grand Paris. Nous en perdrons certainement dans les unités actuelles. Est-il prévu quelque chose pour essayer de retenir ce personnel ou pas ?

**M. LE PRESIDENT** – Je propose que nous n'ouvrons pas le sujet du Grand Paris.

**M. SAIZ** – Le dialogue social est engagé depuis de nombreuses semaines. Une multisyndicale est prévue le 4 janvier 2023. Un nouveau dossier sera transmis aux organisations syndicales dans le courant de la semaine prochaine et il sera enrichi des débats qui ont eu lieu.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Le but de l'ouverture à la concurrence est de donner les marchés à la concurrence. Vous avez dit que vous ferez un REX au bout de deux ans. Vu que nous donnons tout aux entreprises extérieures qui n'ont pas les mêmes devoirs et les mêmes attributions, le REX donnera forcément des chiffres qui seront normalement meilleurs que les nôtres. Cela paraît logique puisque vous mettrez des critères dans ce REX. Par rapport à ces critères, vu que nous n'aurons pas de visu ou nous en aurons très peu sur leur façon de faire, nous savons d'office que le REX donnera des chiffres qui seront bons. Le seul critère qui pourra faire revenir les agents à l'attachement de Nanterre nuit dans deux ans et plus est le critère pécunier et nous voyons que vous avez déjà renoncé au critère pécunier.

**M. LE PRESIDENT** – Les faits sont têtus dans notre industrie. Si nous n'arrivons pas à atteindre les indicateurs de qualité de service et les objectifs de sécurité ferroviaire et si nous constatons une dégradation de la situation sur le secteur que nous aurons sous-traité, ces critères nous feront agir.

**M. BENGUEDDOUDJ** – On vous parle de RVB où le secteur est quasiment neuf en totalité. Je ne sais pas quels sont les contrats ou les conventions que vous avez passés avec eux, mais cela était apparemment prévu depuis je ne sais combien d'années et au moins depuis six ans. Le dernier RVB s'est terminé en 2021 et la maintenance que feront les entreprises pendant deux ans ne sera pas de la grosse maintenance, mais de la petite maintenance. Les chiffres seront donc meilleurs.

**M. LE PRESIDENT** – Si nous considérons que la maintenance sera plus facile sur le RVB, est-ce que nous n'avons pas intérêt à déployer les compétences cœur de métier de la RATP sur des secteurs du RER A qui sont plus difficiles ? Si je reprends votre argument, vous dites que la maintenance sera facile pour les entreprises puisque nous venons de faire le RVB. N'est-il pas plus intelligent de déployer notre cœur de métier que vous représentez sur le RER B qui est en galère et l'est du RER A qui est en galère ?

**M. BENGUEDDOUDJ** – Cela n'a rien à voir. Nous parlons de maintenance et d'effectifs. Les chiffres dépendent des critères sur lesquels vous allez vous baser. Les chiffres de l'entreprise seront forcément meilleurs que nos chiffres au bout de deux ans. Il s'agit d'une évidence et cela me paraît logique. Il n'y aura aucune raison pour que vous reveniez en arrière au bout de deux ans et pour que vous fassiez revenir des agents sur Nanterre.

**M. LE PRESIDENT** – Je n'en sais rien. Je suis plus ouvert que vous sur le sujet.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Vous parlez du Grand Paris et vous avez dit que vous aurez besoin de 1000 personnes. Nous avons parlé en début de séance de gens qui démissionnent. Il est fait des campagnes où l'on donne carrément de l'argent à des personnes qui parrainent des gens pour venir. Ces personnes-là démissionnent, elles n'arrivent même pas à rester deux mois et vous nous parlez de 1000 personnes. Je vous donne la solution parce que je la connais tout de suite et je sais ce qui va se passer. Dans deux ans, le REX permettra justement de voir si on peut embaucher 1000 personnes d'une entreprise extérieure.

**M. LE PRESIDENT** – Pensez-vous que le Grand Paris a été confié à la RATP pour cette raison ?

**M. BENGUEDDOUDJ** – Je ne pense pas qu'il lui a été confié pour cette raison, mais je pense que c'est ce qui va se passer. Il est certain que vous ne trouverez jamais la majorité des 1000 personnes dans les circonstances actuelles. La RATP n'est plus attractive et nous vous le disons en permanence. Vous trouverez les 1000 personnes dans l'entreprise extérieure avec le sous-traitant qui sous-traitera à un sous-traitant qui va lui-même sous-traiter... comme cela se passait sur le RVB. Au niveau du RVB, nous avons quatre ou cinq sociétés sous-traitantes et nous ne savions même pas qui arrivait sur le terrain.

**M. LERENDU** – Au lieu de fermer l'attachement de Nanterre nuit, vous auriez pu trouver un autre chemin où vous auriez gardé tous les agents sur Nanterre. La fermeture de l'attachement est en fait une volonté et vous n'avez pas regardé d'autres solutions.

**M. LE PRESIDENT** – Je ne suis pas persuadé que nous pourrions garder les mêmes 26 personnes.

**M. LERENDU** – L'expertise fait d'autres propositions.

**M. AMOUNI** – Des agents sont peut-être demandeurs de changer d'attachement à Nanterre. Cela permettrait déjà de pouvoir fluidifier le mouvement au niveau des 26 agents et vous ajouteriez de cette façon du sang neuf avec des nouveaux qui arriveraient. Vous repartiriez sur de nouvelles bases.

**M. BAZIN** – Cela ne vous enlève pas vos prérogatives de direction.

**M. AMOUNI** – Nous avons l'impression que vous avez pris cette décision et vous ne ferez pas autre chose.

**M. LE PRESIDENT** - Une direction prend des décisions.

**M. AMOUNI** – Vous avez dit que vous étiez ouvert au dialogue et nous en discutons pour cette raison. Avant d'être aussi radical, il y a peut-être d'autres solutions.

