



ETABLISSEMENT RATP INFRASTRUCTURES

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

SEANCE ORDINAIRE DU 26 JANVIER 2023

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)
CHRISTIAN PAROT (T)
RENAUDIN LAURENT (T)
JEAN-RENE MORVAN (T)
ABDELHAKIM KHELLAF (T)
VALENTIN LERENDU (T)
FREDERIC CAPON (T)
BENJAMIN BROUCHET (T)
TARRIS-LAWSON ANDET ASSANA (T)
MAXIME DE AGUIAR (T)

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

LISTE CFE-CGC

MALVINA GAVARD (T)
ANGEL RUZA (T)
DELPHINE AMIGUET (S)

LISTE UNSA

LAETITIA DEVRIENDT (T)
FRANÇOIS DELGADO (T)
HALIM BENGUEDDOUDJ (T)

LISTE FO-SUD

JAMEL AMOUNI (S)

REPRESENTANTS SYNDICAUX :

CGT
UNSA
CFE-CGC

EXCUSE

YVES BOILEAU
BENOIT BARILLE
ARNAUD AMRAM

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DU PROCES-VERBAL	8
Approbation du procès-verbal du 15 septembre 2022	
II - INFORMATIONS DU PRESIDENT	8
III – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
01. Information et consultation du Contrat d'objectifs 2023 de RATP INFRASTRUCTURES	10
02. Information et consultation du projet budget d'exploitation 2023 RATP INFRASTRUCTURES	42
03. Information et consultation du projet budget d'investissement 2023 RATP INFRASTRUCTURES	42
04. Information et consultation sur la caméra pointant sur les accès à la base vie de l'entité CT/ESAEM dans le garage de Bastille	36
05. Information sur le REX de la reprise en maintenance et en exploitation des centres BUS dans le cadre du projet de transition énergétique BUS 2025	37
06. Information sur le plan d'action suite aux résultats de la 1 ^{ère} enquête du baromètre engagement	22
IV – INFORMATIONS ET QUESTIONS DU SECRETAIRE	48
V – REPONSES AUX AVIS ET RESOLUTIONS	50
VI – QUESTIONS DIVERSES	50
VII – DATE DE LA PROCHAINE SEANCE	53

La séance est ouverte sous la présidence de M. HOUPERT à 8 heures 40.

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour. Bonne année à toutes et à tous.

(Il est procédé à l'appel.)

Mme SICSIC.- Y a-t-il des déclarations préalables ?

Monsieur TURBAN ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce n'est pas moi qui vais lire la déclaration, mais je voulais souhaiter la bienvenue à notre nouvelle sténotypiste, Mme STIRZEL, qui remplace Mme COLOMBERT à partir d'aujourd'hui jusqu'à la fin du mandat, j'espère, et plus. Bienvenue au CSE de RATP Infra.

M. BOILEAU.- Lecture de la déclaration CGT

La CGT-RATP souhaite à tous les agents de la RATP une bonne et heureuse année 2023.

Le jeudi 19 janvier dernier, ce sont plus de 2 millions de salarié.es et citoyen(n).es de ce pays qui se sont mobilisé.es par leur participation massive à plus de 200 manifestations. Elles et ils étaient nombreux en grève. Elles et ils ont exprimé leur refus catégorique à cette énième réforme des retraites brutale et antisociale.

Une nouvelle journée d'action intersyndicale et interprofessionnelle unitaire est programmée le 31 janvier prochain. Elle entre dans un processus de construction d'une mobilisation encore plus forte pour faire reculer le gouvernement.

De très nombreuses intersyndicales, locales et professionnelles, ont lieu aujourd'hui partout pour construire, sans attendre, de nouvelles initiatives à partir du 23 janvier : meetings, débats publics, rassemblements, retraites aux flambeaux et bien d'autres.

Des assemblées générales de salarié.es dans différents secteurs professionnels, mettent en débat, dès maintenant, la poursuite de la grève, y compris reconductible, non seulement pour les retraites mais, aussi, pour les salaires et les conditions de travail.

La CGT porte aussi ses propositions d'amélioration de notre système de retraite solidaire avec un retour de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans à taux plein et, avant 60 ans, pour les métiers pénibles. Ces propositions sont aisément finançables et passent par l'augmentation des recettes de la protection sociale.

Une vraie politique de l'emploi, le passage aux 32 h, l'augmentation des salaires, le maintien des salarié.es dans l'emploi jusqu'à 60 ans, la résorption des inégalités femmes/hommes rapporteraient les milliards d'euros nécessaires à une retraite de progrès social. D'ailleurs, c'est avec un certain cynisme que le mardi 10 janvier, le jour même de la prise de parole de la Première Ministre, les journaux informent que les actionnaires du CAC 40 n'avaient jamais autant été servis par le versement des dividendes : près de 80 milliards d'€.

Malgré la forte mobilisation du monde du travail du 19 janvier, le gouvernement continue à « expliquer et justifier » sa réforme. Sa pédagogie se confronte aux réalités des profits voire des supers profits qui échappent tous à l'impôt et à la solidarité nationale. Plus personne n'est dupe.

À la RATP, cette réforme, si elle doit passer, impactera fortement un grand nombre d'agents en accélérant la réforme Touraine. Celle-ci fait passer le nombre d'annuités nécessaires à un taux plein de 168 trimestres à 172 trimestres, selon la date de naissance. De ce fait, mêmes avec des bonifications, l'âge de départ sera repoussé. Plus grave, cette réforme veut aussi enterrer notre régime de retraite pour les nouveaux embauchés dès septembre prochain. Notre caisse de retraite verra son financement mécaniquement se tarir avec le danger pour les agents encore sous statut.

La CGT invite l'ensemble des travailleuses et des travailleurs à signer massivement la [pétition intersyndicale](#) contre la réforme des retraites sur [change.org](#).

La CGT appelle à faire du 31 janvier une forte journée de grèves et de mobilisations, pour exiger du gouvernement d'abandonner sa réforme des retraites mais, aussi, pour exiger une réforme des retraites porteuse de progrès social.

Le financement des retraites passe aussi par de bons salaires. Le 13 janvier, la Direction conviait les organisations syndicales pour l'intersyndicale conclusive sur les NAO 2023. À la quasi surprise générale, elle annonce une augmentation de la valeur du point de grille de 10 points en janvier et 10 points au 1^{er} juillet. Cette mesure, qui n'a pas de précédent dans l'entreprise, a été possible grâce à notre organisation syndicale qui a appelé les agents à se mobiliser dans la continuité de la semaine de la maintenance initiée par le GISO le 18 octobre avec différentes initiatives, notamment sous l'impulsion des mainteneurs à MRF et avec le soutien d'autres départements de l'entreprise qui s'y retrouvaient au travers des revendications salariales.

Notre revendication de 300 € pour tous a été reprise partiellement par la Direction puisqu'elle a agi sur les grilles de salaires afin d'avoir une avancée sur les paies de façon égalitaire.

Sur les 50 points revendiqués par la CGT-RATP, la Direction attribue 15 points sur l'année. La clause de revoyure au mois de juillet sera l'occasion de réclamer le reste à payer. La RATP peut financer puisque si 95 millions d'euros sont nécessaires pour les NAO 2023, nous n'oublions pas qu'elle est capable d'en provisionner 150 pour les pénalités IDFM. L'argent ne manque pas dans le coffre de l'entreprise.

Notre organisation syndicale signe cet accord « salaires » mais ce ne doit pas être un chèque en blanc, le compte n'y est pas et la monétisation des RTT placés sur le CET est contraire à une avancée sociale : la réduction du temps de travail.

Une réduction de travail pour permettre à chacun de travailler et rouvrir le robinet d'embauches. Ce besoin d'embauche est sans doute nécessaire au CSRH. Après l'écrêtement des journées de congés pour les agents des DROM et l'oubli régulier de remontées de primes, voici un nouveau point de crispation : la Médaille des chemins de fer. La RATP aurait perdu toutes les archives concernant les contrats pro afin de comptabiliser les années d'études dans le décompte nécessaire à l'obtention de la médaille. Il n'y a pas un seul mois où le CSRH n'est mis en cause sur une erreur. Devons-nous multiplier les alarmes sociales avant que la Direction prenne conscience que la réorganisation du pôle est un échec ?

C'est pour éviter un échec supplémentaire que la CGT-RATP a mis en garde la Direction du département d'INFRA sur le projet de réorganisation de CT. Les revendications et les attentes des agents ne sont pas prises en compte à la bonne mesure. Nous ne pouvons pas utiliser le droit syndical par l'intermédiaire d'alarmes sociales afin de pallier au manquement d'une négociation concernant un périmètre trop dense. La colère gronde à CT, le projet d'accord proposé en entrée de négociation est une véritable provocation. La proposition inscrite dans cet accord a été la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Et les agents de CT l'ont fait savoir

en débrayant cette semaine de manière spontanée. Ce mouvement n'est pas anodin et ne doit pas être minimisé. La Direction du département doit entendre l'expertise des agents afin de trouver un accord favorable à tous et la CGT-RATP est prête à les accompagner en ce sens.

Pour être complet, une intersyndicale de toutes les organisations syndicales de la RATP a eu lieu hier sur un appel au 31 janvier au sein de notre entreprise. J'en ai fini. Je vous remercie.

M. RUZA.- Lecture de la déclaration CFE-CGC

La CFE-CGC s'oppose à la réforme des retraites telle qu'elle est actuellement proposée.

L'État cherche à intégrer les cotisations retraites afin d'en faire une variable d'ajustement de son budget. Les retraites doivent être l'affaire des partenaires sociaux, non du gouvernement qui est un mauvais gestionnaire.

Le déficit de la France par rapport au PIB est exposé ci-après :

- ✓ 2016 PIB de 2224,2 M€ déficit de 3,4 %,
- ✓ 2017 PIB de 2272,4 M€ déficit de 2,6 %,
- ✓ 2018 PIB de 2304,8 M€ déficit de 2,5 %,
- ✓ 2019 PIB de 2354,9 M€ déficit de 3 %,
- ✓ 2020 PIB de 2302,9 M€ déficit de 9,5 %,
- ✓ 2021 PIB de 2500,9 M€ déficit de 6,5 %.

Sources : Wikipédia pour le PIB, et INSEE pour le déficit.

NB : je me suis arrêté à 2016, cela peut être vérifié, la France est en déficit depuis 2002 voire 1980.

Les cotisations retraites ne sont pas et ne doivent pas devenir de l'impôt, c'est un salaire différé, que l'on percevra plus tard, lors de la retraite.

Cette réforme des retraites va frapper de plein fouet l'ensemble des travailleurs et travailleuses, et plus particulièrement celles et ceux qui ont commencé à travailler tôt, les plus précaires, dont l'espérance de vie est inférieure au reste de la population, et celles et ceux dont la pénibilité des métiers n'est pas reconnue. Elle va aggraver la précarité de celles et ceux n'étant déjà plus en emploi avant leur retraite, et renforcer les inégalités femmes-hommes.

La CFE-CGC conteste de manière argumentée les hypothèses prises par le gouvernement sur deux paramètres influant fortement l'équilibre financier de notre système de retraites : l'évolution future de l'espérance de vie et le partage de la valeur (proportion du PIB revenant aux travailleurs).

En effet, la vraie question est combien le travail est-il rémunéré, et à l'intérieur de cette rémunération, combien le salarié perçoit-il immédiatement et combien percevra-t-il dans l'avenir, indépendamment des politiques budgétaires alors mises en œuvre ?

La masse salariale est liée au PIB au travers du partage de la valeur ajoutée. Les données de la Banque de France montrent qu'entre 1997 et 2019, la part revenant aux actionnaires a triplé, passant de 5,2 % à 15,8 %. Ce phénomène pénalisant les ressources de notre système de retraite est principalement lié à la financiarisation croissante menée par les directions générales des grandes entreprises ces vingt-cinq dernières années. Un rééquilibrage doit intervenir rapidement.

La CFE-CGC a chiffré l'impact d'une augmentation de 2 % de la part des rémunérations dans le PIB dès l'année 2025 du fait de la promulgation avant fin 2023 d'une loi instituant gouvernance d'entreprise responsable et conditionnalité des aides publiques. Une telle augmentation de la masse salariale, générant des cotisations supplémentaires pour les retraites, est justifiée par des augmentations de salaires et des créations d'emplois

en France résultant de davantage d'investissements imposés pour une amélioration de notre autonomie stratégique, la transition écologique et l'amélioration des services publics. Cette mesure améliore l'équilibre financier de 110 Mds € sur les dix prochaines années.

La création d'emplois utiles devrait passer par la relocalisation de ceux indispensables à l'indépendance de notre pays et à l'équilibre de notre balance commerciale, ainsi que par la relance de tous les services publics qui ont été déshabillés depuis 40 ans et remplacés pour beaucoup par des serveurs informatiques rompant toute relation humaine et créant des inégalités d'accès auxdits services.

Les dispositions visant à améliorer l'emploi des seniors qui, pour être efficaces, doivent prioritairement conduire au maintien des salariés seniors dans leur entreprise jusqu'à l'atteinte des conditions légales actuelles de liquidation de leur retraite, doivent avoir un impact rapide. Le scénario chiffré par la CFE-CGC considère une réduction du nombre de seniors, en non-emploi actuellement, de 100 000 par an de 2024 à 2028. En considérant un salaire moyen de fin de carrière de 40 000 € bruts par an, cela conduit à des recettes supplémentaires de 41 Mds € sur les dix prochaines années.

La CFE-CGC rappelle que le bon sens prescrit d'adopter des mesures permettant d'augmenter rapidement et très significativement le taux d'emploi des seniors dans la tranche d'âge précédant l'âge légal de départ aux conditions légales actuelles. La priorité pour atteindre cet objectif doit donc être le maintien des seniors dans leur entreprise actuelle.

Ces chiffrages réalistes conduisent à une amélioration du solde financier de 198 Mds € sur les dix prochaines années par rapport au scénario central du COR.

On n'est donc pas sur un déficit de 100 Mds € sur les dix prochaines années mais sur un excédent de 98 Mds € qui permettrait largement de financer, tout en ayant un régime à l'équilibre dans les conditions légales d'âge de départ actuelles, l'augmentation des petites pensions et la limitation de l'érosion planifiée des pensions sans pénaliser lourdement l'ensemble des salariés et en particulier les femmes ayant eu des enfants qui peuvent très majoritairement partir aujourd'hui à 62 ans. Il y aurait de plus des gains financiers significatifs sur d'autres régimes, en particulier du fait de dépenses moindres d'assurance chômage et des systèmes de solidarité (RSA...) alors qu'une augmentation de l'âge légal de départ aurait un effet inverse très important.

Chiffrage de nos propositions (sur 2023-2032) :

Effet sur le solde du système de retraites sur 10 ans (par rapport à la référence du scénario nominal du COR) :

Espérance de Vie constante (basée sur le coef de sensibilité issu du rapport du COR) : + 47,5 Mds €

Emploi des seniors amélioré + 41 Mds €

Amélioration du partage de la valeur + 110 Mds €

TOTAL : + 198,5 Mds €

Notre évaluation de l'équilibre financier du système à législation actuelle est donc de + 98,5 Mds € et non de - 100 Mds €.

La CFE-CGC apporte donc la démonstration chiffrée qu'il n'y a aucune nécessité à augmenter dans l'urgence et sans analyse d'impact globale les conditions légales d'âge de départ en retraite.

Mme SICSIK.- Merci.

I. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL

Approbation du procès-verbal du 15 septembre 2022

Mme BOYER-FAUSTIN.- Avez-vous des remarques ou des corrections ?

Nous allons donc passer au vote.

(Il est procédé au vote.)

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 22 (15 CGT, 3 CFE-CGC, 3 UNSA, 1 sans étiquette)

Contre : 0

Abstention : 0

Le PV du 15 septembre 2022 est adopté à l'unanimité.

II. INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

Mme SICSIC.- Nous avons plusieurs informations du Président à partager avec vous.

Un point de procédure sur le processus de reclassement des salariés en inaptitude définitive. Dans le cadre de ce processus de reclassement des salariés en inaptitude définitive, les élus du CSE doivent être consultés avant toute proposition de poste au salarié. La procédure prévoit que le dossier du salarié soit adressé aux élus titulaires et suppléants et qu'un avis soit rendu sous 8 jours. À l'issue de cet avis, la proposition de poste est effectuée au salarié.

En l'occurrence, un salarié de l'unité Voie est dans cette situation. Vendredi 27 janvier, nous vous adresserons des éléments sur ce dossier. Le dossier contiendra un résumé de la carrière du salarié concerné, l'avis d'inaptitude définitive et éventuellement des précisions du médecin du travail si nous en avons, ainsi que les fiches de poste envisagées pour le reclassement avec des précisions relatives aux conditions de travail.

Claudie adressera les éléments aux élus titulaires et suppléants par mail. Nous devons recueillir l'avis sous 8 jours.

M. RUZA.- La grève à venir ne permet pas de décaler l'avis ?

Mme SICSIC.- Non.

M. RUZA.- Ce n'est pas un cas de force majeure ?

Mme SICSIC.- Non.

Je voulais partager une deuxième information relative au processus et au calendrier de dialogue social sur le projet de transfert de l'activité de maintenance du tram à la BU TRAM. Vous savez que la BU TRAM a été créée en janvier 2022 pour assurer

l'exploitation du réseau tramway. Il a été prévu à ce moment qu'elle reprenne la responsabilité de la maintenance des infrastructures. Pour mémoire, dans ce projet, il n'y a pas de transfert du personnel de RATP Infrastructures vers la BU TRAM. Ce dossier a déjà fait l'objet d'un dialogue social au sein de l'entreprise. Nous-mêmes, à Infra, avons initié le processus de dialogue social concernant les impacts sur les deux unités concernées, l'unité TDE et l'unité Voie. Une première réunion d'information s'était tenue avec les organisations syndicales à Infra le 29 mars 2022.

Nous allons désormais poursuivre le dialogue social localement, dans les unités, à TDE et l'unité Voie, par des séries d'audiences à compter 20 février pour TDE et du 2 mars pour l'unité Voie. Nous proposons que ces audiences soient suivies d'une réunion multilatérale de concertation au sein de chacune des deux unités. Une concertation de négociation sera engagée au sein de la BU Infra sur le volet social avec les organisations syndicales avant de transmettre le dossier pour information et consultation au CSE et auparavant à la CSSCT.

Je tenais à vous informer. Nous parlons de ce dossier depuis plusieurs mois, nous allons entrer dans la phase de dialogue social d'abord au sein des unités TDE et Voie.

Le processus de dialogue social concernant l'évolution de la fonction RH à RATP Infrastructures sera engagé début mars. Nous allons contacter les organisations syndicales pour fixer une première réunion de présentation macro du projet avant de fixer les séries d'audiences qui suivront.

Enfin, nous avons été informés de la désignation d'un nouveau représentant syndical au CSE pour la CFE-CGC. Il s'agit de M. AMRAM en remplacement de M. MUSENGESHI TSHIMANGA.

M. LE PRÉSIDENT.- Deux informations me concernant.

Jeudi dernier, il s'est produit un incident assez spectaculaire sur le tramway T6 du côté de Vélizy. Un camion-grue est passé sous la caténaire et a tout arraché sur son passage sur 200 mètres environ. Je voulais saluer la mobilisation exceptionnelle des équipes de MCBT, qui ont fait appel à des agents de trois centres pour essayer de réparer. Cela les a occupés toute la nuit de jeudi à vendredi et a dû se terminer vendredi après-midi vers 18 heures. Cette mobilisation a été très remarquée puisque le Président, qui était sur le trajet d'une réunion dans la région, s'est arrêté pour saluer les équipes aux alentours de 13 ou 14 heures. Il a salué la mobilisation de l'équipe. Il était important de partager cela avec vous.

Par ailleurs, il est venu passer presque 4 heures parmi nous hier. C'était la première visite à RATP I centrée sur Val-de-Fontenay. Nous avons pris de nombreux rendez-vous. Il se rendra beaucoup sur le terrain. Nous lui préparons un planning de visites, car il est friand de visites de terrain. Il était important pour notre collectif de lui présenter ce que nous faisons et le projet dans lequel nous sommes. Cela s'est plutôt bien passé. Nous avons reçu un SMS de *feed-back* exprimant sa satisfaction.

Il y a eu 45 minutes d'échanges avec le Codir, un déjeuner avec des agents des équipes car il souhaitait parler à un panel d'agents pendant le déjeuner à la cantine.

Mme CASSOU a failli déjeuner avec nous. Nous avons ensuite eu une séance d'échanges avec une trentaine de personnes au labo d'innovation autour de quatre stands, avec quatre arrêts. Ensuite, il a eu un échange spontané avec l'équipe des inspecteurs d'ouvrages qui est descendue pour discuter avec lui.

Voilà comment s'est organisé le moment. C'était plutôt important pour nous. Sa prochaine demande est de venir sur le terrain depuis le moment de la prise de service jusqu'aux opérations de nuit ou de jour. Nous lui préparons cela.

M. BOILEAU.- Une réaction sur l'incident du T6. Nos activités étant transférées à la BU TRAM, on ne reverra plus ce qu'il s'est passé sur le T6.

M. LE PRÉSIDENT.- Le camion-grue qui arrache les caténaires...

M. BOILEAU.- Je l'espère, mais nous sommes habitués à tous ces camionneurs qui ne prennent pas la précaution de mesurer la hauteur de leur chargement.

L'équipe a été réactive, sur trois centres d'ailleurs. Demain, si nos activités sont sous-traitées, quelle sera la réaction des entreprises privées face à ce genre d'incident ? J'irai plus loin : quand le tramway ne roule plus, il est assez rapidement organisé un service de remplacement avec des bus. Si rien ne change, cela ne sera plus la RATP en 2025. Ce n'est pas la réserve de bus et de machinistes qui prendra le relais. Je crois que l'on trouve des bus et des machinistes, et que l'on travaille un tableau de marche pour remplacer le tramway en moins de 6 heures. Cela doit faire l'objet d'une prise de conscience de notre P.-D.G.. En moins de 24 heures, nous avons remis en place 200 mètres de caténaires. On a parfois du mal à nous « jeter des fleurs », mais c'est une belle performance de la maintenance à Infra.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est justement pour nous « jeter des fleurs » que j'en parle. Je pense que c'est aussi pour le faire qu'il a fait un détour sur le programme de sa journée. Il est important de réaliser ce que nous sommes capables de faire sur un tel incident lors d'une journée qui n'était pas la plus facile, puisque c'était jeudi à 15 heures.

III. QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. Information et consultation du Contrat d'Objectifs 2023 de RATP Infrastructures

Mme SICSIK.- Le projet de contrat a été présenté en Commission économique par M. RUSTON.

M. LE PRÉSIDENT.- Le contrat d'objectifs de 2023 s'inscrit dans la continuité de ce que nous avons proposé l'an dernier. C'est l'histoire d'un projet stratégique pour RATP I que nous affirmons et que nous affinons. Le projet stratégique a été représenté par une pyramide, c'est la meilleure synthèse que nous avons trouvée pour montrer ce que nous essayons de faire et de proposer aux équipes. C'est un projet que nous allons faire vivre tous les ans, qui sera enrichi. Il sera plus robuste chaque année, mais je pense que la structure va demeurer.

Je propose de lire la pyramide. En haut, c'est notre vision. Notre ambition est de s'imposer comme la référence des gestionnaires d'infrastructures où il fait bon travailler ensemble. C'est la dimension que nous avons rajoutée cette année pour affirmer qu'il y a beaucoup d'humain dans le projet, de nombreux sujets sur lesquels nous reviendrons. C'est affirmé ce que nous voulons être, à savoir un gestionnaire d'infrastructures de référence. Ce n'est pas une incantation. Je vous expliquerai au travers de quels indicateurs nous serons ou pas une référence. C'est montré le climat dans lequel nous travaillons, la façon dont nous collaborons. Nous voulons que notre cadre de travail soit une référence, raison pour laquelle nous avons ajouté la dimension « où il fait bon travailler ensemble ». Nous allons essayer d'inscrire des choses concrètes derrière, nous y reviendrons, avec Mme DESFAUDAIS qui va nous rejoindre, notamment pour parler de Bleexo.

Être cela se fait au travers d'une mission. Notre mission est de développer, de moderniser, de renouveler, de maintenir et de valoriser les actifs du réseau de transport ferré de façon responsable, performante, innovante, au service de nos clients.

Chacun des verbes et chaque dimension de cette phrase comptent. Développer et moderniser, cela fait référence à tous nos collègues de l'ingénierie embarqués dans des projets de développement et de modernisation au travers de la maîtrise d'œuvre. Renouveler et maintenir, cela fait référence à nos équipes de maintenance qui sont là pour faire du renouvellement patrimonial et des opérations de maintenance. Valoriser, c'est le devoir que nous avons de mettre parfois nos actifs au service des projets de ville, de participer à la vie de la Ville. Par exemple, quand nous faisons l'insertion urbaine de l'atelier de Vaugirard, atelier de maintenance de la ligne 12 qui sera superposé par des logements, c'est une façon de ne pas faire seulement de la modernisation d'un atelier de maintenance mais de le mettre au service d'un projet de ville. C'est ce que nous pouvons mettre derrière le mot « valoriser ». On peut aussi parler de la publicité dans nos espaces ou des commerces. Nous avons aussi la mission de faire en sorte que nos actifs rapportent et soient valorisés d'une façon ou d'une autre.

Tout cela doit être fait dans le respect de valeurs qui nous unissent et qui sont importantes pour nous. Nous en avons choisi cinq. Beaucoup nous ressemblent, et il y en a de nombreuses sur lesquelles nous devons travailler :

- la sécurité ferroviaire, celle de nos agents ;
- le respect des équipes, des clients, de l'environnement ;
- l'excellence de nos processus, de nos opérations, cela fait référence à l'expression « bon du premier coup » ;
- l'engagement sur lequel il n'y a pas de débat, il n'y a pas de plus belle démonstration que ce qui s'est passé sur le T6 ;
- l'audace qui consiste à se questionner parfois sur certaines de nos pratiques et à essayer d'innover ou de faire différemment.

Ce sont les cinq valeurs que nous voulons porter et qui sont déjà très présentes dans beaucoup de nos équipes. Nous voulons les pousser.

À quoi saura-t-on et verra-t-on que nous sommes une référence ? Au travers d'objectifs qui se mesurent. Un gestionnaire d'infrastructures de référence peut prétendre l'être s'il y a peu ou pas d'incidents de sécurité ferroviaire sur ses installations. Si les infrastructures de transport provoquent des incidents, on a du mal à être une référence. Un gestionnaire d'infrastructures où il fait bon travailler est une référence quand il n'y a plus d'accident du travail, quand c'est une exception, un aléa, et pas quand c'est une règle. Un gestionnaire d'infrastructures de référence où il fait bon travailler, c'est un endroit où l'engagement des collaborateurs est au meilleur niveau. Je fais référence à l'enquête Bleexo, que nous avons choisie pour mesurer cet engagement. Nous voulons qu'il soit au meilleur niveau. Sans l'engagement et la motivation des équipes, nous n'arriverons à rien.

Nous avons un autre objectif sur l'environnement et le climat. Comment décrire notre contribution sur les enjeux climatiques, les enjeux environnementaux ? C'est aussi une façon de démontrer que nous sommes une référence. La qualité de service est très chahutée en ce moment, mais c'est bien sûr un indicateur fondamental pour un gestionnaire d'infrastructures de transport. S'il y a beaucoup de pannes et d'indisponibilités sur ses installations qui gênent les voyageurs, nous aurons du mal à prétendre être une référence.

La capacité à délivrer des projets en respectant la qualité, le coût et le délai est aussi une marque et une trace de notre performance et de notre statut de référence sur le réseau existant. À titre d'exemple, si nous ratons le rendez-vous entre le prolongement de la ligne 14 et les Jeux Olympiques, nous aurons du mal à dire que nous sommes une référence. Si nous ratons les gares anticipées du Grand Paris de la ligne 14 et les Jeux Olympiques, il sera aussi compliqué de prétendre être une référence. Cela se voit sur notre capacité à délivrer les projets, mais aussi sur les stocks. L'un des mentors industriels de ma vie d'avant disait : « Dis-moi où tu stockes et je te dirai comment tu travailles ». Les stocks sont un démonstrateur assez puissant de notre excellence industrielle et de notre statut de référent industriel. Enfin, nous sommes une *business unit*, une unité d'affaires, dont la performance se mesure par un résultat net. Mieux notre résultat net se porte, plus cela montre que l'on travaille de façon performante.

Ce sont les indicateurs que nous avons choisis pour décrire ce chemin.

Que faut-il transformer, quelles sont les stratégies sur lesquelles il faut se mobiliser pour prétendre réussir ce chemin ? La première stratégie, vous la connaissez : tant que nous aurons une statistique d'accidents du travail de station de ski, nous aurons du mal à expliquer au monde industriel que nous sommes une référence industrielle. Stop aux accidents du travail, vous connaissez la stratégie.

Conquérir la confiance de nos parties prenantes est une deuxième stratégie importante. Le monde a changé autour de nous, la Direction générale a changé, elle vient nous voir pour savoir comment nous travaillons et si nous sommes bien alignés avec la stratégie du Groupe. Conquérir la confiance d'IDFM, c'est aussi important. Accessoirement, c'est elle qui nous finance. Cela se mesure au travers de choses concrètes. Elle nous donne de l'argent. Si on le dépense bien, si les projets arrivent à l'heure, c'est une façon d'inciter confiance. La Société du Grand Paris nous attend comme le mainteneur de ses installations, il faut aller gagner cela.

Enfin, l'Agence de régulation du transport regarde comment nous nous préparons à traiter les différents opérateurs de transport qui vont un jour circuler sur nos installations. C'est dans peu de temps. J'espère que la RATP gagnera le plus de lignes possible sur le Grand Paris, mais il est probable que nous travaillerons avec d'autres opérateurs de transport. Cette capacité à travailler à plusieurs sera très regardée par l'Agence de régulation. C'est de la confiance qu'il faut gagner, qui ne se déclare pas comme cela.

S'agissant de l'exigence « bon du premier coup », nous savons que dans de nombreux endroits, à l'ingénierie ou à la maintenance, les salariés font et refont. Ce matin, sur le RER B, a été envoyée une équipe pour un chantier de renouvellement de traverses. Il a fallu que l'équipe y retourne parce qu'il y avait un battement de CDV à cause de l'oubli d'une agrafe, qui faisait un *shunt*. Nous faisons et refaisons, nous y retournons très souvent, trop souvent. L'exigence « bon du premier coup » consiste à réussir une opération en une fois. Cela marche pour l'ingénierie, pour la maintenance, pour les fonctions support, pour tout.

« Ensemble », c'est cette façon de construire cette unité dans RATP Infra qui est un collectif passionnant avec une diversité énorme, avec des ingénieurs, des opérateurs, des agents de maîtrise, qui ont des cycles de vie différents, des permanents de jour, de nuit. Il faut entraîner tout ce monde dans la même aventure, que l'ingénierie et la maintenance travaillent ensemble. Il y a beaucoup de sujets, « ensemble » se décline sur beaucoup de terrains.

Ces stratégies ont donné naissance à des chantiers de transformation concrets, qui sont sponsorisés par un membre du Comité de direction et pilotés par des talents de notre direction, pour permettre de « renverser toutes les tables » que nous avons besoin de renverser pour réussir ce chemin. C'est notre projet stratégique. Nous avons construit cette pyramide fin 2021, elle a vécu un premier cycle en 2022 et s'apprête à en vivre un deuxième en 2023. Nous avons présenté cela, avec beaucoup de fierté, à Mme GUILLOUARD qui a validé le projet. Nous l'avons de nouveau présenté hier avec beaucoup de fierté au Comité de direction et aux personnes qui étaient autour. Cela semble avoir été validé par Jean CASTEX.

Les objectifs sont concrets et se mesurent, ce ne sont pas des phrases en l'air. Nous voulons tout mesurer pour savoir si nous progressons ou régressons. Nous mesurons le taux de fréquence des accidents du travail. Je vous avais fait une petite alerte en octobre, j'étais inquiet sur notre capacité à faire bouger les choses. Nous avons beaucoup travaillé sur La Voie. En 2022, après le lancement du projet STOP, nous voulions voir une inflexion sur La Voie. Lors du CSE d'octobre, nous avions du mal à la voir. En fin d'année, le taux de fréquence est passé de 28,3 à 22,5 à l'échelle de la direction. Celui de La Voie est passé de 69,2 à 60,9. Quand nous regardons le nombre de jours d'arrêt de travail à La Voie, on constate une rupture : moins 52 %. Nous avons 6 000 jours d'arrêt de travail à La Voie en 2021 contre un peu plus de 3 000 en 2022. Il est en train de se passer quelque chose. Cette inflexion sur le sujet des accidents du travail est peut-être en train d'avoir lieu. Il faut que 2023 la confirme. Dieu sait si nous avons encore des choses à faire. Les chiffres seront rouges jusqu'à ce que l'on arrive au 5, mais il nous semble que la situation évolue.

Ce tableau nous dira quand nous aurons atteint les objectifs 2025, quand ils seront verts. Des personnes viendront alors nous voir, parce que nous serons une référence. Personne ne croit que nous arriverons à un taux de fréquence de 5 dans le monde industriel ferroviaire. Personne n'y est. J'ai demandé à un fournisseur de quitter la salle. Il s'agit de STF qui m'a expliqué qu'il était à 140 et que cela ne changerait jamais. Je lui ai dit qu'il n'avait rien à faire avec nous. C'est indigne d'un Directeur général. Quand nous serons à 5, avec les activités que nous avons sur le ballast, la nuit, alors que ça glisse, que l'on est fatigué et qu'il faut aller vite, des personnes viendront nous voir pour comprendre comment nous avons fait pour y parvenir. Là, nous deviendrons une référence et on comprendra pourquoi on nous a donné le Grand Paris, et pourquoi nous restons le monopole indiscutable et indiscuté sur le réseau historique. C'est le sens que nous mettons derrière.

Il y a encore beaucoup de rouge, il faut l'accepter, l'assumer, il faut que cela nous mette en mouvement, nous donne envie de progresser. Je viens de parler des accidents du travail.

L'absentéisme est à un niveau assez inquiétant. Il ne peut pas être une fatalité. L'absentéisme renvoie à de nombreux aspects dont la qualité du management, il faut se remettre en question, les accidents du travail, l'ambiance, le sens du travail. Quant au nombre d'accidents et de quasi-accidents de sécurité ferroviaire, l'objectif que nous avons fixé était de 8, nous sommes à 14. C'est trop. Je rappelle qu'il y a eu quatre déraillements à Villette. J'ai confiance dans le fait que nous allons éradiquer ces événements. Nous faisons ce qu'il faut pour changer la donne à Villette. Nos accidents de sécurité ferroviaire sont catégorisés en quatre ou cinq familles dont des déraillements inacceptables sur des voies secondaires. Il « suffit » de s'en occuper différemment pour espérer ne plus les voir. Il y a aussi des engagements de gabarit, des objets que l'on oublie sur les voies et qui tapent les trains. Cela ne paraît pas impossible à éradiquer. Il y a également des découvertures qui adressent beaucoup le monde de STF, il faut faire la rupture sur ces sujets, et des petits événements climatiques tels que des périodes de canicule qui font flamber des rails, etc. Cela pose question sur la façon de surveiller et de faire de la prévention.

Le zéro en 2025, rouler sur des infrastructures qui ne provoquent aucun incident de sécurité ferroviaire, est un objectif auquel nous croyons. Il se décline en projets concrets dont le projet VIP à Villette est un exemple. Nous le faisons pour cela, mais aussi pour que votre environnement de travail soit différent et que la considération pour votre métier soit différente.

Deux chiffres rouges inquiètent et énervent beaucoup nos voyageurs. Il s'agit de la qualité de service qui est très malade sur sept lignes de métro. Les causes infra sont trop fortes, il faut focaliser nos efforts sur le sujet. Il s'agit par ailleurs du RER B, qui est aussi en grande difficulté.

(M. AMOUNI entre en séance.)

Certains aspects vont bien, ils sont peu nombreux à ce stade, mais cela va s'améliorer. En termes de stock, c'est la deuxième année de suite que nous tenons notre objectif. Vous faites des efforts, qui ont parfois été mal compris ou mal digérés, mais c'est la deuxième année que nous tenons sur nos stocks. Nous croyons en

cette trajectoire qui ferait de nous un industriel plus mature sur la façon de stocker et de travailler ces sujets. Voilà un élément important.