**M. LE PRESIDENT** – Cette décision n'est pas radicale.

**M. AMOUNI** – Vous décidez de donner les clés aux entreprises extérieures.

**M. SAIZ** – Nous ferons un REX au bout de deux ans.

**M. AMOUNI** – Vous donnez les clés pendant deux ans à une entreprise extérieure à la RATP. Vous donnez des locaux RATP à une entreprise extérieure. Nous sommes bien tous dans la même entreprise, nous sommes bien tous à la RATP et nous sommes bien tous ensemble. Je ne comprends pas que l'on donne aujourd'hui un attachement RATP au privé. Vous n'avez pas voulu voir les problèmes depuis trois ans et demi ou quatre ans et ils nous éclatent aujourd'hui au visage.

**M. LE PRESIDENT** – Et vous en souffrez.

**M. AMOUNI** – Comme vous ne savez pas comment vous en débrouiller, la meilleure solution est d'éteindre la lumière, de donner cette activité à une entreprise privée qui est intéressée et les agents sont répartis à droite et à gauche. Vous avez derrière des agents, des vies et des familles. Des personnes seront peut-être obligées de déménager, de changer leur vie, de changer leur organisation. Vous ne savez pas comment cela peut se passer derrière. On ne peut pas tout boucler de cette façon en trois mois. Votre enquête s'est terminée en juin et vous annoncez en septembre que vous fermez l'attachement.

**M. LE PRESIDENT** – Nous avons parlé de l'enquête N°2 parce que nous avons une enquête N°1 et une enquête N°0.

**M. AMOUNI** – M. SAIZ a annoncé cette fermeture aux agents de Nanterre au début du mois de septembre et la deuxième enquête a été terminée à la fin du mois de juin. Il a fallu un été pour que vous décidiez de fermer un attachement. La décision était déjà bien prise.

**M. BAZIN** – Que vous évoque une concurrence libre et non-faussée ? On offre visiblement les locaux à nos concurrents et on offre tout à toute personne étrangère à la RATP histoire de dire que l'on facilite leur installation et la possibilité qu'il fasse soi-disant mieux que nous sur le réseau. Cette conception est plutôt étrange. Vous ne comprenez pas ma question ?

**M. LE PRESIDENT** – Non.

**M. BAZIN** – Est-il prévu un arbre de Noël dans les locaux de Val Bienvenüe ?

**Mme SICSIC** – Nous en avons deux.



**M. BAZIN** – J'essayerai de voir s'il y en a un à votre étage pour y glisser un dictionnaire. J'emploie des mots bien français qui sont dans le dictionnaire et qui ne sont pas d'une violence extrêmement forte. Je pose une question qui mériterait au moins un minimum de réponse. Je ne comprends pas ou il n'y a pas de réponse.

**M. LE PRESIDENT** – Vous faites une confusion.

**M. BAZIN** – Je ne fais pas une confusion et je vous pose une question.

**M. LE PRESIDENT** – Nous parlons de la mise en place d'une sous-traitance d'une partie de l'activité et d'un redéploiement des personnes sur un autre profil d'activité. Nous ne parlons pas d'une mise en concurrence. Les mots ont aussi une valeur.

**M. BAZIN** – Vous permettez à un prestataire de mettre le pied sur le pas de la porte et vous écarterez la porte.

**M. LE PRESIDENT** – Il sera fait un appel d'offres.

**M. BAZIN** – Vous nous demandez de vous faire confiance, mais je ne peux pas vous faire confiance.

**M. LE PRESIDENT** – Il s'agit de votre choix.

**M. BAZIN** – Ce choix est celui que vous m'obligez à avoir.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Je ne sais pas comment vous allez faire les appels d'offres, mais le ferez-vous comme nous l'avons vu ce matin avec l'entreprise O'NET ? Avez-vous bien étudié le coût au niveau de l'appel d'offres ? Est-ce qu'ils seront sûrs de savoir pour quel travail nous allons les payer et pour quel travail ils sont employés ?

**M. LE PRESIDENT** – Nous ferons attention de ne pas faire d'erreur.

**M. BENGUEDDOUDJ** – J'étais hier avec des agents de jour de Nanterre qui sont très inquiets. On leur a dit que l'attachement de Nanterre jour allait peut-être également fermer.

**M. AMOUNI** – La décision fera peut-être même plus mal que prévu.

**M. LE PRESIDENT** – Pour le coup, cela n'est pas de notre fait. Cet élément ne figure pas dans le dossier.

**M. AMOUNI** – Votre réponse fait peut-être encore plus mal.

**M. BAZIN** – Les agents ne sont pas dupes. Vous ne leur dites pas toute la vérité s'agissant de votre prérogative de la direction. Vous nous demandez de vous faire confiance, mais vous ne nous dites pas tout.

**M. LE PRESIDENT** – Je vous dis juste que ce dossier n'est pas un dossier d'ouverture d'une vague de sous-traitance et libre à vous de le comprendre ou pas.

**M. BAZIN** – Je suis effectivement libre de vous croire, mais je suis surtout très inquiet. M. CASTEX a découvert qu'il aimait le monde ferroviaire, il a cosigné deux livres et c'est tant mieux pour lui ! En tout cas, dans notre univers, cela ne nous suffit pas. Il faut encore nous le montrer et le penchant de cet homme politique n'est sûrement pas de nous mettre en valeur plus que cela. Les beaux discours sont bien pour la communication et ils alimentent les médias. Il est allé voir Madame PECRESSE pour valider un certain nombre de choses avec elles, mais elles ne vont pas dans notre sens, ni dans le sens des agents, ni de l'EPIC RATP et encore moins de RATP Infrastructures. Nous verrons par la suite si le résultat nous donne raison ou pas, mais vous devez faire confiance à l'expérience que nous avons autour de cette table avec l'ancienneté que nous avons dans l'entreprise pour avoir vu et entendu d'autres choses à d'autres moments et ne pas les voir se réaliser.

**M. LERENDU** – Je n'ai pas eu de réponse à ma question. Un cabinet d'expertise fait des propositions et nous restons encore sur notre faim.

**M. LE PRESIDENT** – Nous sommes au début du dialogue social. Nous regarderons les propositions que nous pourrions regarder, mais nous arrêterons l'activité de Nanterre. Nous ne sommes pas obligés de retenir 100 % des propositions qui figurent dans le rapport. Nous le regarderons, nous l'étudierons, mais cela ne changera pas l'hypothèse de référence qui est que l'activité de Nanterre nuit s'arrêtera.

**M. LERENDU** – Il est proposé dans l'expertise de ne pas fermer l'attachement de Nanterre nuit.

**M. LE PRESIDENT** – Il n'y a pas que cela. Sur ce point, l'expertise ne m'a pas convaincu.

**M. MORVAN** – Vous avez dit que le projet actuel n'a pas pour ambition de généraliser une sous-traitance.

**M. LE PRESIDENT** – Cela n'est pas du tout l'objet du dossier.

**M. MORVAN** – Il n'est pas le début d'une vague de mise en sous-traitance, mais à court terme ou à long terme ? Il manque deux termes à la fin de votre phrase. Il ne le sera pas à court terme, mais nous ne savons pas ce qu'il en sera d'ici cinq ou dix ans. Nous pouvons changer de politique dans cinq ans.

**M. LE PRESIDENT** – Il y a peut-être des dossiers de sous-traitance que nous serons obligés de mettre en place par exemple si nous ne trouvons pas les effectifs. Des dossiers de sous-traitance sont obligatoires, sinon vous ne faites pas le travail et le travail vous échappe. Nous n'avons pas un désir de lancer la sous-traitance gratuite du cœur de métier. Si nous nous apercevons que nous n'arrivons pas à prendre une activité stratégique pour nous qui permettrait d'engager, de valoriser nos agents, de donner plus de sens au travail, et si nous n'arrivons pas à trouver ces gens-là qui sont prisonniers d'activités que nous pourrions peut-être sous-traiter, nous les sous-traiterons, nous prendrons les agents et nous les mettrons sur l'activité plus stratégique. Ce type de chose peut exister, mais le dossier de Nanterre est localisé et traite un problème de dynamique d'équipe.

**M. MORVAN** – Nous avons la chance par rapport à un autre département d'être vecteur de métier vraiment implanté dans l'entreprise. M2E n'a pas eu cette chance puisqu'ils ont créé une filiale.

**M. LE PRESIDENT** – Nous avons plein de chances. Vous pouvez considérer que le fait de ne pas avoir à être ouverts à la concurrence peut être assimilé à une chance. Le fait de récupérer 170 km de lignes automatiques et de s'être vus baptisés les mainteneurs du Grand Paris est un énorme paquet cadeau et il faut plus que deux sapins de Noël pour le remettre. Ce sont des milliers d'ETP et de plans de charge qui nous tombent dessus. Nous avons bien sûr une chance. Quant aux dossiers de sous-traitance que nous pourrions imaginer, la question qui se pose est la suivante : comment faire pour prendre cette activité à la vitesse à laquelle elle arrive ?

**Représentante du cabinet PROGEXA (1)** – L'idée n'était pas d'agiter un chiffon rouge sur le fait que vous ouvrez à la sous-traitance, mais de dire que cela crée un précédent.

**M. LE PRESIDENT** – Il y a déjà des précédents. Si vous voulez voir dans HITACHI un précédent, il intervient depuis 20 ans. Avez-vous vu une vague post-HITACHI qui a explosé le cœur de métier ?

**Représentante du cabinet PROGEXA (1)** – Il ne s'agissait pas de mon propos en l'occurrence. Cela crée un précédent consistant à dire qu'il y a un sujet que nous n'arrivons pas à traiter et nous supprimons le problème au lieu de le régler. Nous disions que le précédent était celui-là et je voulais juste le rétablir. Vous argumentez beaucoup en disant qu'il ne faut pas rougir que cela soit un échec managérial. Personne ne revient sur ce qui a été fait les dernières années et personne ne vous incrimine puisque vous n'étiez pas là. L'échec managérial est la fermeture et il est maintenant là. Il est de choisir, dans les options, une option qui demande à la direction de travailler sur le collectif et une option qui demande aux agents d'aller travailler à l'autre bout de l'Île-de-France. L'échec managérial est de choisir la solution qui fait peser la responsabilité sur les agents.

**M. LE PRESIDENT** – L'échec managérial est d'en être arrivé là. Ce dossier est une orientation de solution.

**M. LE SECRETAIRE** – Je crois que deux visions s'opposent et les échanges ont été nourris. Cette expertise était nécessaire puisque nous étions tous opposés à cette fermeture de service au niveau des organisations syndicales. Après, vous essayez de convaincre qu'il n'y aura pas d'autres sous-traitances dans votre vision des choses, mais, à l'inverse, l'histoire de RATP Infrastructures et de RATP nous donne malheureusement raison. Nous sentons bien que des activités nous échappent. On a massivement la volonté d'aller voir comment font les autres pour comparer et, pourquoi pas, faire un plan d'activité. Nous n'allons pas vous convaincre et vous ne savez pas convaincre les agents et les élus qui se trouvent autour de la table. Pour autant, si vous sous-traitez dans deux ou trois ans, et pour d'autres raisons, une grande partie de la ligne A, nous dirons que nous avons raison et que vous le faisiez pour cette raison.

**M. LE PRESIDENT** – La première question que nous nous sommes posée avec ma voisine de droite et mon voisin de gauche était la suivante : avons-nous une solution qui permet de redéployer ces 26 personnes sur leur métier ? La réponse à cette question a été « oui ». Une fois que nous avons eu cette certitude, nous avons dit que nous continuions à avancer et nous regardons. Si la réponse avait été « non » pour tout ou partie, si nous n'avions du travail que pour 5 ou 10 personnes à la Voie, nous ne l'aurions pas fait et nous aurions pris un autre chemin.

La première question que nous nous sommes posée était de savoir si nous étions capables de laisser ces gens compétents et expérimentés sur leur métier et d'essayer d'imaginer une solution de dynamique collective qui nous donne une chance de reconstruire un état d'esprit. La réponse à cette question a été de dire : « oui, cela est possible à la Voie et nous continuons ». Si la réponse avait été « non » pour cinq d'entre eux, nous ne l'aurions pas fait.

**M. LE SECRETAIRE** – Vous faites porter des risques sur les agents et nous vous demandons, puisque votre décision est prise de toute façon, de regarder ce point. Je parle de l'éloignement, de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle... Nous évoquions tout à l'heure le fait d'aller plus loin que la GPEC. Pour ce genre de projet qui aboutit à une fermeture, il faut savoir aller plus loin que les mesures proposées par la GPEC et il faut un volet social. Je m'adresse en l'occurrence aux représentants de l'unité Voie. Nous avons cru comprendre que le volet social serait au ras des pâquerettes. Ce projet entraînera un éloignement et des frais supplémentaires pour les agents. Ces choses doivent être prises en compte dans la discussion et intégrées.