Sur notre plan managérial, il y a beaucoup de choses que nous ne faisons pas, mais aussi beaucoup d'autres que nous faisons. Dans le contrat d'objectifs, nous avons écrit avec beaucoup d'humilité et de sincérité tous les projets que nous lançons, que nous avons lancés, et que nous associons dans notre esprit à la qualité du management et à la transformation que nous voulons opérer dans les postures managériales.

De nombreux projets ont été lancés sur l'environnement de travail, sur la posture managériale autour de la sécurité, vous les connaissez, je ne vais pas les paraphraser, mais laisser Mme DESFAUDAIS vous en parler. Le retour de l'enquête Bleexo nous a renvoyé beaucoup de choses dans la figure et nous a bien inspirés.

Tous les ans, jusqu'en 2025, nous parlerons de cette pyramide, des résultats, de ces projets managériaux, jusqu'à ce que la colonne 2025 affiche des indicateurs au vert. Nous ne lâcherons rien. Cela parle d'un gestionnaire d'infrastructures de référence où il fait bon travailler ensemble.

Voilà ce que je peux dire sur le contrat d'objectifs.

Mme CASSOU.- Merci. Je vais revenir sur quelques points. J'ai une question. Pourquoi la culture du juste spécifiquement à STF ?

M. LE PRÉSIDENT.- Avec le projet STOP, je voulais combattre la stigmatisation de la DGOA sur les accidents du travail. La sécurité, c'est à la DGOA beaucoup d'accidents du travail. À la DPI, dans les fonctions support, il y en a moins. En revanche, il y a des sujets de sécurité ferroviaire. La culture juste, c'est aussi se parler de sécurité ferroviaire. Elle permet d'impliquer l'ingénierie dans la démarche. C'est une façon d'aller chercher l'ingénierie dans le projet STOP, sinon la DPI regarde la DGOA se débrouiller avec son taux de fréquence et reste à côté du projet.

Toujours dans une logique de « ensemble », la préoccupation sur la sécurité doit concerner tout le monde.

Un sujet nous inquiète à l'ingénierie : les découvertes provoquées par les personnes des systèmes et de la signalisation de STF. Il faut que l'équipe STF se requestionne un peu sur la façon de regarder un précurseur, d'en parler et d'être dans la prévention, plutôt que dans le traitement d'accident de sécurité ferroviaire. Ce ciblage est une façon d'impliquer l'ingénierie, de la même façon que nous avons ciblé La Voie dans le premier épisode de STOP en 2021.

Mme CASSOU.- Je reviens sur la commission d'avant-hier. Cela a été présenté par M. RUSTON, c'était très vivant et intéressant. Le contrat d'objectifs vit et s'adapte, ce dont nous pouvons nous satisfaire puisque nous l'avons toujours demandé. Nous avons fait rajouter une planche dans la présentation, parce qu'il y a eu des modifications de chantiers. Il y en a toujours 22, mais ce ne sont pas les mêmes. J'ai demandé à M. RUSTON de compléter. Certains chantiers, qui n'avaient plus de sens, ont été arrêtés et d'autres ont été rajoutés.

M. LE PRÉSIDENT.- Les 22 chantiers auxquels vous faites allusion sont en bas de la pyramide. Ce sont les transformations à enclencher pour que la remontée de la pyramide soit possible.

Dans le cycle et l'exercice 2021, certains chantiers n'ont pas trouvé leur identité ou devaient apparaître de façon un peu différente, selon nous. Je vous cite un exemple concret. En 2022, il y avait un chantier sur la qualité de l'air, parce qu'il y a eu des buzz médiatiques sur le sujet dans les espaces, les stations, etc., fin 2021. En 2022, beaucoup de questions se posaient sur les risques climatiques, l'environnement, la sobriété énergétique. Nous nous sommes dit qu'il fallait mettre dans ce chantier tout ce que nous faisons sur l'environnement et les risques climatiques. Le chantier a été rebaptisé. Il y a eu des ajustements de la sorte. Cinq ou six chantiers ont ainsi été remodelés.

Mme CASSOU.- Nous avons émis un point d'attention sur le chantier STOP, qui est davantage fléché sur les accidents du travail de La Voie. Les autres unités se sentent moins concernées, parce que la communication autour du chantier STOP concerne essentiellement les accidents du travail de La Voie.

M. LE PRÉSIDENT.- En 2021, nous lançons STOP. En 2022, nous testions sur La Voie. En 2023, ce sont TDE et CT. J'ai fait le *kick off* à TDE la semaine dernière à VAFO avec tous les responsables de centres de MCBT. En 2023, La Voie continue à creuser son sillon. Nous attaquons les autres métiers. Le plan de déploiement 2023 concerne TDE et CT.

Mme CASSOU.- Nous avons demandé une déclinaison du contrat d'objectifs par unité. Nous réitérons cette demande. Cela s'est fait jusqu'en 2020. Ensuite, M. DUTHUIT ne voulait plus en faire. Il nous semble essentiel que les unités se sentent intégrées dans SCORE. L'ingénierie se sent à part, vous l'avez dit et c'est le ressenti des agents. Le chantier STOP concerne seulement DGOA, voire essentiellement l'unité Voie. Il serait bien de remettre les contrats d'objectifs par unité en déclinant le contrat d'objectifs du département. Il serait bien d'accepter cette proposition.

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas à l'accepter car cela a été ma demande, une déclinaison d'objectifs jusqu'aux entités. J'ai demandé que la matrice d'objectifs que je vous présente soit déclinée jusqu'à l'entité. Je pourrai déjà vous montrer les contrats d'objectifs de CSC, de DPI, de DGOA, de la DPEC, de la DTI qui les ont formalisés sous le même format. Nous voulons aller jusqu'aux entités, soit un cran plus loin que ce que vous demandez.

Mme CASSOU.- Nous faisons des efforts pour ne pas en demander trop d'un coup.

Par ailleurs, la performance économique ne peut pas être atteinte sans maintenance intégrée. La maintenance n'étant pas intégrée dans les projets, cela cafoille côté projet. Nous avons longuement échangé avec M. RUSTON sur le sujet et sommes d'accord sur le fait qu'il faut une maintenance intégrée pour avoir une meilleure performance économique.

C'est peut-être une piste à suivre pour atteindre le fameux 1 % de productivité qui est essentiellement réalisé par une baisse d'effectifs. Je me permets de rappeler que la productivité peut se faire autrement que par une diminution de la masse salariale.

Nous avons aussi parlé de l'ISO 55001. Bravo pour l'avoir obtenue. En revanche, il est dommage de ne pas avoir communiqué sur le sujet. Personnellement, je n'ai pas reçu d'information du département. Il serait bien que le département communique.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y en a eu une.

Mme CASSOU.- Il y avait un petit encart sur Urban Groupe. Je n'ai pas vu de communication RATP Infra. C'est dommage, notamment pour les personnes impliquées.

Pour ma part, j'ai terminé.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur PAROT ?

M. PAROT.- Je voudrais reparler du projet STOP. Vous soulignez ce qui a été mis en place. On constate une baisse significative des accidents du travail et surtout du taux de gravité qui a nettement diminué, nous pouvons nous en réjouir. Au 26 janvier 2022, il y avait 9 accidents du travail et 3 accidents de trajet, 5 AT à La Voie, 2 à TDE, 2 à DPI, un AJ à TDE et 2 à CT. En 2023, à la même date, on constate 10 accidents du travail, soit un de plus, avec une baisse de 2 pour La Voie, 4 à TDE soit 2 de plus par rapport à l'année dernière, 3 à CT, donc 3 de plus. Quant aux accidents de trajet, il y en a 2 à CT et un à ESO.

Malgré tout ce qui a été mis en place, que nous soulignons, la baisse n'est pas si significative. 10 AT depuis le 26 janvier, c'est beaucoup. Sur La Voie, cela a baissé de deux, ce sont toujours deux accidents en moins. En revanche, il va falloir envisager des mesures sur les autres unités qui ont été mises en place début 2023, parce qu'avec plus deux et plus trois, les chiffres sont importants.

M. LE PRÉSIDENT.- Le message est en train de passer de plus en plus fort. Je reprends les chiffres que vous venez de donner, parce qu'il est intéressant de les avoir en tête. Le taux de fréquence d'accident du travail actuel est de 200 accidents du travail par an, pour faire simple. Un taux de fréquence de 5, cela représente 20 accidents du travail par an. En janvier, nous avons déjà atteint la moitié du quota autorisé en 2025. C'est vous dire le chemin que nous avons à parcourir.

Cette année, nous visons un taux de fréquence de 19. Cela n'a jamais été fait dans l'histoire de GDI. Il faut que nous passions d'un régime nominal de 200 accidents du travail par an à 20 accidents du travail par an, soit deux par mois au lieu de deux par jour. La Voie seule n'y arrivera pas. Cela porte beaucoup sur DGOA. C'est vous dire le chemin qu'il nous reste à parcourir.

M. PAROT.- Je voulais vous donner des nouvelles du collègue qui a eu un accident de travail cette nuit. Il a fait un scanner, il est en attente des autres examens. Je vous informerai dès que j'aurai des nouvelles.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur ROUSSEL ?

M. ROUSSEL.- On parlait de retourner sur place, parce qu'on avait laissé une agrafe qui a généré une fuite de signalisation qu'occupe un CDV ou une zone, cela arrive. Il est vrai qu'il est dommage de quitter un chantier et de devoir y retourner parce qu'on a fait des travaux. Il faut tout de même savoir que le temps est relativement restreint pour les interventions, il ne faut pas l'oublier. Nous sommes de plus en plus contraints par le temps. Par ailleurs, le choix a été fait de supprimer des surveillants de chantier, notamment sur le réseau métro. J'espère que cela n'amplifiera pas ce phénomène. Nous verrons cela avec le temps. Les travaux basiques, de non-sécurité ferroviaire, pourraient amener ce type de problèmes de perte de production et de qualité de service.

Par ailleurs, vous parliez de l'absentéisme. Il est élevé, nous vous l'accordons. Il est peut-être aussi lié au climat social.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas peut-être, c'est l'une des causes.

M. ROUSSEL.- On voit bien parfois que cela ne va pas bien dans une unité. C'étaient deux remarques par rapport à ce que vous avez évoqué.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai commencé en disant que l'absentéisme est un phénomène multicausal. La qualité du management, le climat social, les accidents du travail, le sens du travail, tout cela y participe. C'est bien l'ensemble du projet qui devra avoir un impact.

Mme SICSIK.- Monsieur TURBAN ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je ne vais pas reprendre tout ce qui a été dit. C'est une politique d'entreprise, mais on continue quand même la productivité. Comme l'a dit la présidente de la Commission économique, la productivité est surtout faite sur les effectifs. Il est de plus en plus compliqué d'assurer l'activité et de faire la productivité demandée qui ne diminue pas. Elle est toujours à 1 %. Il devient compliqué de réaliser la charge de travail et d'être présent 24 heures sur 24, puisque c'est ce qu'il nous est demandé. Il y a la charge et il faut assurer les roulements.

J'aimerais vous alerter fortement. Dans le contrat d'objectifs, vous avez rajouté le « bien travailler ensemble ». Depuis, c'est l'inverse qui se produit sur le terrain, la situation se dégrade. J'ai fait un certain nombre de HIS, et pas dans une seule unité, la défiance augmente dans toutes les catégories, pas uniquement chez les opérateurs. Elle augmente de plus en plus chez les encadrants. Le lien est coupé, c'est le ressenti d'un certain nombre d'agents. Je vous alerte, parce que cela devient compliqué. Si la note d'engagement s'améliore, ce n'est pas le ressenti d'un certain nombre d'unités. Cela va au-delà des AT. On peut aussi le constater par le prisme RH quand on voit le nombre de démissions. Le contexte général n'aide pas, mais le contexte interne n'aide pas non plus.

À chaque fois, votre présence est saluée et intéresse les agents. Les directeurs d'unité ne doivent pas passer uniquement pour offrir la galette, car cela fait l'effet inverse de l'effet recherché. Je pense qu'il y a un point important à regarder de près et que la dégradation de la qualité de vie au travail -puisque c'est comme cela que

l'entreprise l'évoque- est aussi importante que les accidents du travail. Il faut faire quelque chose, parce que cela devient compliqué avec tout ce qui peut lui être rattaché comme l'état des locaux. Je vous invite à les visiter. À Bourdon, ce n'est plus tenable, et c'est le silence total côté RRE.

Il y a quand même des bons points. Vous avez évoqué Villette. Cela fait partie des points positifs, d'après les retours que nous pouvons avoir. Au-delà de ce que vous avez mis en place, les relations humaines se sont nettement améliorées. Cela fait partie de 50 % de la réussite des 22 chantiers. Il faut y mettre du lien, que tout le monde y participe. Les relations humaines sont importantes, mais se dégradent dans certaines unités.

Concernant le contrat d'objectifs, il y a une inquiétude sur le Grand Paris et sur la rémunération par Île-de-France Mobilités qui a apparemment de grosses difficultés financières. Cette inquiétude porte sur la capacité de réussite des enjeux qui nous attendent. Parmi la reconnaissance et les attentes des agents, il y a la rémunération dans son ensemble. Je pense qu'il y a une attente forte de reconnaissance de ce côté. Il faut regarder cela et y travailler. Ce n'est pas une fatalité. On nous dit qu'il y a des frontières, mais les exploitants arrivent à les faire bouger. Les mainteneurs ont toujours plus de difficultés à faire bouger les choses. Il n'y a pas de raison que les mainteneurs soient toujours les parents pauvres des réorganisations.

Mme CASSOU parlait de l'information sur la 55001. Nous avons compris qu'une gazette allait sortir. Il faudrait la mettre en avant ou en avoir une qui permette à tout le monde de savoir ce qui évolue au sein du département. Je ne suis pas certain que SCORE soit bien appréhendé par les agents. Je pense que cela n'a pas encore ruisselé sur l'ensemble du terrain. On croit beaucoup au management de proximité, mais je pense qu'il faut l'accompagner, l'outiller et discuter avec lui parce que je le trouve un peu esseulé. Il manque d'outils et de temps. On lui demande beaucoup et de plus en plus. Or, dans le même temps, il faut qu'il fasse « tourner la boutique ». Je pense que c'est la priorité. Plus que l'accompagner, je pense qu'il faut être présent auprès de lui pour passer certains messages. Cette aide serait bienvenue.

Je partage cette approche de contrat d'objectifs qui évolue dans le temps, qui n'est pas figé. C'est plutôt agréable, parce que votre approche essaie d'adapter les innovations à la réalité de terrain. C'est nécessaire.

Enfin, vous avez fortement outillé le 8^{ème} étage. Arrêtez de dépecer les unités, parce que le message ne passera pas si vous n'avez pas de liens avec elles. Les décisions prises par le Codir ont du mal à ruisseler et à se mettre en place sur l'ensemble des unités. On parle souvent de DGOA, mais je pense qu'il y a aussi quelques difficultés côté DPI. Dans certains endroits autres que DGOA, il y a beaucoup de démissions, peut-être pas pour des raisons Infra, mais cela doit y participer.

Pour nous, le « bien travailler ensemble » doit être au même niveau que les accidents du travail, sinon certaines situations reviendront fréquemment et vous vous retrouverez en difficulté pour mettre en place votre politique.

Je vous remercie.

Mme SICSIK.- Y a-t-il d'autres interventions ?

Je propose de passer à la lecture de l'avis.

M. TURBAN.- Lecture de l'avis sur le contrat d'objectifs 2023

Le contrat d'objectif 2023 pluriannuel est divisé en deux parties :

- ✓ La première partie concerne le périmètre du département,
- ✓ La deuxième partie évoque comment le département répond aux enjeux de la RATP.

Le contrat était en 2022 composé de 22 jalons réalisés à 76 %, l'objectif de 2023 est d'abaisser le nombre de jalon à 17 et d'avoir un taux de réalisation de 80 %.

Le cadre de ce contrat d'objectifs doit permettre une production acceptable avec l'objectif d'imposer 1 % de productivité, nous ne partageons pas une telle productivité qui est essentiellement faite sur les effectifs.

L'autre point important à respecter est le PQI qui englobe toutes les évolutions que doit mener le département, dont le patrimonial mais également la rémunération afférente. Cette rémunération est liée aux euros investis que l'IDFM vient compenser. L'amortissement s'étale sur environ 32 années ce qui garantit notre capacité à maîtriser nos dépenses. Une nouveauté, la sobriété énergétique du GI par le GI et du GI par l'OT comme par exemple le déploiement d'onduleur sur les lignes de métro au niveau des postes de redressement.

Enfin, l'apport du département à réussir les JO 2024 avec un jalon en 2023 pour la coupe du monde de Rugby.

Malgré notre monopole sur le réseau historique, qui n'est pas le cas pour le Tramway, ce dernier sera ouvert à la concurrence en 2029. Dès 2024, la maintenance de l'infrastructure sera effectuée par une société privée. Point positif, les agents des unités VOIE et TDE CAT resteront dans le département.

Nous ne partageons pas ce dépeçage de notre activité, nous le subissons. Cependant, il est incompréhensible pour les agents de s'entendre dire qu'ils pourraient soulager ce prestataire en cas de coup dur.

Enfin, contribuer à la réussite des grands projets de transformation de l'entreprise.

Depuis le début, le contrat d'objectifs est présenté sous forme de pyramide qui a évolué dans sa vision et cette année la notion du bien travailler ensemble est inscrite dans le marbre. Dommage que le bien travailler ensemble ne se déploie pas dans les centres, voire dans certaines unités, cela se dégrade. Défaillance dans la parole de la direction, impression dans certaines unités que ceux qui sont en bleus de travail sont transparents. Cet état de fait crée en plus de l'ambiance générale (guerre en Ukraine, inflation, etc...) un ras le bol et une perte de sens du travail toute catégorie confondue. Il y a une opposition de ressenti entre la note engagement salarié qui progresse et le terrain.

Si la valeur de stock doit améliorer la logistique, nous constatons que les réformes de pièces ou les intégrations de pièces à la reprise en maintenance ne sont toujours pas correctement faites, exemple l'incident du T6 où les agents se retrouvent à accommoder la maintenance, tout ceci dû au manque de pièces.

Le nombre d'accident du travail est en baisse sur le département et surtout à la Voie, notons également qu'il y a 40 % de jours d'arrêt en moins que les années précédentes. La méthode va être déployée dans les autres unités. En espérant un résultat similaire dans la baisse des AT en gardant une approche humaine et pas seulement chiffrée. Nous attirons votre attention sur les dérives possibles qui seraient de ne pas déclarer un AT pour maintenir

l'objectif fixé. Il est également constaté que nous n'avons plus d'accident sur les périphériques du métier alors que les risques cœur de métier sont plutôt bien maîtrisés.

La notion de QC story est introduite, celle-ci se fera en 9 étapes, cadencée dans le temps.

Deux nouveaux mots ont été ajoutés, « renouvelé » et « responsable ». Il est également ajouté le paramètre d'absentéisme qui sera désormais suivi.

La production d'accidents sécurité ferroviaire est en augmentation sur le RER et sur 7 lignes de métro.

Rappelons que l'IDFM verse 916 millions soit plus de 0,6 % par rapport à 2022, que le chiffre d'affaires augmente de 2 % et le résultat net de 21 % soit un chiffre d'affaires de 1,4 milliards et un résultat net de 211 millions d'euros.

Dans le prochain contrat, il y aura un éclairage sur le nouveau PPI, il faudra être irréprochable sur la gestion des actifs, classer le matériel suivant sa vétusté en hors d'âge ou très hors d'âge. Enfin, l'enjeu de la réussite du Grand Paris avec la mise en place de la préfiguration qui embarque les gammes de maintenance, la documentation et le besoin d'armer les SMI. Reste une interrogation sur la rémunération quand nous ne sommes pas propriétaires mais qu'il faut maintenir, renouveler et gérer les actifs.

Rappelons que le Grand Paris c'est demain avec le besoin de recruter 40 salariés en 2024 et 28 en 2025 en créant des opportunités pour attirer des agents du réseau existant.

Nous pouvons regretter que ce contrat ne soit pas décliné sous cette forme dans les unités et donc partagé avec les équipes. Peut-être que cette déclinaison faciliterait une meilleure appropriation du chantier SCORE.

Si nous accordons le souhait de partager les réussites, celles-ci passent en priorité par une reconnaissance du travail et donc par une meilleure rémunération.

L'agent du département n'est pas encore le moteur de ce contrat, d'ailleurs la qualité vie au travail n'est pas mentionnée.

En revanche, soulignons que ce contrat n'est pas figé d'année en année et qu'il n'est pas uniquement piloté par des chiffres. Ça change des contrats précédents.

Malgré une volonté sincère de faire avancer le paquebot RATP I, beaucoup d'agents ne voient rien évoluer, bien au contraire la situation à certains endroits se dégrade, les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES émettent donc un avis défavorable sur l'avancée du contrat d'objectif pluriannuel 2023.

M. RUZA.- J'ai une demande. Pour améliorer le stock, serait-il possible d'en avoir un paramétrable en fonction du délai d'approvisionnement ? Actuellement, il faut pratiquement 12 mois pour avoir des moteurs électromécaniques pour les aiguilles, 12 mois pour avoir du 240 carrés (?) pour alimenter les (*inaudible*) tractions. Si on veut faire des bricoles sur un chantier et qu'il manque 100 mètres, il faut attendre un an pour les faire. Il serait bon de pouvoir jouer sur les paramètres du stock concernant les délais d'approvisionnement qui ont beaucoup augmenté.

M. LE PRÉSIDENT.- L'ironie du sort est que nous avons un stock à 40 mois de couverture et que nous n'avons pas toujours les pièces nécessaires. Votre remarque fait partie de l'appréciation globalement non performante de notre stock. Sur certaines références qui tournent beaucoup, il y a 40 mois de stock. Sur les pièces pour lesquelles il y a des difficultés d'approvisionnement, il y a des « trous dans la raquette » malgré les 66 M€ de stock qui représentent une valeur importante. Nous

avons une révolution à mener sur l'offre logistique. Cela parle de la planification des opérations de maintenance, de la planification dans les projets, de toute une chaîne. Ce que vous dites est vrai. Nous avons un gros stock avec des couvertures jamais vues dans l'industrie, mais nous avons quand même des manques. C'est étrange.

M. RUZA.- À STF, s'agissant des signaux, des câbles un peu spéciaux, nous avons beaucoup de mal à avoir le matériel qui nous est demandé et nous en consommons beaucoup. Je ne sais pas ce qu'il y a dans le stock, mais il n'y en a effectivement peut-être pas pour les signaux.

M. LE PRÉSIDENT.- Il est prévu une information sur la logistique en mars. Il va y avoir de nombreuses transformations sur la façon de stocker et l'endroit où stocker. On va libérer des mètres carrés.

Mme SICSIC.- Nous allons passer au vote qui porte sur l'avis qui vient d'être lu. En l'occurrence, l'avis est défavorable.

(Il est procédé au vote.)

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20 (15 CGT, 3 UNSA, 1 sans étiquette, 1 FO)

Contre : 0

Abstention : 3 (CFE-CGC)

L'avis est adopté à la majorité.

Nous proposons de poursuivre avec le point 6.

6. Information sur le plan d'action suite aux résultats de la 1^{ère} enquête du baromètre engagement

(En présence de Mme DESFAUDAIS)

Mme DESFAUDAIS.- Bonjour. Je vais vous présenter le plan d'action construit à l'échelle du département à la suite du premier baromètre de mesure de l'engagement que nous avons déployé l'année dernière avec le prestataire Bleexo. Ce premier baromètre a été lancé fin mars début avril 2022. Les agents avaient trois semaines pour répondre au questionnaire et laisser leurs commentaires. C'était le premier baromètre Bleexo.

Je suis venue en CSE au printemps pour vous en présenter les résultats et je viens aujourd'hui, suite à l'analyse de ces résultats, pour vous présenter le plan d'action qui a commencé à être initié à l'échelle du département.

La note engagement de 6.6 est la première note obtenue par infra dans le cadre de ce baromètre qui est un outil de longue haleine, qui a vocation à être réédité tous les ans. Ainsi, nous pourrions constater les évolutions de la note. Notre souhait est qu'elle évolue favorablement au cours du temps. Pour ce faire, il est important d'avoir un taux de réponse d'un niveau suffisant de la part des salariés, d'analyser finement les retours, de les partager, d'en discuter au plus près du terrain avec les agents, de

définir des actions et de les engager rapidement. En suivant ce rythme sur la durée, nous arriverons à augmenter la note engagement donnée par les salariés d'Infra.

Pour ce premier baromètre, le taux de participation a atteint 54 %. C'est un taux de participation global très satisfaisant. Il a varié en fonction des environnements de travail. Dans certains environnements, le taux de réponse a été élevé. Dans d'autres, il a été moins important. Cela nous a permis d'analyser les résultats issus du baromètre avec plus ou moins de recul. Dans un environnement où le taux de participation était inférieur à 20 %, les résultats étaient à relativiser.

Un rapide rappel sur les points forts qui vous avaient été présentés concernant le département. Le niveau de fierté est élevé. Globalement, les agents d'Infra sont fiers de travailler au sein de cette structure. Le sentiment d'utilité est important également. Les salariés trouvent que leur travail au sein d'Infra est utile. Nous avons aussi noté le fait que les salariés considéraient disposer d'une autonomie suffisante pour accomplir leur travail.

Ce baromètre permet aussi de détecter nos axes de progression. Nous avons trois axes de progression sur ce premier baromètre. Le premier concerne l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Nous n'avons pas à rougir de la note globale de 6.5. Toutefois, du côté des opérateurs, avec une note de 5.7, c'est un axe de progrès sur lequel nous devons travailler.

Sur les relations avec les managers, le baromètre abordait deux thématiques. Mon manager me fait-il des retours réguliers et m'aide-t-il à progresser ? Le retour encadrement était plutôt satisfaisant. La note donnée par les opérateurs a été moins bonne (5.8). Nous avons noté cet axe comme étant à faire progresser.

Enfin, les plus faibles résultats obtenus concernaient la communication autour du plan de transformation, notamment dans la catégorie opérateurs. En mars et avril derniers, ce plan n'avait pas encore été partagé et compris par le terrain.

Sur la base des résultats que je vous avais présentés à l'automne dernier, nous avons décidé d'engager six types d'action à Infra :

1. Donner du sens au projet porté par le département ;

Tout cela s'inscrit dans le contrat d'objectifs qui vous a été présenté puisque les résultats du baromètre, une fois analysés, ont servi à établir le contrat d'objectifs. Plusieurs points vous ont donc déjà été détaillés au cours de la présentation du contrat d'objectifs.

2. Progresser dans les relations avec les managers ;
3. Agir positivement sur l'environnement de travail, on retrouve la QVT ;
4. Développer l'employabilité et les compétences, et par conséquent accroître notre attractivité ;

5. Promouvoir la transversalité et la solidarité, cela fait partie du bien travailler ensemble au sein d'Infra ;
6. Maintenir l'échange avec le terrain et le reconnaître. À ce titre, le baromètre est un outil que nous souhaitons continuer à utiliser.

J'ai détaillé ce plan d'action auprès de la CSSCT. Je vous propose de faire un focus sur des actions qui semblent importantes et nouvelles dans le périmètre de RATP Infra. Il s'agit d'actions que nous allons engager pour maintenir notre haut niveau de fierté et d'actions qui vont nous permettre d'agir positivement sur l'environnement de travail en déployant des améliorations concrètes et visibles, notamment par des opérationnels.

Pour cela, nous avons décidé d'adresser en particulier la population des salariés qui travaillent en nuit et en 3x8. De par leur mode de travail, ils ont un relationnel qui peut parfois être distendu avec l'entreprise, avec leur département, avec certaines informations, notamment RH. Nous souhaitons engager cette année des actions qui permettront de réduire ce lien qui peut leur sembler un peu lointain avec nous.

Pour ce faire, nous allons continuer à développer notre programme de formation en nuit à destination de ces agents. Actuellement, 730 agents sont en horaires de nuit. Un programme de formation leur est déjà destiné, notamment pour les salariés du pôle DGOA. Ces formations déployées en nuit permettent de respecter leur cycle. Actuellement, ils bénéficient notamment des formations qui concernent la sécurité (habilitation ferroviaire, habilitation électrique, formation amiante). Nous déployons des formations gestes et postures, prise en main d'engins, troubles musculosquelettiques, travail en hauteur. Nous avons engagé cette année une campagne d'agissements sexistes ; nous nous sommes évertués à les sensibiliser sans que leur rythme de travail en soit modifié. Nous avons donc organisé ces ateliers sur les agissements sexistes en nuit à leur destination. Des formations dispositif de frein de fumée sont également organisées en nuit. Par ailleurs, je rappelle que toutes les formations du centre de formation de l'unité Voie peuvent être réalisées en nuit. Nous voulons continuer à développer tout cela en 2023 et leur permettre de se former sur leur cycle de travail habituel.

Par ailleurs, concernant ces agents qui travaillent à des horaires atypiques, nous avons lancé une réflexion avec nos partenaires de l'entreprise, ceux du Point Habitat, de Pimprenelle, du service social et du CSRH, pour co-construire avec eux une offre de service destinée à ces agents. Nous allons nous rendre sur le terrain avec ces partenaires, dans chacun des dix attachements que nous avons identifiés, pour donner à ces agents en nuit des informations, des éléments, pour répondre à leurs questions sur la nutrition, le sommeil, la parentalité, le logement, le service social, la manière de contacter le CSRH, les services offerts par le CSRH, et répondre ainsi aux questions de premier niveau. Cette présence en nuit sera ponctuelle. Nous communiquerons à ce sujet. Les réponses à leurs questions ne pourront pas être détaillées, les dossiers ne seront pas traités de manière individualisée, mais les agents pourront prendre contact, noter les références et commencer à instruire leur demande, quitte à ce que leur dossier individuel soit co-construit à un autre moment avec nos partenaires.

Ce sont deux projets importants que nous souhaitons lancer en 2023 et qui s'adressent à cette population particulière.

Nous souhaitons travailler sur d'autres axes.

Dans le cadre du contrat d'objectifs, vous avez abordé le projet VIP concernant Villette, le travail qui va se poursuivre sur le désencombrement des niches de métro, celui qui est en cours dans certains établissements comme Nogent, Massy et Bourdon. Par ailleurs, nous souhaitons poursuivre un autre sujet d'importance en 2023, celui de la lutte contre l'addiction qu'est l'alcoolisme, mais également contre les addictions en général. Actuellement, des formations de lutte contre l'addiction sont déployées au sein du département par une équipe motivée et mobilisée sur le sujet, avec M. PAROT. En collaboration avec cette équipe, nous souhaitons élargir la thématique parce que les addictions, ce n'est pas seulement l'alcool. Elles peuvent concerner les jeux, le téléphone, les tablettes, le tabac et les stupéfiants. C'est un panorama très large.

Nous souhaitons développer ces formations, élargir leur contenu et associer fortement les représentants de la direction à ces formations à destination des agents. La lutte contre les addictions et leur prévention sont de la responsabilité de tous, cela concerne tous les agents, y compris l'encadrement. Il est important que le message soit co-porté au sein de la BU.

Pour maintenir le haut niveau de fierté à Infra, nous souhaitons développer les compétences, renforcer l'employabilité et développer l'attractivité. En 2022, nous avons eu un plan de recrutement assez conséquent. En effet, nous avons accueilli 83 opérateurs dont 40 par recrutement et 43 par mobilité interne à l'entreprise. Nous avons accueilli 71 salariés de l'encadrement dont 99 par recrutement et 72 en mobilité interne à l'entreprise. En 2023, nous voulons poursuivre ce plan de recrutement pour staffer correctement tous les postes. Pour cela, nous nous mobilisons fortement, mais ce n'est pas l'objet de cette présentation. Des détails vous seront donnés par ailleurs.

Nous voulons également renforcer la formation. Nous allons mettre en place un parcours formation spécifique pour les nouveaux managers afin de leur permettre d'acquérir rapidement les bases nécessaires à l'exercice de leur nouvelle mission. Ce cursus va s'appuyer sur l'itinéraire du parcours CLE (Coach Leader Entrepreneur), développé depuis quelques années au sein de l'entreprise. Nous allons lui associer des formations complémentaires qui vont répondre aux spécificités de l'environnement d'Infra, afin d'outiller rapidement ces nouveaux managers après leur arrivée au sein du département.

Nous allons continuer à faire progresser les managers sur la thématique de la sécurité. Nous allons déployer le programme STOP, lancé à La Voie, dans tous les environnements de la BU.

Maintenir le haut niveau de fierté passe aussi par le fait de promouvoir la transversalité et la solidarité, par des actions terrain, par le maintien de l'échange avec le terrain et le fait de le reconnaître. Nous avons évoqué les visites des directeurs, qui sont très appréciées. L'exemple vient d'en haut. Nous souhaitons que

ces visites terrain aient lieu le plus fréquemment possible et que les agents puissent en constater un résultat concret en 2023.

Nous souhaitons également continuer d'associer un maximum les salariés aux réflexions que nous menons au niveau transversal au département, pour améliorer leur qualité de vie au travail. Cette année, ils ont déjà été associés à des programmes d'innovation participative. Nous avons eu l'occasion de nous féliciter de l'arrivée de Perceval. Par ailleurs, les agents ont été associés au programme Gravipack (le sac à dos exosquelette) qui est en cours d'essai sur le site de Massy. Nous souhaitons également les associer à un programme qui va débiter avec une start-up, qui s'appelle Lunaar. L'idée est de moderniser le programme de formation et d'apporter une aide à distance pour la maintenance corrective en étudiant les possibilités d'utilisation de la réalité augmentée. Des pistes sont à exploiter. Les agents seront associés à la réflexion.

Une autre manière de les associer à la réflexion est celle que nous avons exploitée au travers de ce premier baromètre engagement. Quand nous avons reçu les résultats du baromètre que je vous avais présentés au printemps et que nous les avons analysés, nous avons ensuite souhaité les partager au plus près du terrain. Nous nous sommes aperçus que c'était assez facile et que ces réunions de partage avaient pu se tenir rapidement pour les salariés qui travaillent sur des horaires classiques, dans les bureaux. Avec ces salariés, nous avons pu envisager des actions rapides et efficaces à déployer au plus tard en 2023.

L'exercice a été plus difficile dans les environnements de DGOA, parce que réunir les salariés qui travaillent sur des horaires atypiques, partager avec eux les résultats d'un premier baromètre lancé dans l'environnement RATP, a été plus compliqué pour les managers de terrain. Nous avons donc construit un outil de partage et de restitution des résultats du baromètre spécifiquement à destination des managers de terrain. Cet outil est en cours de test. Il l'a déjà été dans des environnements tels que La Voie et ESO. Il le sera la semaine prochaine à TDE et le sera également à CT.

Les retours de ces tests pour les ateliers de partage et de restitution du baromètre sont très positifs. Nous attendons les derniers retours, ceux de TDE et CT. S'ils confirment la tendance, nous déploierons l'outil de manière à ce que les managers de terrain puissent discuter des résultats du baromètre et envisager des actions avec les salariés. Si des ajustements sont nécessaires, ils seront faits. Notre idée est de prendre le temps d'échanger avec les agents sur les résultats du baromètre, de les comprendre avec eux et d'envisager des pistes d'actions à leur niveau. Ces pistes d'action contribueront à alimenter notre feuille de route.

C'est la raison pour laquelle le baromètre a été reporté à l'automne 2023, le temps de recueillir cette matière et d'engager des actions concrètes et visibles de tous.

Je souhaitais insister sur un dernier point qui est l'une des leçons du baromètre, le besoin de reconnaissance immédiate exprimé par les salariés. Quand on fait quelque chose de bien, on apprécie d'avoir un signe de la direction, un remerciement, quelle que soit sa forme. C'est un sujet sur lequel le département a décidé de travailler. Un nouveau chantier 22 a été lancé, il s'appelle « célébrer nos réussites ». Il a débuté en 2022 bien que nous n'ayons pas communiqué autour. Un gros travail a déjà été fait

par la communication, avec des interviews, des films, des événements internes, des projets qui ont été accompagnés. En 2023, il prendra de l'ampleur. Dans le cadre de ces célébrations, il a été décidé d'organiser un forum annuel de la sécurité à partir de 2023. Il sera destiné à célébrer les réussites en matière de sécurité notamment, de sécurité du personnel et ferroviaire. En 2023, sera également programmé un événement pour associer tout le personnel de RATP Infrastructures aux célébrations des réussites constatées au sein de notre environnement RATP Infra.

Je vous ai présenté les actions majeures prévues. Nous reviendrons vers vous quand nous lancerons le nouveau baromètre à l'automne. Cela continue, ce n'est pas un « coup de com » unique sur une année, mais un outil que nous souhaitons utiliser sur le long terme pour en faire un lien fort avec le terrain et développer des actions visibles et concrètes.