Vous avez parlé d'un REX à deux ans et nous vous demanderons un REX à un an ou plutôt un REX RPS puisque nous serons moins sur le fait de savoir combien ils ont fait d'activité, mais plutôt sur quelles sont les conséquences au bout d'un an pour les agents qui ont été transférés sur les trois centres. Il est important de connaître leur situation. Il y aurait encore beaucoup à dire sur ce dossier. Lorsque vous présenterez le REX et la partie comptable, il faudra comparer ce qui sera comparable. J'espère que vous aurez à ce moment-là des éléments de comparaison.

Je voudrais remercier les experts pour la qualité du document qui a été remis. Il aborde des sujets qui mettent en avant des problèmes qui n'ont pas été traités pendant des années. Nous arrivons maintenant en face du mur et la sanction tombe. Elle tombe pour vous puisque vous êtes obligé de laisser un pan d'activité à une société. Je vous passe là aussi un message : vous avez pour habitude, quand vous laissez des activités aux sous-traitants, d'appeler les agents RATP quand vous avez un pépin. Quand vous appellerez Nogent en cas de problème pour leur dire qu'il faut intervenir à tel endroit parce que le sous-traitant ne sait pas faire et vous savez faire, il faudra y mettre beaucoup de pédagogie pour trouver des gens. Ce principe est non seulement valable pour Nogent, mais également pour toutes les autres unités et vous avez parlé tout à l'heure de CT. A force de tirer sur l'élastique, l'élastique lâche comme cela est en train de se passer dans d'autres unités. J'attire votre attention sur le fait que vous faites un choix que nous ne partageons pas, mais si vous faites appel aux agents, il ne faudra pas aller les chercher simplement en pompiers en disant qu'il serait bien qu'ils aillent dépanner parce que la société ne sait pas faire. Je vous en parle parce que ceci s'est passé sur le RVB, quand la caténaire est tombée, et il a fallu aller chercher les agents

de TDE. Il faut que vous y soyez attentif car je ne sais pas si vous aurez une réponse collégiale et positive des agents.

Je remercie les experts d'avoir alimenté ce dossier et proposé d'autres solutions qui sont dans le domaine du possible. Il y a tout de même des choses dans l'expertise qui vous obligent à alimenter le dossier pour la réunion du 4 janvier. Nous devrions nous revoir la semaine prochaine et j'espère que les points identifiés dans le rapport seront bien intégrés dans le dossier qui sera remis aux organisations syndicales. Nous partageons tous le risque de votre décision.

#### **IV – REPONSE AUX AVIS ET RESOLUTIONS**

- 1. Réponse à l'avis sur le projet « Evolution des politiques de maintenance des métiers Electromécanique et Basse Tension (EBT) et Colonnes Sèches et Accès (CSA) du centre de maintenance de Barbès » (ESO)**
- 2. Réponse à l'avis sur les réalisations à mi-année du Plan de Compétences RATP Infrastructures 2022**
- 3. Réponse à l'avis sur le projet de Plan de Compétences RATP Infrastructures 2023**

#### **V – INFORMATIONS ET QUESTIONS DU SECRETAIRE**

**M. LE SECRETAIRE** – Vous avez reçu ces questions.

**Mme SICSIC** – Je vais répondre aux questions pour lesquelles j'ai des réponses aujourd'hui.

**M. LE SECRETAIRE** – Avez-vous une réponse sur la question N°1 ?

**Mme SICSIC** – La question portait sur le transfert de charge d'activité des cadres vers les agents de maîtrise à DPI en lien avec OPTTEAM. Il ne s'agit pas en fait d'un transfert de charge et nous sommes dans le cadre de la poursuite du déploiement du logiciel OPTTEAM au niveau des maîtrises d'œuvre. Aujourd'hui, seuls les RMOE et leurs équipes disposent des licences et sont utilisateurs de l'outil. Ils procèdent à la saisie de certaines données qui sont établies par les maîtrises d'œuvre et notamment des données financières. Les maîtrises d'œuvre compilent aujourd'hui leurs données sous format Excel et elles sont ensuite ressaisies dans OPTTEAM. L'objectif de la poursuite du déploiement d'OPTTEAM au niveau des maîtrises d'œuvre est d'utiliser un outil commun OPTTEAM et de saisir directement dans OPTTEAM afin d'éviter le foisonnement des fichiers Excel. Le déploiement se fera de manière progressive. Les maîtrises d'œuvre qui seront amenées à utiliser cet outil seront formées à cette fin.

**Mme CASSOU** - ... Au niveau des fiches de poste, je suis intervenue plusieurs fois... Les agents de maîtrise font exactement le même travail qu'un cadre... Ils ne le vivent pas très bien et ils ne comprennent pas... Il y a une perte de sens et une perte de motivation aussi...

**Mme SICSIK** – J'y suis sensible et je le remonterai à la direction de DPI sur la perte de sens parce qu'on ne le souhaite absolument pas au niveau de la direction de DPI. Si nous avons besoin d'y revenir et de donner du sens, nous nous attacherons à le faire avec le CODIR de DPI parce que l'idée est bien d'éviter les doubles saisies et de remplacer les fichiers Excel par la saisie dans OPTTEAM. Nous le faisons bien dans le cadre d'un déploiement et non pas dans le cadre d'un tirage au sort en sélectionnant tel ou tel projet. Il y a peut-être un souci de communication et de sens donné à cette phase du déploiement qui était prévue. Je m'engage à le remonter et à voir comment le traiter avec la direction de DPI.

**M. LE SECRETAIRE** – La question N°2 concerne la permanence générale et l'évolution du process. Pour autant, le process a changé puisqu'ils passaient par SAGAI avant et des informations ne redescendraient pas sur le terrain.

**Mme SICSIK** – La diffusion des différentes informations a évolué pour les cadres d'astreinte. Ils reçoivent, depuis le mois d'avril, l'information via un message vocal et non plus via un texto. Les circuits de diffusion interne aux unités restent inchangés ainsi que la diffusion par mail des alertes pour toutes les personnes qui y sont abonnées.