Mme SICSIC.- Monsieur KHELLAF ?

M. KHELLAF.- 54 % de participation des agents, cela fait 46 % des agents qui n'ont pas participé. Pourquoi n'ont-ils pas participé ? Soit ils ne sont pas fiers d'être à RATP Infrastructures et c'est inquiétant, soit ils sont charrette au niveau de leur travail et ça l'est encore plus. J'aimerais qu'une enquête soit menée pour savoir pourquoi 46 % n'ont pas répondu.

M. LE PRÉSIDENT.- On va faire une enquête pour savoir pourquoi ils n'ont pas répondu ?

M. KHELLAF.- Cela peut faire partie des objectifs des managers. L'objectif est de répondre. S'ils n'ont pas répondu, c'est soit parce qu'ils s'en fichent, soit parce qu'ils ne sont pas fiers, soit parce qu'on ne maîtrise pas quelque chose. 54 %, cela ne reflète pas la réalité des agents. On ne peut pas mettre les 46 % de côté. Pour la prochaine enquête, si la statistique est la même, je serais curieux de savoir pourquoi la moitié de l'effectif ne répond pas.

Mme DESFAUDAIS.- Vous avez raison Monsieur KHELLAF, c'est la question que nous nous sommes immédiatement posée quand nous avons vu les retours. Honnêtement, notre première réaction a été de nous dire qu'avec 54 % pour un premier baromètre lancé dans l'environnement Infra, nous n'avons pas à rougir. Certes, ce n'est pas énorme, mais les résultats sont généralement davantage autour de 30 % pour un baromètre lancé une première fois dans un environnement. Nous n'avons pas à rougir de ce résultat, même si nous souhaitons obtenir un résultat plus important. Plus nous aurons de répondants, plus nous pourrons considérer que la matière recueillie à l'occasion de ce baromètre est fiable et correspond à une vraie photographie de ce qui se passe. Plus nous aurons une photographie exacte, plus nous pourrons engager des actions qui correspondent réellement aux attentes du terrain.

Nous voulons augmenter ce taux de participation à l'avenir. Pour cela, nous avons plusieurs pistes dont la communication, mais pas uniquement. Il nous semble important de montrer à ceux qui ont répondu que nous les avons entendus et que nous partageons les résultats avec eux. Ce qui explique le travail que nous déployons en ce moment côté DGOA. Ils doivent savoir que nous engageons des

actions concrètes et visibles. Nous pensons que c'est avant tout cela qui motivera les salariés à répondre au prochain baromètre.

M. LE PRÉSIDENT.- Si on enlevait les opérateurs de RATP I -ce que l'on ne fera jamais parce que c'est notre fierté- la participation augmenterait. Notre préoccupation est de trouver le moyen de faire augmenter le taux de participation des opérateurs. Étant donné ce qu'ils pèsent dans RATP I, si la participation des opérateurs est à 18 %, nous aurons du mal à monter plus haut. Il s'agit de créer de la confiance avec les opérateurs pour qu'il se passe des choses sur le terrain. Par ailleurs, il faut faciliter leur participation. C'est le point clé de la participation.

M. KHELLAF.- A-t-on eu le différentiel sur le pourcentage de réponses des opérateurs, des cadres et des maîtrises ?

Mme SICSIK.- Cela a été présenté à l'automne par Mme DESFAUDAIS, lors de la présentation des résultats détaillés. Aujourd'hui, nous vous présentons le plan d'action. La participation des opérateurs était faible, nous avons partagé cet élément ici. C'est un point sur lequel nous voulons progresser.

L'action des ateliers de restitution au sein de la DGOA, les échanges autour de ces résultats et du niveau de participation des opérateurs, ainsi que toutes les actions concrètes que nous voulons mener sur le terrain, conduiront à améliorer la participation de nos collègues opérateurs au prochain baromètre. C'est ce qui nous permettra de faire décoller le taux de participation. Si 54 % de participation globale pour un premier baromètre engagement n'est pas très satisfaisant, c'est plutôt bien par rapport à ce que nous constatons dans d'autres entreprises.

M. KHELLAF.- Les cadres ont répondu à 70 % et les maîtrises à 63 %. Il y a un message qui ne passe pas. Il faut passer le message aux cadres pour qu'ils redescendent l'information.

Mme DESFAUDAIS.- C'est la tâche à laquelle nous allons nous atteler pour le prochain baromètre. Certes, le taux de participation des opérateurs était faible, mais dans le contrat d'objectifs RATP 2023 et dans le plan d'action présenté aujourd'hui, les remontées du terrain de la part des opérateurs ont été importantes pour nous. Nous avons souhaité les adresser en priorité dans le plan d'action. Nous considérons que c'est un élément qui motivera les salariés à répondre au prochain baromètre.

Mme SICSIK.- Monsieur PAROT ?

M. PAROT.- Je vais revenir sur le plan prévention alcool. Comme je l'ai dit en séance quand ce dossier nous a été présenté, le plan prévention alcool a été renommé, mais j'aurais préféré en discuter avec vous. J'aimerais que nous nous réunissions avec la direction pour le renommer. Il va falloir apporter des évolutions par rapport à toutes ces addictions mais avant cela, il faudrait que tout ce qui est mis en place en matière de contrôle d'alcoolémie soit équitable dans tout le département, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Pour être plus précis, des contrôles ont régulièrement lieu dans toutes les unités. À Val-Bienvenue, des personnes exercent des métiers de sécurité parce qu'elles vont

régulièrement sur le terrain. Or, quand j'ai posé la question en CSSCT, on m'a répondu que rien n'était mis en place. Je ne sais même pas si les essais ont été faits au rythme d'un par mois en prévenant, puis d'un par semaine en étant prévenu avant d'autres tests. Avant de développer les actions sur les autres addictions, il serait bien de faire une mise à jour et que les contrôles soient équitables. Aujourd'hui, certains se font contrôler mais pas d'autres. Si on veut mettre quelque chose en place, il faut que ce soit « carré » pour tout le monde.

Mme DESFAUDAIS.- Le sujet des addictions concerne tout le monde, quelle que soit la catégorie professionnelle occupée. La règle est la même pour tout le monde et doit être respectée par tous.

M. PAROT.- C'est la raison pour laquelle je demande officiellement une prochaine réunion pour en discuter. Il faut déjà définir les personnes ayant un métier de sécurité au sein de RATP Infrastructures, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, d'où la complexité.

Je vous remercie.

Mme BOYER-FAUSTIN.- Monsieur BROUCHET ?

M. BROUCHET.- On ne va pas crier à la théorie du complot, mais c'était quand même un peu voulu que les opérateurs ne répondent pas au baromètre. Au niveau opérationnel, rien n'avait été mis en place pour les y aider. Aucune communication n'a été faite, il vaut mieux privilégier les temps d'intervention et les courbes de préventif que de répondre à Bleexo. Les agents n'y avaient pas accès sur l'outil nomade.

Mme DESFAUDAIS.- Tout n'a pas été parfait. Je vous confirme qu'il n'y a eu aucun complot. Notre souhait était d'avoir le maximum de réponses et d'adresser tout le terrain. Nous avons fait de la communication, peut-être qu'elle n'est pas redescendue suffisamment. Il y a eu de la communication transversale.

M. BROUCHET.- La seule communication a été le mail de déploiement de Bleexo.

Mme DESFAUDAIS.- Non, les managers ont été associés, etc. Il y a sans doute un retour d'expérience à faire pour nous améliorer. Nous l'avons noté. Il y a eu quand même de la communication à destination de tous les agents et des managers. Nous devons progresser, nous l'avons noté, nous allons nous y atteler.

M. LE PRÉSIDENT.- À la prochaine enquête, il faut aller chercher 50 à 70 % de réponses des opérateurs.

M. BROUCHET.- Je partage le fait d'aller chercher du monde. Il est bien de lancer un baromètre avec ces indicateurs, mais les agents ne peuvent pas se connecter pour y répondre. Je vais faire le parallèle avec Digiposte. On n'a pas accès aux bulletins de paie électroniques depuis les PC de la RATP. On a l'impression de tourner en rond. Bleexo, c'est pareil. Il était impossible de se servir des téléphones et des tablettes. Avec le déploiement de GALAXIE pour ESO, on dit qu'il ne faut plus faire de saisie sur les PC, on n'a que des tablettes. Le baromètre est envoyé, on ne

nous demande même pas d'y répondre parce qu'on ne peut pas se connecter. C'est pour cela que l'on se demande si ce n'était pas un peu volontaire.

M. LE PRÉSIDENT.- La réponse à la question est non.

M. BROUCHET.- Alors, c'est maladroit.

Merci.

M. KELLER.- À Villette, 80 % de l'effectif n'ont pas accès à un ordinateur. Les agents de maîtrise ne donnent pas l'information, parce que certains ne veulent pas que les agents perdent leur temps à répondre à un sondage. Cela limite les réponses. Cela pose problème, 80 % de l'effectif de Villette n'ont pas accès à un ordinateur. Ils ne lisent pas leurs mails. Quand vous menez des actions, faites des réunions auxquelles tout le monde ira en même temps, ce sera plus simple.

M. LE PRÉSIDENT.- Où j'étais précédemment, cela se passait de cette façon. On organisait une réunion pour répondre à l'enquête. Cela va finir ainsi.

M. KELLER.- Nous n'avons pas accès aux ordinateurs à la Villette. Il y a un ordinateur pour 70 personnes et on n'est pas informé.

Mme SICSI.- Monsieur BENGUEDDOUDJ ?

M. BENGUEDDOUDJ.- « Maintenir un haut niveau de fierté », « je suis fier de travailler à RATP Infra », vous avez oublié de parler du projet de fermeture de l'attachement de Nanterre nuit.

Mme DESFAUDAIS.- Non, j'ai mis l'accent sur certains sujets. Nous avons inscrit volontairement ce projet de fermeture dans « maintenir le haut niveau de fierté RATP Infra ». Cela a été dit quand le dossier a été abordé dans l'instance. C'est le fait de permettre aux salariés de retrouver un environnement et une qualité de travail dans lesquels ils se sentent bien, qui a motivé la fermeture de l'attachement de Nanterre nuit.

M. BENGUEDDOUDJ.- « Désencombrements des niches du métro » : vous pensez que faire le ménage remontera le niveau de fierté pour les entreprises extérieures ? C'est comme cela que les collègues du métro le ressentent.

Mme DESFAUDAIS.- Il y a plusieurs actions pour « maintenir le niveau de fierté ». Cette action s'inscrit dans « agir positivement sur l'environnement de travail », item qui peut porter sur différentes thématiques. Je peux me sentir bien au travail, parce que ce que je fais a du sens, parce que mon manager me fait des retours, parce que l'environnement physique dans lequel j'évolue s'améliore. Je m'y sens mieux et plus en sécurité. C'est la raison pour laquelle nous avons inscrit le désencombrement des niches du métro dans cette thématique.

M. LE PRÉSIDENT.- Il ne faut pas confondre la phase dans laquelle nous sommes avec l'objectif. Nous considérons que les niches du métro font partie de l'environnement de travail d'une partie de nos équipes, au même titre que les chaises

de bureau pour les ingénieurs à Val-de-Fontenay. Chaque ingénieur a une chaise quand il est à son bureau. Les opérateurs ont des niches...

M. BENGUEDDOUDJ.- Il faudrait dire aux entreprises qu'il faut arrêter d'y laisser les déchets, cela éviterait à certains d'aller faire les poubelles.

M. LE PRÉSIDENT.- Le sens du projet est de remettre la niche au bon niveau, elle a été conçue pour que des opérateurs puissent s'y abriter. L'histoire a laissé faire les choses, mais nous allons les désencombrer et ne plus permettre qu'elles soient encombrées. Chacun sera remis dans son rôle. Les entreprises qui les encombrant ont reçu des courriers et auront des pénalités.

La niche du métro fait partie de l'environnement de travail d'un opérateur, cela se respecte au même titre qu'un bureau d'une fonction tertiaire.

M. BENGUEDDOUDJ.- Je suis d'accord avec vous mais, comme l'a dit mon collègue, ce n'est pas en retirant les surveillants de l'entreprise RATP qu'elles seront désencombrées. Personnellement, je ne crois pas trop aux pénalités. Quand vous allez vouloir les appliquer, les entreprises diront que ce n'est pas elles, mais une autre. Il sera difficile de retrouver les personnes qui ont travaillé à un moment et qui ont encombré les niches. Je suis étonné que ce soit inscrit comme une fierté. Faire la poubelle des entreprises, ce n'est pas une fierté. La fermeture de Nanterre et le fait de donner le travail à une entreprise extérieure, ce n'est pas une fierté et ce n'est pas ressenti comme tel par les agents de La Voie. C'est plutôt le contraire.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous verrons en fin d'année si nous nous sommes trompés.

M. BENGUEDDOUDJ.- Oui, mais c'est plutôt le contraire.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un chapitre sur la fierté. Pour être fier, il faut sentir que son environnement de travail est respecté. Dans l'environnement de travail, il y a l'ambiance et le matériel. Si on ne peut plus depuis des années s'abriter dans les niches parce qu'elles ne sont plus accessibles et qu'un projet prévoit de les nettoyer et d'instaurer des règles pour éviter que cela se reproduise, il est possible que des agents se sentent davantage considérés. Je ne le sais pas à l'instant. Si des personnes ne viennent pas travailler dans certains attachements parce qu'elles ont peur, s'il y a de l'absentéisme, nous pensons qu'il faut peut-être faire autrement. Il y aura peut-être une personne plus fière, ce sera toujours cela de gagné. L'année prochaine, nous agirons autrement et ainsi de suite jusqu'à obtenir un résultat.

M. BENGUEDDOUDJ.- Pour une personne, on fait 50 insatisfaits.

M. LE PRÉSIDENT.- Si la personne n'a plus mal au ventre en venant au travail, nous serons fiers.

M. BENGUEDDOUDJ.- On fait cela pour une personne sachant que 49 autres continueront à avoir mal au ventre. Le fait de nettoyer les niches n'est pas perçu comme une fierté. Notre métier consiste à poser des voies. C'est comme quand on nous a présenté les tablettes, on ne peut pas vraiment dire que la moitié des poseurs

n'était pas d'accord, mais nous sommes poseurs de voies. On travaille avec des tronçonneuses, pas avec des tablettes.

M. LE PRÉSIDENT.- On ne va pas faire de grandes théories. Chaque année, nous mesurerons le mouvement dans lequel nous sommes et regarder s'il porte ses fruits ou pas. Nous ne sommes pas « des perdreaux de l'année », nous savons que, si quelqu'un s'engueule avec son chef la veille, il le critiquera dans l'enquête, même si la niche est vide. Tout le monde le sait. Si quelqu'un sort d'un mouvement de grève, il n'est pas de bonne humeur, s'il a une contrariété personnelle, c'est pareil. Nous savons ce que veulent dire les enquêtes. Cela ne nous empêchera pas d'être dans des offensives de respect et de sécurité vis-à-vis de vous tous. Nous répéterons cela jusqu'à ce que la note augmente.

Il est possible que nous nous soyons trompés sur certains projets, nous corrigerons. Nous sommes partis dans l'aventure.

M. BENGUEDDOUDJ.- Je fais tous les attachements de La Voie, je ne connais personne qui ait rempli le questionnaire. Je ne sais même pas si une personne était informée de cette enquête.

M. LE PRÉSIDENT.- C'était la première.

M. BENGUEDDOUDJ.- S'il n'y a que des cadres et des agents de maîtrise qui répondent...

M. LE PRÉSIDENT.- Vous trouvez que les plans d'action sont à destination des cadres et des agents de maîtrise ?

M. AMOUNI.- Le problème est que vous n'avez pas le ressenti de la base, des opérateurs.

M. LE PRÉSIDENT.- C'était la première enquête. Le taux de participation n'est pas acceptable. Avec la deuxième, il faut progresser, et avec la troisième, encore plus, etc.

M. BENGUEDDOUDJ.- Il faut peut-être différencier les chantiers entreprise des chantiers au cadre RATP. Les agents RATP prennent la suite des chantiers réalisés par les entreprises extérieures du début à la fin, puisque c'est dorénavant très courant. Nous n'avons pas à assumer les problèmes créés par les entreprises extérieures. Ces dernières doivent tout assumer du début jusqu'à la fin. C'est aussi un aspect que je ne comprends pas. Nous ne faisons quasiment plus de chantiers au cadre, cela diminue forcément les AT, c'est logique.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela ne se voit pas trop.

M. BENGUEDDOUDJ.- Apparemment, cela baisse. Vous allez donner un secteur complet à une entreprise extérieure. Les agents feront moins de chantiers au cadre. Il est logique qu'il y ait moins d'AT. Cela tue notre métier. Vous êtes en train de tuer notre métier.

Mme SICSIC.- Monsieur AMOUNI ?

M. AMOUNI.- Je vais revenir sur la fermeture de l'attachement Nanterre nuit. Vous parliez de communication sur le questionnaire que vous avez envoyé. Un sondage a été réalisé pour savoir si la fermeture de Nanterre nuit allait affecter les agents des autres attachements. Il n'y a pas eu de communication sur ce sondage, c'est dommage. Tout à l'heure M. HOUPERT parlait des personnes qui ne se sentaient pas bien dans l'attachement, du ressenti, etc. Je ne sais pas quand nous aurons le retour de ce questionnaire, mais je pense que vous serez surpris par les réponses parce que les agents ne perçoivent pas bien la fermeture de Nanterre nuit.

On parlait de confiance et de maintenir un haut niveau de fierté de travailler à la RATP. À Nanterre nuit, il y a eu des problèmes. Il faut les résoudre, mais la seule solution trouvée par la direction est de fermer un attachement. Fermer va-t-il résoudre le problème ? C'est la question que se posent les agents. Ils se disent que le jour où ils auront un problème, on fermera. C'est l'exemple qui est donné. Au métro comme au RER, les agents du terrain le ressentent de cette façon. Aujourd'hui, on nous dit que si on ne marche pas dans le rang et que si le moindre problème se pose, on ferme pour mettre Colas, Eiffage ou autres.

Il est dommage qu'il n'y ait pas eu de communication sur le questionnaire. Je pense que dans le peu de réponses que vous recevrez, vous verrez que les agents le prennent mal et que ce qu'il se passe à Nanterre donne lieu un mal-être général, pas seulement à La Voie. On nous montre que si cela ne fonctionne pas comme cela devrait, il n'y aura pas d'autre solution que la fermeture.