**M. LE SECRETAIRE** – Êtes-vous sûre que l'information redescende bien sur le terrain ? Il faut s'assurer de ne pas avoir une rupture de l'information et veiller à ne pas envoyer les agents dans des situations à risques et compliquées. Le process était clair et des couacs s'étaient produits à l'époque. L'information passait après par la PG pour cette raison et la PG avait mis en place tout un process pour que tous les centres, peu importe qu'ils soient de l'exploitation ou de la maintenance, soient informés de la situation qui pouvait se passer à tel endroit. Il faut s'assurer que nous ayons la même réactivité avec ce nouveau process et que l'agent lambda qui est de service ait bien l'information pour qu'il ne se retrouve pas dans une situation à risques. Ce type de situation reste exceptionnel, mais le jour où une situation d'urgence se produit, il faut s'assurer qu'il soit bien informé.

**Mme SICSIK** – Je compléterai ma réponse le mois suivant pour la préciser par rapport à la question que vous posez.

**M. BAZIN** – Nous restons donc sur la formulation qui a été déclinée ? La personne qui sera d'astreinte aura éventuellement l'information. Les faits évoqués par le Secrétaire de l'instance se sont passés lors des attentats. Nous nous souvenons que notre Directeur de département n'était pas joignable ce soir-là. Les agents, qui avaient vu les actualités avant de prendre leur service, se sont rendus à leur travail comme à l'accoutumée. Par contre, les ordres qu'ils avaient pour l'activité étaient qu'ils devaient aller à tel endroit alors qu'il était demandé à la population de ne pas y aller parce que la police était en pleine mission et il ne fallait pas les déranger à ce moment-là. Ce système est maintenu et nous n'avons toujours pas les informations concernant les alertes canicule ou autres.

**Mme SICSIK** – Je ne sais pas vous répondre aujourd'hui plus précisément. Depuis le mois d'avril, les cadres d'astreinte reçoivent l'information via un message vocal et non plus via un texto. Le circuit de diffusion interne aux unités est resté inchangé ainsi que la diffusion par mail des alertes pour toutes les personnes qui sont abonnées. Cette

question est posée en fin d'instance et je vous répondrai plus précisément le mois prochain.

**M. MORVAN** – Je me rappelle très bien des attentats de 2015 puisque j'étais au téléphone avec l'un des directeurs des quatre unités de l'époque à 22 heures quand les faits se passaient. Quand l'instance CHSCT appelle un directeur pour lui demander s'il est au courant des faits qui sont en train de se passer et quelles sont les mesures mises en place, nous ne fonctionnons pas dans le bon sens et le système ne fonctionne pas normalement de cette façon. Le système qui avait été mis en place avec la PGT consistait à envoyer des alertes à tout le monde. Il avait été mis en place par le département GDI à l'époque. Il s'agissait de l'une de nos demandes pour qu'une alerte soit retransmise immédiatement aux agents sur le terrain afin qu'ils ne se retrouvent pas dans la même situation que certains agents qui s'étaient retrouvés dans la zone à proximité du Bataclan en 2015. Nous espérons que ce genre d'évènements ne se reproduira plus jamais, mais il faut s'astreindre à ne pas envoyer les agents au casse-pipe.

**M. BAZIN** – Une note qui circule dans d'autres départements concerne les colis suspects. Nous sommes des mainteneurs itinérants et nous pouvons nous retrouver en station sans avoir la possibilité d'avoir une quelconque communication sur ce qui se passe. Quand des exercices sont réalisés par SUR, il est fait appel à la police ou au service de déminage. Si nous nous retrouvons en station, nous n'avons aucun moyen de communication. Nous sortirons de la QP, nous nous retrouverons confrontés à la problématique et on est toujours dans l'incapacité de nous fournir des Tétrax dans les unités opérationnelles. Il serait temps de se pencher sur la question. Des exercices sont prévus et réalisés, par contre nous ne sommes pas prévenus. Il est tout à fait normal de vérifier que tout est au point et qu'il n'y ait pas de loupé pour que nous soyons bons du premier coup. La volonté n'est pas de mettre en danger qui que ce soit, mais nous pouvons nous retrouver confrontés au problème en sortant d'un poste où la sonorisation de la station ne permet pas d'entendre ce qui se passe et les alertes qui sont faites pour demander aux gens de ne pas sortir de là où ils se trouvent ou en tout cas de ne pas entrer dans un périmètre. Il serait bien que cette note, qui ne concerne que les départements d'exploitation, puisse aussi atterrir jusqu'à nous et évoluer dans le bon sens pour que nous soyons aussi parties prenantes de la sécurité sur le réseau et non pas victimes de ce qui pourrait se passer.

**M. LE SECRETAIRE** – Une autre question porte sur le mail qui a été envoyé par le département concernant les masques à date dépassée. La médecine du travail a donné son aval, dont acte. Quelle est la procédure si les agents souhaitent récupérer une boîte de masques ou des masques ? Est-elle maintenue ? Nous avons reçu ce mail sur nos boîtes. Il a étonné beaucoup de collègues.

**Mme SICSIC** – La même procédure reste en place pour les agents qui souhaitent se voir attribuer une dotation de masques auprès de leur attachement.

**M. BAZIN** – Sont-ils donnés aujourd'hui à la demande de l'agent ? Je croyais qu'ils étaient distribués de fait.

**Mme SICSIC** – Le port du masque obligatoire dans l'entreprise n'est plus en vigueur. Des masques sont présents dans les attachements et, s'il en manque, ils ont la possibilité d'en recommander. Les agents qui souhaitent des masques peuvent en faire la demande.

**M. LE SECRETAIRE** – Où en est-on sur le résultat de l'appel d'offres concernant le TRAM ?

**Mme SICSIC** – Nous n'avons pas le résultat de l'appel d'offres concernant la BU TRAM et nous n'avons pas d'informations sur l'appel d'offres aujourd'hui. En revanche, nous devrions en avoir en début d'année. Nous prévoyons d'entamer les audiences du dialogue social dans les unités concernées au cours du mois de février. Nous n'avons pas d'éléments nouveaux aujourd'hui et nous vous en informerons quand nous les aurons. A date, nous nous préparons à pouvoir entamer les discussions en local qui concerneront notamment les unités TDE et VOIE à partir du mois de février.