M. LE PRÉSIDENT.- Auparavant, sachant que ce qu'il se passait à Nanterre, quel était le ressenti ?

M. AMOUNI.- J'aimerais surtout comprendre pourquoi on a laissé autant traîner cette situation. En laissant une situation se dégrader, il est plus difficile de la résoudre.

M. BENGUEDDOUDJ.- L'enquête est claire là-dessus.

M. AMOUNI.- L'enquête a juste validé ce que nous pensions tous.

M. LE PRÉSIDENT.- Les enquêtes.

M. AMOUNI.- Depuis de nombreuses années, on a laissé la situation se détériorer en se disant que le prochain aurait le fardeau. C'est une « patate chaude » que tout le monde s'est refilée finalement.

M. LE PRÉSIDENT.- On peut toujours trouver un mauvais sens aux choses quand on en a envie. Si nous avions mené les enquêtes Bleexo avant, vous auriez pu me dire avec la même passion : comment être fier, alors que la situation est en train de pourrir à Nanterre ? Ce n'est pas un moindre problème à Nanterre, car il existe depuis longtemps et il n'est pas moindre. Il y a quand même des problèmes dans les attachements que nous savons régler et que nous essayons de régler. Ce n'est pas parce qu'il y a eu des déraillements à Villette que Villette a fermé.

M. AMOUNI.- Tout dépend du contexte de l'attachement et de son atmosphère. Dans les attachements, il y a des périodes où c'est très difficile, et la situation peut s'améliorer deux ou trois ans plus tard. Il y a des passages à vide. À Nanterre, on a l'impression qu'il y a eu un passage très dur, mais la solution de la direction a clairement donné l'impression que nous n'étions rien dans les attachements. On ne marche pas dans le rang, on fait appel à Colas.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas le sens de la décision, mais vous pouvez la ressentir comme cela. La question est de savoir si cela fait partie d'un tout cohérent, s'il y a une cohérence entre tout cela sur l'ensemble des actions et dans le temps. Nous le verrons après la deuxième, la troisième et la quatrième. Sur ce sujet pris isolément, j'entends ce que vous dites. En revanche, il peut peut-être être vu autrement dans l'ensemble des 20 ou 30 projets, Nous verrons au cours de cette aventure où nous voulons aller.

Je vous redis que la mesure prise à Nanterre est provisoire et destinée à stopper une hémorragie. Il y a plusieurs façons de stopper une hémorragie. Nous avons choisi celle-ci, plutôt que de rien faire. Ne rien faire nous aurait peut-être fait plus de bien dans l'enquête, mais ce n'est pas le chemin que nous avons choisi.

M. AMOUNI.- Nous avons l'impression qu'il n'y avait que deux choix : fermer ou ne rien faire. Or, il existait d'autres solutions.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous en avons choisi une.

M. AMOUNI.- Oui, mais les autres...

M. LE PRÉSIDENT.- Nous nous sommes distingués en décidant de faire quelque chose.

Mme DESFAUDAIS.- L'enquête dont vous parlez a été lancée dans le cadre du projet de fermeture. Elle était destinée à évaluer le ressenti des salariés de cet environnement sur les risques psychosociaux. Ce n'est pas une enquête du baromètre Bleexo, cela n'a rien à voir. Les résultats de ces enquêtes de ressenti sur les risques psychosociaux seront présentés prochainement en CSSCT.

M. AMOUNI.- Il est dommage que l'on n'en ait pas assez parlé.

Mme DESFAUDAIS.- Ils seront joints au dossier qui vous sera communiqué quand le CSE sera consulté sur le sujet.

Mme SICSI.- Y a-t-il d'autres interventions ?

M. MORVAN.- Cela nous a été présenté la semaine dernière en CSSCT, nous avons eu plusieurs échanges sur le sujet. Je voudrais revenir sur deux points dont le fait de développer les offres de formation en nuit. Quand les agents sont en formation en nuit, il serait bon qu'on ne leur supprime pas leur prime de panier. C'est récurrent, cela arrive régulièrement. D'accord pour faire la formation de nuit, les agents sont demandeurs, mais qu'on ne leur supprime pas une partie de leurs revenus.

Le second point porte sur les salariés en situation de télétravail. Nous avons eu un échange avec Mme DESFAUDAIS sur les aménagements de poste des agents en télétravail. Ils ont été confrontés au Covid qui a imposé le télétravail à tout le monde en 2020 pendant deux périodes. Quid des agents en situation de handicap par rapport à leur poste de travail à domicile ? La nécessité d'aménager leur poste de travail à domicile a-t-elle été vue avec eux ? La réponse n'est pas si claire. On ne sait pas si on s'est rendu chez chaque agent pour aménager son poste en cas de nécessité.

Il serait bien que ce soit fait et d'informer de nouveau les agents en télétravail pour leur rappeler que ce n'est pas une obligation, qu'ils ne sont pas obligés d'y adhérer. Faire du télétravail est une initiative de leur part. Pour faire du bon travail en télétravail, il faut travailler dans de bonnes conditions à domicile. Certaines personnes habitent dans un studio ou un petit appartement avec des enfants. On a entendu lors de certaines réunions en visio que les enfants jouaient derrière. Cela n'a pas dû être plaisant pour les personnes qui étaient dans ces situations.

On peut développer des offres, mais il faut savoir les accompagner. Avant de mettre tout cela en place, il faut prévoir des mesures pour que le télétravail se déroule dans de bonnes conditions.

Mme DESFAUDAIS.- Il n'y a pas de télétravail contraint. C'est un mode de travail qui a beaucoup de succès ; les demandes sont nombreuses. La difficulté est parfois de rester en conformité avec l'accord transversal qui prévoit du télétravail un maximum de tant de jours par semaine. Un poste est éligible ou non au télétravail, mais le télétravail ne s'impose pas.

Par ailleurs, sur l'aménagement de poste des salariés en situation de handicap, ces salariés bénéficient d'un suivi particulier, notamment par Claudie BOYER. Les besoins d'aménagements particuliers sont étudiés en lien avec la médecine du travail et des contributeurs de l'entreprise, et sont financés par l'entreprise. En revanche, il n'y a pas de visite systématique du domicile des agents pour vérifier s'ils sont bien équipés pour le télétravail. Quand ils signent une demande d'adhésion au dispositif de télétravail, il leur est demandé de nous confirmer qu'ils pourront travailler chez eux dans de bonnes conditions, dans un espace dédié. Nous attirons leur attention sur le fait que le travail en télétravail nécessite d'adopter une bonne posture et des bons comportements pour que cela ne nuise pas à leur santé.

Mme BOYER-FAUSTIN.- Les personnes en situation de handicap qui télétravaillent sont reçues par le médecin tous les ans. Il y a un renouvellement du médecin du travail chaque année. Pour la plupart d'entre elles, une étude ergonomique a été réalisée et elles disposent de matériel à domicile. Cela peut aller du PC, au bureau, c'est très suivi.

Mme CASSOU.- Au-delà des personnes en situation de handicap, la médecine du travail confirme qu'il est néfaste de travailler sur un petit PC toute la journée. Elle demande que les agents travaillent sur des écrans plus grands, mais l'entreprise refuse de les fournir. Que pouvez-vous répondre sur le sujet ?

Le projet VB + n'a-t-il pas fait augmenter le nombre d'adhésions ou le nombre de jours de ceux qui adhéraient déjà au télétravail ? Vous parlez de volontaires au télétravail et dites qu'il n'est pas imposé, mais Val-Bienvenue n'est pas apprécié de tous. Des personnes sont rentrées hier, parce qu'il y faisait trop froid. En effet, il faisait 15 ° au premier étage. Le télétravail n'est pas imposé, mais les agents fuient les conditions actuelles à VB +, sur certains étages. Il y a un souci de température. Il faisait aussi froid au 8^{ème} étage hier. J'attire votre attention sur le sujet.

Mme SICSIC.- Je note le point d'attention.

M. LE PRÉSIDENT.- 15°, ce n'est pas normal, il doit y avoir une panne.

Mme CASSOU.- Cela se produit souvent. Allez au premier étage !

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TURBAN ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vous demande une présentation en commission formation de la nouvelle formation qui sera mise en place et qui complète le parcours CLE. Il faudrait peut-être y associer la commission nouvelles technologies, puisque vous présentez un nouveau logiciel proche de la réalité augmentée. Il pourrait aussi y avoir une présentation de la filière expertise que vous évoquez, pour connaître les tenants et les aboutissants de cette filière que vous voulez mettre en place et savoir de quoi il retourne.

Le reste a été dit.

M. LE PRÉSIDENT.- Toutes ces actions sont pilotées comme un projet qui s'appelle le plan managérial. Il y a des livrables, des attendus. Nous pouvons présenter un avancement à mi-année par exemple, ainsi qu'un ou deux zooms. Je ne suis pas sûr que ce soit l'année où il faille parler de la filière expertise parce que l'on est dans la phase de construction d'évaluation, mais pourquoi pas. Il faut voir cela comme un projet qui sera suivi et ponctué chaque année par une note qui va nous arriver et qui dira ce qu'il convient de corriger ou de poursuivre. Cela se passera de cette façon au fil des années. Ce sera phasé avec le contrat d'objectifs pour pouvoir y injecter la mise à jour du projet. Vous avez vu là la deuxième page du contrat d'objectifs.

Un point à mi-année vous convient-il ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose une pause.

La séance, suspendue à 11 heures 15, est reprise à 11 heures 45.

4. Information et consultation sur la caméra pointant sur les accès à la base de vie de l'entité CT/ESAEM dans le garage de Bastille

Mme SICSIC.- Le dossier a été présenté en CSSCT le 20 janvier dernier. Je propose de passer à la lecture de l'avis si vous le souhaitez.

M. LE SECRÉTAIRE.- La parole est à M. CAPON.

M. CAPON.- Lecture de l'avis sur l'installation de caméras pointant sur les accès à la base vie de l'entité ESAE-M dans le garage Bastille

Le garage Bastille fait partie du site stratégique Bourdon. Il doit donc être protégé, les accès sécurisés tout en respectant le règlement général sur la protection des données (RGPD).

Les environnements de travail sont de plus en plus équipés de dispositifs de vidéosurveillance. S'ils sont légitimes afin d'assurer la sécurité des biens et des personnes, de tels outils ne peuvent pas conduire à placer les employés sous surveillance constante et permanente.

Des caméras peuvent être installées sur un lieu de travail à des fins de sécurité des biens et des personnes, à titre dissuasif ou pour identifier les auteurs de vols, de dégradations ou d'agressions. Mais les employés ont le droit au respect de leur vie privée. Les caméras ne doivent pas filmer les zones de pause ou de repos des employés, ni les toilettes. Enfin, elles ne doivent pas filmer les locaux syndicaux ou des représentants du personnel, ni leur accès lorsqu'il ne mène qu'à ces seuls locaux.

Les images sont reportées au poste de sécurité du 21 boulevard Bourdon. Celles-ci ne peuvent être visionnées que par le responsable de site ou son délégataire. Les élus souhaitent connaître les personnes du site qui sont habilitées à visionner les images en cas de nécessité. Nous vous demandons que les fenêtres des bureaux soient bien hors champ de vision de la caméra ou que ces dernières soient floutées plus particulièrement concernant les caméras C4 et C5. De même, nous nous interrogeons sur l'espace de la voie publique filmé par la caméra C1. Ne faut-il pas une autorisation du préfet de Police ?

Nous vous rappelons la nécessité d'informer précisément les personnes pénétrant sur le site et particulièrement les agents de l'entité ESAE-M. Pour s'assurer que tout le monde a bien reçu cette information, nous vous demandons de faire émarger les salariés ce qui permettra de s'assurer que l'ensemble des collègues ont bien été informés.

Enfin, si une ou plusieurs caméras supplémentaires devaient être installées, les instances devront en être informées avant la mise en place.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES émettent un avis favorable sur l'installation de caméras pointant sur les accès à la base vie de l'entité CT/ESAE-M dans le garage Bastille.

Mme SICSIK.- Il s'agit d'un avis favorable. Nous allons procéder au vote.

(Il est procédé au vote.)

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20 (15 CGT, 3 UNSA, 1 sans étiquette, 1 FO)

Contre : 0

Abstention : 3 (CFE-CGC)

L'avis est adopté à la majorité.

5. Information sur le REX de la reprise en maintenance et en exploitation des centres BUS dans le cadre du projet de transition énergétique BUS 2025

(En présence de M. JOUANNEAU)

M. JOUANNEAU.- Bonjour à tous. Aujourd'hui, je vous présente le REX et le suivi du précédent dossier, présenté en 2021, relatif à l'exploitation et à la maintenance des infrastructures électriques des centres bus convertis dans le cadre du projet Bus 2025.

Pour rappeler le contexte, nous nous inscrivons dans les lois ORTF et LOM, sachant que tous les actifs infrastructures électriques des centres bus sont des biens de reprise et qu'à terme, IDFM exercera ce droit pour les intégrer dans son giron.

Globalement, le planning du projet Bus 2025 a légèrement dérivé, c'est lié aux aléas du déploiement. La cartographie montre les emplacements et ce qui a été réalisé à date. Fin 2022, quatre centres bus étaient convertis à l'électrique. Il y aura un léger décalage pour le centre bus de Lebrun qui devait être mis en service fin 2022. Un gros programme est prévu en 2023 avec quatre centres bus à convertir à l'électrique, un centre doit l'être en 2024 et trois autres post-2024.

Ces éléments de calendrier sont importants. Ils nous ont permis de bâtir la stratégie et de monter tous les dossiers pour maintenir et garantir l'exploitation de tous les centres bus convertis à l'électrique.

Pour mémoire, j'ai rappelé les équipements électriques HTA et basse tension que l'on retrouve dans ces centres bus convertis. Les volumétries seront adaptées à la taille des centres, l'infrastructure étant différente pour un centre bus où une centaine de bus sera garée et pour un autre qui en accueillera 250. En regard, vous trouvez les variations de jours/agent à consacrer chaque année à ces centres bus.

Aujourd'hui, l'AMOA (Assistance à la maîtrise d'ouvrage) est assurée par TDE. Nous soutenons RDS dans ses chantiers de définition et de mise en place des infrastructures électriques. Le pilotage et la supervision sont assurés par le PC EM au sein de l'unité TDE. Pour la programmation et les consignes, nous avons recruté un agent de maîtrise chargé de faire la programmation, l'ordonnancement et le pilotage de la sous-traitance. En 2021, nous avons choisi de sous-traiter toute l'activité basse tension, les contrôles réglementaires et obligatoires sur les disjoncteurs basse tension de tous ces centres bus.

Sur la maintenance haute tension, un binôme technicien et opérateur qualifié a été recruté au sein d'une équipe pour assurer toutes les maintenances préventives et correctives sur toutes les infrastructures haute tension. Pour la basse tension, nous avons opté pour un découpage qui s'articule entre le correctif assuré par les équipes de TDE, les urgentistes qui sont présents 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, et le préventif assuré par de la sous-traitance.

2021 et 2022 ont été deux années durant lesquelles nous avons beaucoup échangé avec le Département RDS pour imaginer, consolider, bâtir une structure adaptée au contexte institutionnel, à l'ouverture à la concurrence, pour mettre tout le monde dans les meilleures dispositions pour assurer et garantir la disponibilité et la sécurité des infrastructures.

En termes de REX, en 2021 et 2022, nous nous apercevons que les volumétries sont constantes pour tout le domaine assistance maîtrise d'ouvrage, soutien opérationnel,

ordonnancement, pilotage de la sous-traitance, puisque la variation n'est pas forcément liée au nombre de centres bus convertis. La maintenance sous-traitée est conforme à nos estimations, elle est de l'ordre de 30 000 € à 40 000 €.

Sur la maintenance préventive assurée par TDE, nous sommes en retrait par rapport aux prévisions puisqu'il a fallu retravailler sur des fiches de contrôle et des procédures d'intervention afin de bien caler la sécurité et les actions de nos équipes. Cela a nécessité de la mise au point documentaire. Sur la partie corrective, ce sont 20 à 25 OT correctifs. Cela va du constat que l'exploitant en centre bus a oublié de brancher son bus au besoin de réenclencher une ligne de disjoncteurs.

Au total, 2 000 à 2 300 heures ont été consacrées aux centres bus en 2021 et 2022.

La stratégie envisagée et partagée avec le Département RDS consiste à aller vers un désengagement complet de l'unité TDE. Nous nous organisons pour bâtir les contrats de maintenance, les contrats de sous-traitance, qui permettront de couvrir toutes les activités qui à date sont couvertes par TDE en traitance ou en sous-traitance. Un appel d'offres est lancé, il concernera les lots basse tension et haute tension sur le préventif et le correctif. Cela ne veut pas dire que nous lâcherons totalement RDS et que nous redonnerons tout brutalement. Il est prévu un dispositif d'accompagnement pour les faire monter en compétences et en savoir-faire sur le pilotage, et pouvoir contrôler une opération de sous-traitance d'un réseau électrique. L'idée est de supprimer le 31 décembre 2024 les postes financés *via* la convention RDS 025 pour redéployer ces effectifs au sein de nos équipes.

Au 9 janvier, les candidatures ont été reçues et dépouillées. Elles sont recevables. Plusieurs candidats proposent leur offre sur les deux lots ce qui est rassurant, surtout pour le lot haute tension. La consultation est lancée depuis le 20 janvier. Il est prévu une remise des offres le 20 février, des négociations au mois de mars, une attribution en avril avec une signature de marché ciblée en mai. Le mois de mai ne constitue pas un retard important sur la capacité à faire de l'entreprise, puisque quatre centres bus seront concernés. Le marché couvrira la période jusqu'au 31 décembre 2024 et prendra en compte les constructions, électrifications et reprises en maintenance, de tous les centres bus. Le calendrier « tient la route » et permet aux sous-traitants d'absorber la charge sans être contraints d'aller très vite ou (*inaudible*).

Merci. Si vous avez des questions, n'hésitez pas.

M. LE SECRÉTAIRE.- Merci pour la présentation. Cela nous permet d'avoir une vision de l'avancée de l'électrification d'un certain nombre de centre bus. Vous indiquez dans le dossier que des retards ont été pris suite à deux incendies qui ont fait la une des journaux et qui ont mis à mal l'avancée de ce projet. L'inquiétude était de savoir si les effectifs étaient pérennisés à TDE. En l'occurrence, c'est le cas. Ils seront peut-être transférés sur d'autres activités. Nous souhaitons qu'ils ne soient pas identifiés en sureffectif. Il n'y a pas de transfert d'agents vers RDS. Qui pilote les appels d'offres ? Est-ce RATP Infra ou RDS ?

M. JOUANNEAU.- Le marché de sous-traitance ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. JOUANNEAU.- Aujourd'hui, c'est nous qui le pilotons. L'agent de maîtrise, staffé au niveau de l'ordonnancement et la programmation, a cette charge dans ses attributions. On ne peut pas confier un appel d'offres sur une infrastructure électrique à des personnes qui n'en ont pas l'habitude. C'est un métier d'entretenir et de bâtir un marché de sous-traitance, cela nécessite des compétences. À ce titre, nous avons staffé. Nous pilotons cette sous-traitance avec un désengagement progressif et un transfert de compétences et de savoir-faire vers RDS. À RDS, une cellule sur la gestion des infrastructures bus a été créée, elle absorbera peu à peu ce savoir-faire.

M. LE SECRÉTAIRE.- Merci.

M. SICSIC.- Monsieur RUZA ?

M. RUZA.- Quel est l'intérêt pour la RATP de construire quelque chose en sachant que les coûts de réalisation d'un système représentent 20 % et les coûts de maintenance 80 %, alors que normalement les bénéfices sont dans la maintenance et pas dans la construction ? Quel est à terme l'intérêt de faire ce travail pour Infrastructures ?

M. JOUANNEAU.- Je ne sais pas quoi vous répondre. Aujourd'hui, nous sommes dans un contexte institutionnel. Je ne suis pas certain que toutes ces notions aient été prises en compte à l'origine des décisions. La volonté de l'unité a été de garantir la maintenance, la sécurité sur les infrastructures. Ensuite, au gré des échanges, du partage et des souhaits du propriétaire de ces infrastructures, nous avons bâti une solution qui répond à la norme.

M. RUZA.- Le gros du morceau, c'est la maintenance et pas la construction. La construction va durer cinq ans ou six ans au maximum et la maintenance pendant 40 à 60 ans.

Mme SICSIC.- Monsieur BOILEAU ?

M. BOILEAU.- J'ai l'impression que l'on va vendre une belle mariée au sous-traitant. En une séance, toutes nos activités liées au tram partent, on va à nouveau perdre une activité. Une expression dit : « il faut avoir plusieurs cordes à son arc ». Or, à Infra, plus cela va et plus on sous-traite nos activités. On rénove les centres bus un par un, on les électrifie, et on va donner des centres bus neufs à la concurrence. Je viens de MRB, je connais le sujet. À MRB, on commençait par la sous-traitance. S'agissant d'Infra, vous m'affolez, Monsieur le Directeur, en donnant nos activités à des sous-traitants, sans intention de les conserver au sein de la RATP pour faire une entreprise intégrée. Je trouve cela dommage. C'est le dépeçage de l'entreprise que nous constatons de mois en mois et au sein de ce CSE. C'est une remarque qui ne nécessite pas de réponse, mais je trouve cela malheureux.

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas la même vue que vous. En 2036, il y aura 1 200 à 1 300 personnes de plus à RATP Infra pour traiter le Grand Paris. Je n'ai pas la même vision que vous sur le fait que l'on va chercher du travail.

M. BOILEAU.- Vous nous parlez du développement du réseau bus, mais Infra tel que vous le voyez, cela ne peut être que des sous-traitants.

M. LE PRÉSIDENT.- Non. On nous a donné le Grand Paris au nom de notre expertise sur le réseau.

M. BOILEAU.- Je ne sais pas.

M. LE PRÉSIDENT.- On va faire un peu de ménage pour y arriver, c'est sûr.

M. BOILEAU.- On nous aurait dit il y a 10 ans que l'on sous-traiterait le tram, on n'y aurait pas cru.

M. BENGUEDDOUDJ.- J'ai une remarque. On nous a donné la gestion de la maintenance de toute la ligne A, et pourtant vous donnez la moitié à l'entreprise. Je suis d'accord avec mon collègue.

Mme BOYER-FAUSTIN.- Monsieur BROUCHET ?

M. BROUCHET.- Si j'ai bien compris, en 2025, nous passerons en sous-traitance pour la maintenance des bornes de recharge dans les centres bus. Concernant le volume d'heures quantifié par rapport à l'effectif actuel de TDE, comment cela se caractérisera dans les équipes EPI et M2N ? 2 400 heures étaient dévolues annuellement à ces contrats. Cela représente à peu près 2,8 ETP. Si on le perd en 2025, que deviendront ces 2,8 et comment cela va-t-il se répercuter ?

M. JOUANNEAU.- Il n'y a pas que EPI et M2N. Sur la volumétrie de 2 200 heures annuelles, environ 2 000 heures reposent sur l'ETP supplémentaire que nous avons introduit au sein de la cellule programmation, qui est en charge de piloter le contrat de sous-traitance. Cette personne est au forfait du lundi au vendredi, soit 1 500 à 1 600 heures. Le delta, qui concerne les maintenances correctives, est aujourd'hui couvert par deux ETP de M2N qui seront intégrés. Le turnover étant assez rapide, nous serons en capacité de les réintégrer dans les équipes actuelles.

M. BROUCHET.- La réponse ne me convient pas. En gros, de la production sera faite par rapport à deux agents qui partiront sans doute à la retraite et en mobilité, et ces deux postes seront réinjectés à leur place.

M. JOUANNEAU.- Ce sont deux ETP supplémentaires que nous avons obtenus dans le cadre de la convention Bus 2025. Entre le technicien, l'opérateur qualifié et l'agent de maîtrise de la cellule programmation, nous avons obtenu trois suppléments.

M. BROUCHET.- C'est du « hors transport » qui repart.

M. JOUANNEAU.- Ce sont trois suppléments que nous avons eus dans le cadre du dossier Bus 2025, qui sont financés sur la convention.

M. BROUCHET.- C'est plus clair. Nous les perdrons à horizon 2025.

M. JOUANNEAU.- Oui, nous les réintégrerons au gré des mouvements qui s'opéreront dans nos équipes.

M. RUZA.- Au niveau effectif, vous avez plus trois et dans trois ans, il y aura moins trois.

Mme BOYER-FAUSTIN.- Y a-t-il d'autres questions ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Pourriez-vous nous envoyer le PowerPoint ? Nous n'avons pas les mêmes données. En page 4, le chiffre 2023-2024 était à définir. On ne retrouve pas dans le dossier ce que vous avez projeté.

Mme SICSIC.- Nous allons vous envoyer la présentation.

Merci Monsieur JOUANNEAU.

2. Information et consultation du projet de budget d'exploitation 2023 RATP Infrastructures

3. Information et consultation du projet de budget d'investissement 2023 RATP Infrastructures

(En présence de M. PINEAU)

Mme SICSIC.- Le dossier a été présenté en commission économique par M. PINEAU qui est malheureusement souffrant, mais il est connecté sur Teams.

M. PINEAU.- Bonjour. Désolé de ne pas être parmi vous. Pour les membres de la commission économique, je suis souffrant mais ce n'est pas viral.

Je propose de commencer sur les éléments de résumé de notre budget 2023. Le budget a été construit dans un contexte économique que nous avons qualifié d'ambitieux pour 2022 et 2023. C'est vrai pour les activités du GI réseau historique où le programme de transformation SCORE a vocation à soutenir notre performance économique à terme. Nous avons choisi de le poursuivre et de l'enrichir. Nous avons confiance dans sa capacité, entre autres, à offrir de la performance économique demain, en sus de toutes les décisions et les modalités de gestion qui existent sur le GI réseau historique.

Au titre du GIGP, deuxième grande partie de notre unité d'affaires RATP Infrastructures, 2023 sera l'année d'une forte montée en puissance du GIGP, tant pour la préparation dans le cadre des activités de préfiguration que pour la préparation des premiers transferts en gestion technique de deux gares au cours de l'année 2024, au moment des Jeux Olympiques. Pour ce faire, il faut que la structure GIGP s'organise et monte en puissance. C'est un autre challenge économique de nature différente au sein de RATP Infra.

Je vais passer rapidement sur le résultat 2022 que nous avons affiché à 160 M€ dans un premier temps, mais qui sera légèrement supérieur. Les derniers chiffres ne sont pas arrêtés. Nous vous les communiquerons quand ils le seront, dans le cadre de l'analyse des comptes de l'année 2022. Le budget 2023 fait état d'une amélioration nette de son résultat à hauteur de 213 M€ pour l'ensemble de RATP Infra, en nette amélioration de l'ordre de 53 M€ par rapport à l'estimé 2022.

Dans ce cadre, le programme SCORE porte notre transformation et commencera à porter ses fruits. En tout cas, nous avons pris l'engagement, et nous nous sommes positionnés sur le fait que SCORE allait commencer à porter ses fruits à compter de 2023 dans le cadre de notre résultat budgétaire.

Trois points d'attention sur le budget, le premier étant le niveau de réalisation de nos investissements. Comme vous le savez, nos investissements sont la base de notre rémunération future. Cette année, la réalisation de nos programmes d'investissement n'a pas été très bonne. Cela obère d'autant plus la rémunération que nous touchons d'Île-de-France Mobilités au titre des années futures.

Il y a aussi un sujet autour du RVB des branches qui est un succès. Pour la première fois, nous allons réussir à immobiliser des études sur un sujet aussi puissant que celui des RVB des branches et des dossiers long terme. Nous arriverons à immobiliser, donc à construire et intégrer dans nos actifs, toute la partie étude du RVB des branches en 2023, mais aussi dans les années qui suivront jusqu'au déploiement du programme.

Enfin, sur le GIGP, il y a un point d'attention sur les incertitudes liées aux différentes hypothèses relativement changeantes de la SGP, qui nous amènent assez fréquemment à réviser les budgets du GIGP en cours d'année.

Les enjeux sont relativement similaires à ceux de l'année dernière. Le premier est d'assurer notre mission de gestionnaire d'infrastructures dans le cadre du contrat qui nous lie avec Île-de-France Mobilités. Pour arriver à l'optimiser, nous avons un objectif de renforcement de notre capacité d'investissement et de renforcement de la capacité de production de nos activités de maintenance qui a été un enjeu l'année dernière, dans le cadre budgétaire. Nous sommes revenus à un niveau de mise en œuvre plus proche des 100 %. Il faut que 2023 nous permette d'aller jusqu'au bout de la remontée de notre production de maintenance. C'est l'un de nos enjeux en termes de réalisation de la mission du GI.

Le deuxième enjeu porte sur la transformation. Nous avons assurément la volonté de réussir la transformation de RATP Infra, tout en renforçant notre activité classique de gestionnaire d'actifs qui a vocation à la soutenir. Plusieurs leviers seront activés, le programme SCORE 2025 que nous connaissons bien, notre politique industrielle qui se déploie à travers de nouveaux outils portés par la DPI dans une logique de maîtrise d'ouvrage, dont GALAXIE est le plus emblématique, mais aussi de nouveaux programmes d'évolution et de transformation de natures différentes, de regards portés sur notre activité d'industriel et sur la manière de la réaliser au mieux des attentes de nos mandants. On a cité le programme d'*asset management* qui est très structurant dans notre manière de regarder nos investissements et notre exploitation, mais aussi le cycle de vie des actifs industriels que porte le GI.

Le troisième grand sujet qui va nous permettre d'améliorer notre efficacité est le programme d'adéquation charges ressources. Nous sommes en phase de construction et allons entrer en phase déploiement en 2023 pour essayer d'allouer les bons moyens, en termes d'agents de la RATP et en termes de prestations, au bon endroit pour optimiser notre production et le coût que celle-ci supporte.

Enfin, il y a un enjeu d'équilibre économique de la *business unit* RATP Infra. Comment mieux supporter et mieux accompagner nos enjeux économiques dans le cadre de notre contrat actuel ? Deux leviers principaux seront mis en œuvre ou vont se poursuivre au titre de l'année 2023. Le premier est l'enrichissement et la fiabilisation du développement du modèle de gestion. Ce sont travaux qui ont commencé dès mars 2021, sur lesquels l'ART et Île-de-France Mobilités nous attendent dans le cadre de la négociation du prochain contrat. Nous avons construit un modèle de gestion, nous en avons parlé longuement hier avec les membres de la Commission économique. Nous avons encore aujourd'hui, autour de ce programme, des sujets de fiabilité, de qualité de la donnée, qu'il faut améliorer en 2023, et la mise sous contrôle de nos pistes de productivité pour nous assurer que ce que nous projetons dans un cadre budgétaire est réellement mis en œuvre tout au long de l'année pour arriver à maintenir notre efficacité économique.

Étant donné que vous avez eu les documents et que nous sommes rentrés relativement dans le détail avec les membres de la Commission économique, je vous propose de nous arrêter seulement sur quelques grands agrégats économiques, sans entrer dans d'autres éléments de présentation qui sont plus détaillés et sur lesquels je répondrai à vos questions avec plaisir.

Le premier de ces agrégats est le résultat net. Nous l'avions prévu à 160 M€ à l'estimé 2022. Il sera sans doute un peu meilleur et supérieur au résultat 2021. Le résultat du budget 2023 permet de ressortir 213 M€ de résultat. C'est notre cible. Ce résultat 2023 est en très forte amélioration principalement du fait de la croissance des sources de financement perçues d'Île-de-France Mobilités et de nos activités de recettes annexes, donc de nos activités de commercialisation de la publicité, des locaux commerciaux dans les gares et dans les stations. Après les années de Covid, elles ont une relative difficulté à remonter à un niveau équivalent à celui de 2019. Nous pensons revenir à un nominal de ces revenus et donc une belle croissance pour accompagner l'amélioration de notre résultat.

Ce résultat est en amélioration importante. Néanmoins, il est constitué de l'Ebit, c'est-à-dire le résultat d'exploitation, ce qui marque la réalité des coûts et du résultat tiré des différents métiers de RATP Infrastructures, des métiers de maintenance de notre réseau et de développement de celui-ci. Cet Ebit est relativement stable depuis quelques années, aux alentours de 205 M€. Nous avons fait ressortir, dans la partie grise, le niveau de résultat tiré de nos activités annexes qui s'améliorent. Sur le fond, nous arrivons à améliorer notre Ebit grâce à nos activités non régulées, aux activités tirées des recettes annexes. La croissance du résultat d'exploitation provient de là, plus que de nos activités cœur de métier de gestion d'infrastructures.

Sur les investissements, le niveau est bas en 2022. Nous mettons en œuvre un processus d'analyse et de suivi des performances sur nos investissements. De nombreuses causes ont participé à ce résultat faible en 2022. C'est lié aux investissements que porte RATP Infrastructures au titre du gestionnaire d'infrastructures, mais aussi aux activités de MOP en tant que maîtrise d'ouvrage sur des actifs propriété du GI. Un niveau bas en 2022, que nous ambitionnons de remonter aux alentours de 900 M€ l'année prochaine, entre autres par le démarrage de chantiers importants autour des ateliers. Les ateliers de maintenance des matériels roulants seront, dans la plupart des cas, propriétés du GI. Les ateliers vont accueillir le MF19 et MI20 en maintenance et les travaux sur la ligne 13.

Vous avez la moyenne annuelle des ETP avec deux éléments particuliers à noter. Au titre de l'année 2022, il y a l'apparition du LEM qui a été intégré au sein de RATP Infrastructures au 1^{er} janvier 2022 avec 67 agents. Autre élément notable, M. HOUPERT en a parlé dans le cadre du point précédent, la croissance des effectifs du GIGP. Nous étions à 10 ou 11 agents au sein de cette activité en 2020, 2021 et 2022. Cela commence à monter en puissance en 2023 pour atteindre 24 agents en moyenne annuelle -ce sera davantage en fin 2023- pour accompagner le démarrage du GIGP sur son activité de mainteneur qui débutera complètement à compter de juin 2024.

Le budget améliore le résultat de la structure et a vocation à améliorer le niveau d'investissement du GI, avec une croissance des effectifs entre 2021, 2022 et 2023 pour accompagner l'ensemble des ambitions présentées en ouverture de notre échange.

M. LE SECRÉTAIRE.- Merci.

Mme SICSIC.- La parole est à la présidente de la commission économique.

Mme CASSOU.- Merci pour la présentation et la vulgarisation des termes lors de la commission d'hier. Il est délicat d'émettre des avis sur des budgets. Nous notons toutefois que le programme SCORE coûte de l'argent pour l'instant. L'année prochaine, nous gagnerons 1 M€. Nous n'avons pas le détail, cela nous a manqué un peu hier. Comment cela a-t-il pu coûter 6 M€ par an depuis deux ans et rapporter 1 M€ l'année prochaine ? Nous aurons peut-être la surprise l'an prochain, car nous ne le savons pas. Ce sera la grande question de 2023.

Je n'ai rien à rajouter, c'était très clair.

Mme SICSIC.- Monsieur TURBAN ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je remercie M. PINEAU pour sa pédagogie, car c'est toujours un exercice difficile. Il y a SCORE, mais aussi GALAXIE qui coûte et ne donne pas satisfaction aujourd'hui, qui a beaucoup de mal à se mettre en place. Mme NOUZAREDE nous avait dit : on a beaucoup investi, on fera le nécessaire pour que les effectifs soient revus en conséquence. Aujourd'hui, GALAXIE coûte cher. Pour SCORE, il a été fait appel à de la ressource externe. J'aimerais comprendre comment cela peut rapporter. Il serait intéressant de le savoir l'année prochaine.

M. LE PRÉSIDENT.- L'un est dans l'autre. Les coûts de GALAXIE sont dans SCORE. GALAXIE est un chantier SCORE. Cela ne vient pas en plus.

M. LE SECRÉTAIRE.- D'accord, mais ce ne sont pas tout à fait les mêmes montants.

M. LE PRÉSIDENT.- Certes, mais dans le rythme annuel de la dépense de la transformation, il y a le projet GALAXIE qui est l'un des chantiers SCORE. Nous l'avons intégré dans le plan de transformation.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a le Grand Paris. Nous souhaiterions que les deux budgets soient séparés l'année prochaine, même s'ils sont présentés dans la globalité. Comme cela va monter en puissance, cette présentation va devenir nécessaire, voire obligatoire au regard des textes.

Beaucoup a été dit lors de la commission économique.