**M. LE SECRETAIRE** – Une autre réorganisation concerne l'entreprise qui se transforme avec la mise en place de RATP 2023. Quelles sont les conséquences de cette transformation sur le département ?

**Mme SICSIC** – RATP 2023 se traduit par une évolution de l'organisation d'un certain nombre de départements qui abritent les fonctions supports transversales. Il se traduit uniquement pour RATP Infrastructures par la reprise en responsabilité du processus de recrutement pour les opérateurs et les agents de maîtrise dont je vous ai parlé ce matin. Par ailleurs, nous restons dans un mode de fonctionnement de conventions avec l'OT comme nous l'avions précédemment. Nous aurons des évolutions de ces conventions compte tenu des évolutions organisationnelles, mais le principe du conventionnement reste celui que nous connaissons. Nous sommes beaucoup moins impactés que d'autres départements par RATP 2023.

**M. LE PRESIDENT** – La création de RATP Infrastructures le 1<sup>er</sup> janvier 2020 fait de nous la première BU. Nous avons été le premier mouvement RATP 2023 de tout le projet de l'entreprise. A part des petits ajustements à la marge du côté RH, nous n'avons pas de changement sur notre organisation. Par contre, nous avons un changement sur nos relations. Il faut que nous revisitions les conventions de type 1 et de type 2 qui lient l'OT et le GI pour que les achats que nous faisons à l'OT et les services que nous lui vendons soient bien tracés et résistent au regard extérieur qui demanderait si nos transactions sont claires, transparentes et performantes et si nous ne sommes pas en train de faire de la subvention croisée. RATP Infrastructures ayant été créé dans cette configuration, nous en étions les précurseurs.

**Mme CASSOU** – Le département Achats sera un département OT... (inaudible)

**M. LE PRESIDENT** – Il faudra qu'il se conventionne lui-même. Nous avons posé la question à JUR et il nous a dit que cela était possible.

**Mme CASSOU** – Ce n'est pas parce que cela est possible que nous sommes obligés de le faire.



**M. LE PRESIDENT** – Nous pouvons le faire et vous savez très bien pourquoi nous avons fait cela.

**M. LE SECRETAIRE** – Vous pourrez conventionner demain avec l'externe et vous aurez aussi la mise en place de certaines filiales... La question suivante porte sur les coupures de courant. Elle ne pose pas trop sur le réseau, mais plutôt sur l'impact organisationnel. L'entreprise a-t-elle une stratégie si nous n'avons plus de chauffage, plus d'électricité et si nous n'avons plus rien ? Que fait-on des agents et des opérationnels ? La question peut aussi se poser au niveau de la sécurité. Elle est à regarder et il faut y réfléchir. Quand des annonces sont faites de cette façon à l'emporte-pièce par le gouvernement, il est toujours compliqué d'avoir un peu de recul. Comment les centres opérationnels feront face à ce genre de situation ?

**M. LE PRESIDENT** – Rémi FORET et ses équipes y passent un nombre d'heures assez important. Nous sommes en train de travailler avec toutes les préfectures d'Île-de-France pour essayer de faire valoir le fait que la RATP soit bien identifiée comme client prioritaire. Il n'y a pas de sujet avec RTE parce qu'il n'y aura pas de délestage avec RTE, mais nous avons 1300 points d'alimentation qui dépendent d'ENEDIS sur lesquels sont branchés des ventilateurs du RER, le Tramway... Si nous n'y faisons pas attention, deux heures de délestage peuvent impacter le transport en Île-de-France. Un travail de fourmi est en train d'être fait point par point au niveau de la distribution. Ils sont en train de regarder quels sont les appareils qui en dépendent et de faire la démarche auprès de la préfecture. Elle est très appuyée par le cabinet et par Jean CASTEX pour faire en sorte que les préfets nous mettent dans la liste des clients prioritaires qui échappent au délestage comme les hôpitaux. Cette affaire est en cours et nous recevons un mail toutes les heures de Rémi FORET qui a réunion sur réunion avec les préfets de toutes les zones entourant le cœur de Paris. A priori, nous le sommes à peu près sur le cœur de Paris même s'il reste quelques petits sujets de ventilateurs. Nous serons peut-être plus à l'aise pour vous répondre quand nous aurons terminé le tour. Il s'agit d'une question de jours. Nous vous présenterons tout le dispositif avec tout le travail fait par l'équipe TDE à la fois pour sauver le transport et toute la partie des attachements.

**M. LE SECRETAIRE** – Une question concerne la présence d'un réservoir d'essence sur des véhicules électriques. Avez-vous une réponse à cette question ?

**Mme SICSIC** – Nous n'en avons pas. Nous aurions besoin de précisions sur la question pour bien la comprendre. Nous n'avons pas su l'adresser.

**M. LE PRESIDENT** – Les véhicules sont-ils hybrides ?

**M. BAZIN** – Ils sont totalement électriques. Ils comportent un petit réservoir de carburant essence qui permet le chauffage dans le véhicule et qui pose problème. Soit il est percé, soit il est mal fixé...

**M. LE PRESIDENT** – De quels véhicules électriques parlez-vous ?

**M. BAZIN** – Je parle de la flotte de véhicules électriques Kangoo que nous avons. Nous avons rarement des véhicules climatisés, mais nous avons des Kangoo

électriques qui ne marchent pas à l'essence. Seul le chauffage fonctionne avec le réservoir d'essence.

**M. BENGUEDDOUDJ** – S'ils fermaient les écoles, quelles mesures seraient prises notamment pour les gardes d'enfants ?

**Mme SICSIC** – Je ne sais pas vous répondre. Ces sujets ne sont pas encore traités. J'ai entendu que des mesures étaient envisagées au niveau du gouvernement pour les enfants du personnel soignant qui seraient accueillis comme pendant le COVID, mais je ne sais pas du tout comment cela va s'organiser de façon générale. Je note toutes ces questions.

**M. LECLER** – Nous aimerions bien avoir une réponse pour savoir comment traiter les urgences puisque nous le saurons la veille pour le lendemain.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Il fut un temps où la RATP était prioritaire. L'est-elle toujours ?

**M. LE PRESIDENT** – Nous avons découvert, au fur et à mesure que nous avançons, que 1300 points dépendent d'ENEDIS et sont en partage. Il faut identifier ces points et expliquer aux gens que telle installation qui est connectée à tel point a aussi un ventilateur du métro et vous ne pouvez pas l'arrêter. Cela n'est pas très facile à faire. Lorsque nous faisons le bilan de toutes les installations qui sont partagées et associées, on ne peut rien délester parce qu'il y a toujours un hôpital qui est branché.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Cette explication n'est pas celle qui nous a été donnée. S'il nous l'avait expliqué dès le départ de cette façon, je l'aurais compris. Quand il est venu présenter son dossier, il nous a dit de ne pas nous inquiéter parce que nous sommes prioritaires à la RATP et nous n'aurons pas ces problèmes. Il a même ajouté que, pour les personnes qui sont proches d'une gare ou du tramway, il avait la certitude qu'elles n'auraient pas de coupure de courant. Je m'en rappelle très bien.

**M. LE PRESIDENT** – TDE a fait toutes les démarches auprès des préfetures pour nous rendre prioritaires. Soit les préfetures n'ont pas répondu et nous sommes en train de les relancer, soit certaines préfetures ont dit non parce qu'ils n'ont pas la vision de l'impact.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Je comprends très bien ce que vous dites, mais nous n'avons pas eu du tout cette explication. Il nous a dit de ne pas nous inquiéter et que tout était réglé.

**M. LECLER** – La question a été posée dans ce sens-là et on nous a dit que nous serions prioritaires.

**M. LE PRESIDENT** – Ils ont identifié tous les points et ils les ont envoyés à toutes les préfetures. La plupart des préfetures nous ont répondu positivement et il suffit qu'une préfecture dise non pour qu'un secteur du tramway soit coupé. Ils font un travail de fourmi et ils sont en train de passer le peigne fin pour que tout le dispositif échappe au délestage. Ils ont 1300 points à passer au peigne fin. Il faut savoir où ils sont raccordés, chez qui et avec qui. Certaines préfetures nous disent que si tout le monde vient les voir avec son dossier, elles ne pourront pas délester parce qu'ils ont un seuil

et 38 % de la consommation d'électricité du département peut échapper seulement au délestage. Cela ne peut pas être la foire où tout le monde milite pour avoir une dérogation.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Du coup, nous ne passons plus dans les prioritaires ?

**M. LE PRESIDENT** – Nous passons dans les prioritaires, mais il faut faire un travail de fourmi pour l'obtenir.

**M. BAZIN** – A ce propos, nous voudrions connaître l'état des groupes électrogènes sur le réseau. Si nous avons un souci d'alimentation d'ENEDIS sur les PHT et si nous n'avons pas de groupes électrogènes pour réalimenter l'éclairage et permettre l'évacuation des stations, tous les plans vont vite s'effondrer.

**M. LE PRESIDENT** – Je vous propose de reprogrammer un éclairage sur le délestage et le mode de fonctionnement qui l'accompagne.

**M. LE SECRETAIRE** – Une question qui revient régulièrement porte sur l'achat des parkas de type TDE pour l'ensemble des unités, par exemple à ESO, CT et à la VOIE. Lors du mandat précédent, équiper les agents de parkas n'était pas la priorité du moment et il y avait d'autres priorités pour faire baisser les accidents du travail. Il suffit de regarder les agents de DPI et de TDE qui en sont équipés. Nous demandons que l'ensemble des agents de RATP Infrastructures puissent être équipés de cette tenue.

**M. LE PRESIDENT** – Nous sommes en train d'instruire le projet pour doter tout RATP Infrastructures de parkas l'hiver prochain.

**Mme SICSIC** – Ils seront dotés de tenues haute visibilité en complément des parkas quelles que soient les conditions climatiques, donc de tee-shirts. La réponse à cette question est « oui ».

**M. BAZIN** – Les agents en seront-ils dotés bientôt ?

**M. LE PRESIDENT** – Il faut définir la tenue, faire les essais...

**M. BAZIN** – Vu la période de froid que nous vivons surtout avec les véhicules de service que nous utilisons, les personnels sont envoyés faire de l'entretien toute la nuit dehors. Ils entrent dans les véhicules qui sont bien gelés puisqu'ils n'ont plus de chauffage. On les rend malades, on n'en prend pas soin, par contre il faut qu'ils interviennent sur le réseau et le personnel est toujours en attente. Il faut trouver une solution rapidement.

**M. LE SECRETAIRE** – Je vous remercie pour cette réponse parce que ce vêtement est demandé depuis des années à certains endroits. Je me félicite de la réponse positive sur ce sujet et j'espère que les engagements seront tenus. Nous ferons en tout cas passer ce message sur le terrain.

**M. LE PRESIDENT** – Nous avons pris la décision il y a quelques jours et nous n'avons pas encore challengé de planning pour voir ce que nous pourrions faire au plus vite.

L'engagement que nous pouvons prendre est que nous aimerions que le sujet soit traité pour tout le monde l'hiver prochain.

**M. BAZIN** – Vous savez comment est l'être humain et il vit au jour le jour. Votre proposition répond à la problématique. Notre souci est que nous intervenons à des horaires où il y a très peu de monde et où le froid est ressenti d'une autre manière. Si je prends le cas des permanents de nuit qui travaillent en-dehors des horaires communs, les organismes sont fatigués et le ressenti n'est pas du tout le même. Le froid n'est pas ressenti de la même manière et les postes où nous pourrions éventuellement se réchauffer ne sont pas équipés. Nous entrons juste dans un bâtiment qui sert d'enveloppe aux équipements, mais nous ne pouvons pas dire que nous pourrions nous réchauffer. On pense bien faire en disant qu'ils ont un véhicule pour pouvoir le faire, sauf que nous nous retrouvons confrontés au problème. Les agents vivent maintenant cette situation, mais comme le dit le Secrétaire, je veux bien comprendre que cette affaire avance.