Il y a toujours un point d'attention sur les ressources. On entend que cela va monter crescendo sur le Grand Paris. Il ne faudrait pas que l'équilibre charges/ressources se trouve côté réseau existant. En approche, nous pourrions dire que c'est un petit Diapason qui pourrait se mettre en place, ce que nous ne voudrions pas voir. C'est déjà un peu le cas. Aujourd'hui, la productivité demandée est de 1 %. Elle se fait souvent sur les effectifs, or il y a en parallèle la montée en puissance du Grand Paris. Il ne faudrait pas que les ressources soient encore plus démunies au sein des unités existantes.

Nous avons eu un échange sur le cœur de métier. On constate que c'est assez mouvant apparemment. Il faudra peut-être définir le cœur de métier par unité, voire par entité pour s'assurer des ressources, car tout cela est lié. Nous ne savons pas si nous pourrions être d'accord sur le cœur de métier RATP Infra. Il pourrait être intéressant d'avoir une cartographie des cœurs de métier.

Enfin, nous avons compris qu'Île-de-France Mobilités était peut-être en manque de ressources. Il y a peut-être un questionnement sur sa capacité à tenir ses engagements, à rémunérer le GI dans ce qu'il doit apporter. Sa présidente évoque souvent ses difficultés dans les journaux, et dit qu'il serait bien que les entreprises fassent des efforts. Il y a un sujet. Nous sommes peut-être au cœur du sujet, parce qu'une partie financière non négligeable est en jeu.

M. LE PRÉSIDENT.- On ne peut pas rêver meilleur Président pour peser sur ces sujets. Effectivement, le financement du transport est un énorme sujet. Il y a eu les Assises du financement la semaine dernière. On parle beaucoup du Grand Paris, mais il y a aussi tout l'effort de modernisation sur le réseau existant avec l'arrivée des nouveaux matériels. Il y a aussi un gros effort à fournir sur l'existant, il ne faut pas donner l'impression qu'il n'y en a plus que pour le Grand Paris. Il y a un énorme effort à faire sur l'existant.

Mme CASSOU.- Il faudrait nous transmettre le dossier mis à jour.

M. LE SECRÉTAIRE.- M. LERENDU va donner lecture de l'avis.

M. LERENDU.- Lecture de l'avis sur le budget d'exploitation 2023 de la BU RATP INFRASTRUCTURES

Un budget 2022 qui est en recul de 15 millions d'euros par rapport à l'année précédente. Un projet SCORE qui coûte 6 millions par an, et ce, depuis 2 ans. Un projet qui devrait, soudainement, rapporter 1 million d'Euros en 2023. Précisons également que le projet GALAXIE est, pour l'instant, une charge.

Autre donnée et pas des moindres, l'IDFM est proche de la cessation de paiement avec un déficit de 800 millions d'euros qui pourrait avoisiner les 2,3 milliards en 2030.

L'état financier de notre autorité de tutelle a de quoi inquiéter pour mener à bien tous les projets du département, et interroge sur sa capacité à financer l'exploitation du Grand Paris. 2023 s'annonce dans la continuité de 2022, avec l'ambition de transformer le département en améliorant sa manière de faire et en armant mieux sa gestion d'actifs.

Des outils vont également être déployés comme l'asset management, et devraient permettre de mieux évaluer nos actifs et de mieux organiser notre activité.

Nous restons en alerte sur l'item « adéquation charges/ressources » qui pourrait devenir le petit diapason du département : comment faire plus avec moins de personnel ?

Un résultat net en forte hausse pour 2023, surtout dû à une rémunération plus importante de l'IDFM, une hausse des recettes annexes quant au résultat d'exploitation il est resté stable depuis plusieurs années.

Les ETP augmentent en particulier avec la montée en charge du Grand Paris avec un point de sortie aux alentours de 40 ETP dès cette année et un recrutement qui s'est concrétisé fin 2022. Notons que certains éléments ne sont pas intégrés dans cette maquette comme le budget APPM, l'augmentation de la valeur du point ou encore le Grand Paris. D'ailleurs, pour la prochaine présentation, nous vous demandons de présenter les 2 budgets séparés, soit le réseau existant et le Grand Paris. Enfin, il est fort possible que l'organisation des JO 2024 entraîne un surcoût.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte du budget d'exploitation 2023 de la BU RATP INFRASTRUCTURES.

Mme SICSIK.- Merci. Nous allons procéder au vote sur cet avis qui prend acte du budget.

(Il est procédé au vote.)

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20 (15 CGT, 3 UNSA, 1 sans étiquette, 1 FO)

Contre : 0

Abstention : 3 (CFE-CGC)

L'avis est adopté à la majorité.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons épuisé l'ordre du jour.

M. LE SECRÉTAIRE.- Non, il y a l'avis sur le budget d'investissement.

Mme CASSOU.- Lecture de l'avis sur le budget d'investissement de la BU RATP INFRASTRUCTURES

Notre rémunération dépend également de notre capacité à réaliser les grands chantiers. Force est de constater qu'en 2021 et 2022 nous n'avons pas été à la hauteur.

Peut-être que cette courses effrénée à faire de la productivité, le manque d'attractivité et le déroulement de carrière des encadrants met à mal les effectifs, les démissions en sont un exemple. La conduite des projets et sa mise en application en est donc perturbée.

Le département parie sur 2023 pour rattraper le retard. Encore faut-il avoir identifié les causes des non réalisations en 2022 qui viennent s'ajouter à celles citées ci-dessus et s'assurer de la déclinaison des plans de suivi.

Il est prévu de faire plus que la maquette, avec un dépassement de 16 millions qui va concerner entre autres les futurs ateliers du MI19 et MI20.

2023 est l'année charnière car il ne faudrait pas qu'elle ressemble aux 2 années précédentes car dans ce cas nous ne tiendrons pas nos engagements contractualisés avec l'IDFM.

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte du budget d'investissement de la BU RATP INFRASTRUCTURES.

Mme SICSIC.- Nous allons passer au vote.

(Il est procédé au vote.)

PROCEDURE DE VOTE

Pour : 20 (15 CGT, 3 UNSA, 1 sans étiquette, 1 FO)

Contre : 0

Abstention : 3 (CFE-CGC)

L'avis est adopté à la majorité.

IV. INFORMATIONS ET QUESTIONS DU SECRETAIRE

Nous passons aux informations et questions du Secrétaire.

M. LE SECRÉTAIRE.- Une commission Grand Paris s'est tenue début janvier 2023. Je vais vous donner lecture du compte rendu.

Comme chaque année, nous avons organisé une commission Grand Paris.

Plan de gestion des informations confidentielles :

En premier lieu, la direction nous a présenté l'évolution du plan de gestion des informations confidentielles. Rappelons que ce plan a pour vocation de protéger la RATP et de démontrer que certaines informations ne peuvent pas être divulguées même en interne.

Le plan est prévu par la LOM et l'ART émet un avis. Le premier avis donné par l'ART est un avis conforme. Ce nouveau plan a pour objectif d'assouplir certaines informations confidentielles qui n'ont plus lieu d'être, de modifier certains documents en les nommant « sensibles » en lieu et place de « confidentiels ».

Le niveau qui a le plus évolué est celui tagué R3 avec l'entrée de nouveaux acteurs, comme l'opérateur virtuel qui accompagne l'IDFM, de prestataires ou de nouveaux contributeurs. Rappelons que les opérateurs L15 et L16 seront connus au 1^{er} semestre 2023 et donc certains documents seront déclassés, entre autres les documents techniques. Précisons que le niveau R0 n'existe plus.

Visite et essai :

L'objectif est d'évaluer la maintenabilité des ouvrages pour budgéter les coûts de maintenance. Les effectifs liés à cette activité sont non pérennes et financés à hauteur de 23 millions d'euros par la LGP et l'IDFM.

En 2023, toutes les unités de DGOA sont concernées, le but est aussi d'encadrer et de cadencer les jalons de préparation. Nous sommes à 517 jours du 1^{er} jalon. Ce genre de visite aura lieu jusqu'en 2029.

En 2022, s'est tenue la 1^{ère} commission essai et vérification de performance, il est évoqué les observations faites lors des visites et on y aborde les nouveaux plans de maintenance. En cas de litige, il peut y avoir une révision de l'engagement de la RATP, il faut surtout ne pas être en risque contractuel.

Précisons que la nouvelle convention permet à la CSSCT de se déplacer sur les sites Grand Paris.

Gares ouvertes au sol :

Avec le prolongement de la L14, 3 gares ouvertes au sol vont être accessibles :

- ✓ Orly,
- ✓ Villejuif,
- ✓ St Denis

ainsi qu'un centre de traitement des signalements.

Ces gares seront maintenues par des salariés RATP, entre autres ceux de RATP I et M2E.

Fin 2025, le 1^{er} SMI Vitry devrait être opérationnel pour l'ouverture de la L15 et L16.

Le SMI d'Aulnay, 2 fois plus grand, ouvrira fin 2026 et il portera la fonction logistique centrale. Pour débiter, ces 2 SMI devront nécessiter l'embauche d'environ 125 ETP pour chaque SMI.

Pour recruter, la direction explore plusieurs pistes :

1. Bassin d'emploi différent : Hauts-de-France et IDF,
2. La LGP va libérer du monde avec de l'expérience,
3. Synergie avec le réseau existant,
4. Sourcing.

L'objectif est d'embaucher des salariés RATP pour le frontal avec les Opérateurs de Transport et sous-traiter ce qui n'est pas le cœur des métiers.

Enfin, en commission la direction nous informe qu'elle va inviter les OS sur 2023 concernant 2 sujets :

- ✓ Créer 1 pôle GIGP et le sortir de DGOA,
- ✓ Création des 3 gares ouvertes au sol et le traitement des dépêches et donc évoquer la maintenance de ces 3 gares.

Mme SICSIC.- Merci.

V. REPONSE AUX AVIS ET RESOLUTIONS

VI. QUESTIONS DIVERSES

M. LE SECRÉTAIRE.- Je poursuis avec quelques questions. Sur les fonctions centrales, la RH a quitté RATP Infra, elle a fait une mobilité. Qui la remplace ? Comment feront les agents en attendant ? Apparemment, ils savent que la RH a fait une mobilité, mais à qui doivent-ils s'adresser aujourd'hui ?

Mme SICSIC.- Sandra RAJOELISOLO a effectivement rejoint le Département MRF début novembre. Un recrutement est en cours pour la remplacer. L'information communiquée à l'ensemble des managers concernés est la suivante : pour le périmètre DTI, le référent est M. BAYAT en attendant le remplacement, pour le périmètre de la DPEC, de CSC, de la Com, c'est Mme PEREYRAT.

M. BROUCHET.- Excusez-moi, j'ai mal entendu. Qui la remplace pour les commissions de classement ?

Mme SICSIC.- Je n'ai pas dit qui siégerait en commissions de classement. J'ai donné le référent. Pour les agents de DTI, le contact est M. BAYAT, pour la DPEC, l'unité CSC et la Com, c'est Mme PEREYRAT.

M. BROUCHET.- Qui remplace Mme BEDREDINE pour les fonctions centrales ?

Mme SICSIC.- C'est une autre question. La question posée concernait le départ de la RH des fonctions centrales. Mme BEDREDINE rejoindra la BU RSF le 1^{er} avril prochain. La personne qui la remplacera est déjà arrivée. C'est Mme Claudine HURTHER qui nous a rejoints le 1^{er} janvier. Nous avons souhaité organiser un tuilage de plusieurs semaines pour une bonne transmission.

Mme CASSOU.- Nous avons posé plusieurs fois la question, raison pour laquelle elle est posée en CSE : pouvez-vous vous assurer que la communication est bien faite ? Je n'ai pas eu l'information et de nombreux collègues ne l'ont pas eue non plus, au moins à la DPEC.

Mme SICSIC.- Nous allons refaire une communication large. Néanmoins, M. BAYAT et Mme PEREYRAT ont beaucoup de contacts avec les agents.

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous aimerions avoir le détail des postes ciblés Diapason. Nous entendons dire que certains postes de la partie hygiène sécurité (CSC) seraient divisés par deux, alors que la charge restera la même. Cela nous inquiète. Nous souhaiterions avoir une vision globale des postes identifiés Diapason sur 2023, avec un zoom CSC sur les postes hygiène et sécurité. Je ne sais pas si nous pouvons avoir accès à ces éléments aujourd'hui.

Mme SICSIC.- Il n'y a pas de postes ciblés Diapason. Il y a des périmètres métiers des fonctions support qui font partie du périmètre Diapason. Sept filières métiers sont concernées dans le périmètre du programme Diapason : les achats, l'audit, la communication, les finances, l'informatique, la logistique, les ressources humaines

dont la prévention et la santé. Des domaines d'activité font partie du périmètre Diapason : l'immobilier, le juridique, le marketing.

Si vous souhaitez que soit présenté, à RATP Infra, le périmètre du programme Diapason, ce que cela représente en termes de volume, de répartition par catégorie, à l'instar de ce qui est fait en CSE Central, il n'y aura pas de difficulté à le programmer, je ne suis pas prête à le faire à l'instant.

À date, je n'ai pas le projet de diviser par deux les postes de CSC ou de la filière prévention. Dans les unités ou en transversal, des projets toucheront effectivement ces filières ou domaines d'activité. En informations du Président, je vous ai fait part de l'ouverture d'un dialogue social sur la fonction RH. Il y aura un projet qui vous sera présenté, détaillé, etc.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ajoute un commentaire pour vous ramener aux objectifs poursuivis au contrat d'objectifs. La filière prévention est au service de notre priorité qui est d'atteindre un taux de fréquence à 5. L'attelage « filière plus management » conduit à un résultat très loin de 5. Cela signifie qu'il faut se questionner de nouveau, y compris sur cette filière, en qualitatif et quantitatif.

Quant à la filière logistique, celle d'aujourd'hui et son attelage avec le management fait un niveau de stock à 66 avec 40 mois de couverture. Dans les ruptures associées à ces thèmes, il faut forcément se poser de nouveau la question du qualitatif et du quantitatif de la filière logistique, etc. Il n'y a pas de motivation Diapason dans tous les travaux engagés. La question est : les filières sont-elles taillées, en qualitatif et en quantitatif, pour la course qui consiste à aller chercher la colonne de 2025 ? La réponse est non. Si nous poursuivons comme nous l'avons toujours fait, nous obtiendrons les résultats que nous avons toujours eus. Il faut donc faire différemment. C'est ainsi que nous regardons le sujet.

Il y a des filières et des postures managériales non performantes. Nous allons faire en sorte de travailler la performance pour aller chercher ces résultats. C'est ce qui nous motive. Ce qui m'intéresse est d'attirer l'attention d'un Président sur le fait que notre combat numéro 1, ce sont les accidents. Si pour aller chercher le résultat, nous nous apercevons qu'il faut faire différemment mais plus dans la filière prévention, nous nous battons pour cela. C'est le résultat qui compte. Parfois, il y a un équilibre à trouver entre le qualitatif et le quantitatif. Il y a moyen de discuter l'organisation, de mutualiser davantage pour avoir des pratiques plus standards. C'est ce qui nous anime. Un monde qui fait 28 de taux de fréquence, même s'il est arrivé à 22, mais qui n'arrive pas à décoller de ces valeurs, doit forcément se poser des questions sur le management projet STOP.

Sur la filière prévention, il y a effectivement un travail de réflexion pour savoir si nous avons les bonnes personnes aux bons endroits en bon nombre. Nous ferons pareil sur la logistique, car ce sont deux points de notre carte qui sont complètement décalés.

Mme SICSI.- Monsieur ROUSSEL ?

M. ROUSSEL.- Votre intervention répond à ma question. Je me posais la question sur la filière PRPS et la « non-miscibilité » avec le projet STOP. Vous y avez répondu.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je poursuis avec un dysfonctionnement. L'entreprise a dématérialisé les fiches de paie pour les salariés qui ont accepté, mais il y a des difficultés d'accès. Ont-elles été résolues ? *A priori*, cela fait suite à une montée en version de certains postes informatiques, les agents ne pourraient plus avoir accès à ce service.

Mme SICSIC.- La correction du dysfonctionnement est mise en production d'ici la fin de cette semaine, donc d'ici demain. Nous sommes intervenus suite aux alertes reçues par les services concernés transversaux à l'entreprise. J'ai eu la confirmation que la correction du dysfonctionnement sera livrée ce soir ou demain au plus tard pour la fiche de paie de janvier. La livraison des fiches de paie dans le coffre-fort électronique interviendra début février, l'objectif est que cela fonctionne pour cette date.

M. KELLER.- Nous recevons la version papier 15 jours après. C'est un peu long.

Mme SICSIC.- Vous avez raison. Le premier mois, cela a été très décalé.

M. KELLER.- Nous l'avons eu le 15 ce mois-ci.

Mme SICSIC.- Nous avons fait remonter ce point. Normalement, elles seront livrées à la fin de la première semaine du mois suivant.

M. LE SECRÉTAIRE.- Concernant la restauration collective, il y a une interrogation. La gestion de la restauration collective sera externalisée. Il y a une inquiétude. La participation financière est-elle maintenue pour les agents RATP, malgré cette gestion assurée par un prestataire ?

Mme SICSIC.- Il y a effectivement eu une décision de sous-traitance de la restauration collective par le CSE Central, cela n'entraîne aucun changement dans la participation financière pour les agents.

M. LE SECRÉTAIRE.- Le dernier point est une information à l'ensemble des élus. La subvention du CSE 2023 s'élève à 413 894 €. Elle est versée en deux fois, le 15 janvier et le 15 juin. Le premier versement de 206 000 € a été effectué mi-janvier. Cette subvention correspond à 0,22 % de la masse salariale brute du département.

Mme SICSIC.- Monsieur ROUSSEL ?

M. ROUSSEL.- J'ai eu un retour d'un agent qui a été victime d'un accident du travail. Il a une incapacité qui a été reconnue par un expert mandaté par la CCAS. Cet agent est permanent de nuit, mais ce n'est pas le seul. Il a dû se rendre chez l'expert mandaté par la CCAS à 15 heures et il ne lui a pas été accordé de relève, est-ce normal ?

Mme SICSIC.- Oui. C'est une convocation de l'organisme de Sécurité sociale. Cela ne fait pas l'objet d'une relève accordée par l'employeur.

M. ROUSSEL.- Bien que ce soit un accident du travail reconnu ?

Mme SICSIC.- Oui. Nous avons vérifié ce point.

M. ROUSSEL.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous pouvons clore la séance ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

VII. DATE DE LA PROCHAINE SÉANCE

Mme SICSIC.- La prochaine séance est le 16 février.

La séance est levée à 13 heures 15.

Jean-Louis HOUPERT



Eric TURBAN