**M. LE SECRETAIRE** – Une autre question me vient de l'Animateur du Plan Alcool qui est très déçu au niveau des séances de sensibilisation qui devaient être ouvertes par l'encadrement. Il avait interpellé la direction sur le sujet lors de la présentation de son bilan et j'espère que l'engagement sera tenu. Nous avons compris que vous seriez attentifs à ouvrir ces sessions, mais force est de constater qu'il n'y a eu personne sur deux sessions.

**Mme SICSIC** – Nous nous organiserons pour que cela soit le cas pour les prochaines sessions. Nous nous étions engagés sur le sujet et il faut que nous corrigions le tir. Sur les adresses pour les nouvelles équipes qui ont intégré le bâtiment Val Bienvenüe et qui venaient des autres bâtiments de Val de Fontenay, une alerte nous a été remontée par différents canaux et le nécessaire a été fait normalement dans les outils pour que cela soit corrigé.

**M. LE SECRETAIRE** – Un certain nombre d'agents n'étaient plus dans la liste. Des agents venant de Jorasses n'ont pas reçu le mail. RRE peut envoyer des mails pour des messages de sécurité ou autres et ces agents ne les reçoivent pas parce qu'ils ne sont pas identifiés.

**Mme SICSIC** – A ma connaissance, un dysfonctionnement concernait des agents de CT en particulier et nous avons fait le nécessaire pour le corriger.

**M. LE SECRETAIRE** – Au niveau des commissions, il est prévu une commission Grand Paris le 4 janvier 2023 après-midi, une commission économique le 19 janvier 2023, une CSSCT le 20 janvier 2023 et un CSE supplémentaire le 26 janvier 2023. Une séance extraordinaire de la CSSCT se tiendra demain pour un accident grave sur TDE.

**M. LE PRESIDENT** – Je vous informe que nous aurons une évolution d'organisation en lien avec la montée en puissance du Grand Paris. Nous mettrons en place le Directeur du GIGP qui entrera au CODIR. Aujourd'hui, le GIGP est sous la responsabilité de Caroline NOUZAREDE à la DGOA et, vu l'intensité des sujets, il faut absolument que ce périmètre soit représenté en comité de direction. Nous ferons un petit dossier en respectant les étapes du dialogue social et notre projet est de mettre

en place une structure que vous devez prendre comme un cinquième pôle. Il sort de la DGOA et nous faisons un pôle GIGP. Daniel RUSTON en sera le préfigurateur et un titulaire arrivera dans le premier semestre 2023. Il est identifié et nous sommes en train de régler sa mobilité. Le GIGP sera le cinquième pôle de notre tour de table. Cette information est en lien avec les propos que je tenais tout à l'heure : le GIGP, ce sont deux gares anticipées pour les JO, Orly et Saint Denis Pleyel, puis cela sera parti tous les six mois avec Gustave Roussy, 33 km de ligne 15....

**M. LE SECRETAIRE** – Que devient le responsable actuel ?

**M. LE PRESIDENT** – M. PELHATE est adjoint au Directeur du GIGP en charge de la préfiguration. Il s'occupera, en lien avec son cœur de métier, de la maintenance systèmes. Il sera le responsable maintenance systèmes du GIGP qui est une innovation. La question a été vue avec lui.

**M. LE SECRETAIRE** – La direction a mis en place le coffre-fort numérique et les agents doivent normalement recevoir leurs fiches de paie par ce biais. Nous avons eu à priori un couac parce qu'il n'y a pas eu d'information et des agents n'ont pas eu leur fiche de paie.

**M. BENGUEDDOUDJ** – J'ai reçu un mail me disant que ma fiche de paie pour le mois de novembre était disponible dans le kiosque. Je suis allé à mon attachement hier et je n'ai pas ma fiche de paie. La fiche de paie est une obligation légale et vous devez nous la donner au moment où nous recevons la paie.

**Mme SICSIC** – Dans le cadre de la mise en place du coffre-fort électronique, les agents étaient appelés à faire un choix. A défaut de choix, le bulletin de salaire du mois de novembre est déposé dans le coffre-fort électronique. Un certain nombre d'agents RATP n'ont pas fait de choix et n'ont pas reçu leur bulletin de salaire papier pour cette raison. Pour autant, nous avons eu, au niveau transversal de l'entreprise, un dysfonctionnement dans la production des bulletins de salaire et dans leur distribution. A ma connaissance, le problème est réglé cette semaine et toutes les fiches de paie doivent avoir été distribuées. Si des salariés qui sont certains d'avoir exprimé leur choix dans les délais et qui n'ont toujours pas reçu leur bulletin de salaire, il faudra le signaler à votre attachement auprès du service RH et ce problème sera normalement réglé s'agissant d'un dysfonctionnement ponctuel. Par contre, tant que vous n'avez pas exprimé un refus d'adhérer, et vous pouvez le faire à tout moment, le bulletin de salaire continue à être déposé dans le coffre-fort électronique.

**M. BENGUEDDOUDJ** – Nous ne faisons tellement pas confiance que nous faisons des captures d'écran et des photos.

**Mme SICSIC** – Je remonterai votre situation à votre équipe RH qui regardera votre cas individuel.

**M. BARKALLAH** – Concernant la commission GIGP, il me semblait que les réunions de cette commission étaient comme des audiences.

**M. LE SECRETAIRE** – Je le vérifierai. Elle est une commission à part.

**Mme SICSIK** – Nous avons révoqué ce point dans le cadre de la nouvelle mandature.

**M. LE SECRETAIRE** – J'informe l'ensemble des élus présents que la Sténotypiste, Brigitte COLOMBERT, qui est parmi nous depuis des années, prend sa retraite. Ce CSE était sa dernière séance de CSE RATP Infrastructures. Nous lui souhaitons une bonne retraite et nous la remercions pour tout le travail effectué pendant toutes ces années et la qualité des procès-verbaux. Je vous souhaite à tous de bonnes fêtes de fin d'année et de revenir en pleine forme parce que la direction nous promet une année 2023 chargée.

#### **VI – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE**

**M. LE PRESIDENT** – Notre prochaine séance supplémentaire se tiendra le 26 janvier 2023. Je vous remercie pour votre participation et je vous souhaite à tous de passer de bonnes fêtes.

La séance est levée à 18 h 13.

Jean-Louis HOUPERT



Eric TURBAN

