



---

**Comité Social Économique Central**

**PROCES-VERBAL**

**-----séance-----**

**du**

**jeudi 21 février**

**-----2019-----**



La séance est ouverte à 8 h 30, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS, assisté de **Mme Florence YVELIN** de GIS.

**Sont présents (es) :**

MM.	Frédéric <b>SARRASSAT</b>	Secrétaire	liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i>
	Thierry <b>SAUTEL</b>	1 <sup>er</sup> secrétaire adjoint	liste CGT	<i>CSE 9/M2E</i>
	Laurent <b>DOMINÉ</b>	2 <sup>e</sup> secrétaire adjoint	liste CFE-CGC	<i>CSE 6/DSC</i>
	Frédéric <b>NIVERT</b>	Trésorier	liste CGT	<i>CSE 15/SIT</i>
	Patrick <b>PIGEARD</b>	Trésorier adjoint	liste UNSA	<i>CSE 13/RER</i>
Mme	Cécile <b>AZEVEDO</b>	Membre titulaire	liste UNSA	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
MM.	Noureddine <b>ABOUTAÏB</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	Tarik <b>ALLALOUCHE</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	André <b>BAZIN</b>	-	liste CGT	<i>CSE 7/GDI</i>
	Philippe <b>BOYER</b>	-	liste CGT	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Jérôme <b>CRUCHET</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 11/MRF</i>
	Laurent <b>DJEBALI</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i>
	Loïc <b>FAUCHEUX</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	Jacques <b>GRATUZE</b>	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 8/ING-MOP</i>
	Sébastien <b>HUBERT</b>	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 6/DSC</i>
	José <b>JONATA</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Fabien <b>LONGET</b>	-	liste CGT	<i>CSE 4/BUS-MRB</i>
	Claude <b>NIVALT</b>	-	liste CGT	<i>CSE 13/RER</i>
	Ludovic <b>ORIEUX</b>	-	liste CGT	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	Patrick <b>RISPAL</b>	-	liste CGT	<i>CSE 10/BUS-MRB</i>
	Stéphane <b>SARDANO</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 1/BUS-MRB</i>
	Michel <b>VENON</b>	-	liste CGT	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
Mmes	Sonia <b>EBONGUÉ SIPAMIO</b>	Membre suppléant	liste UNSA	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Florence <b>ESCHMANN</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i>
	Stéphanie <b>GRELAUD</b>	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 12/MTS</i>
	Nathalie <b>MEUNIER</b>	-	liste CGT	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
	Françoise <b>PHIRMIS</b>	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
MM.	Eliès <b>BEN ROUAG</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	Benoît <b>CHEVILLARD</b> <sup>1</sup>	-	liste CGT	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Thibaut <b>DASQUET</b>	-	liste CGT	<i>CSE 11/MRF</i>
	Alain <b>DUIGOU</b>	-	liste CGT	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	Abdelhakim <b>KHELLAF</b>	-	liste CGT	<i>CSE 8/ING-MOP</i>
	Jean-Luc <b>LALLEMANT</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 6/DSC</i>
	Cyril <b>LARDIÈRE</b>	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 9/M2E</i>
	Thomas <b>LE CLEACH</b>	-	liste CGT	<i>CSE 12/MTS</i>
	Gilles <b>PATRAVE</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	David <b>TÉTART</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
	Éric <b>TURBAN</b>	-	liste CGT	<i>CSE 7/GDI</i>

**Sont excusés (es) :**

Mme	Caroline <b>DROUAIRE</b>	Membre suppléant	liste UNSA	<i>CSE 4/BUS-MRB</i>
M.	Mourad <b>CHIKH</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>

**Assistent à la séance :**

Mme	Laure <b>FONTAINE</b>	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Thierry <b>BABEC</b>	Représentant de l'UNSA
	Franck <b>LE DAIN</b>	Représentant de l'union syndicale CGT
	Olivier <b>GALLE</b>	Représentant du Conseil de prévoyance

<sup>1</sup> Entre en séance au cours du point IV – 1



---

# ORDRE DU JOUR

---

<b>I - EXAMEN DES PROCÈS-VERBAUX DES SÉANCES DES 31 AOÛT, 10 OCTOBRE ET 7 NOVEMBRE 2018</b>	<b>7</b>
<b>II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT</b>	
1 - Le 11 février 2019 : collision entre deux tramways entre les stations d'Issy Val-de-Seine et Jacques-Henri Lartigue	9
2 - Le 20 avril prochain : lancement du nouveau réseau de bus à Paris et dans la petite couronne	9
3 - Le Groupe RATP a annoncé un projet de recrutement de près de 4 700 personnes en 2019	10
4 - Le 20 février 2019 : tenue des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires	11
5 - Le 1 <sup>er</sup> février dernier : validation de la date du 28 mai 2019 pour les élections au Conseil d'administration	11
6 - Aménagements d'espaces de travail dans les secteurs tertiaires	11
7 - Le 25 mars 2019 : seconde édition du rendez-vous sur la mobilité à l'espace du Centenaire	12
<b>III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE</b>	
1 - Prestations proposées par les Activités Sociales et Culturelles (ASC)	13
2 - Conventions en cours de signature	13
3 - Réception de la cuisine centrale	13
4 - Le 18 février : le secrétariat reçu par le président du CSEC	13
5 - Courrier adressé à la P-DG	13
6 - Annonce par voie de presse d'automatiser la ligne 7	14
<b>IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES</b>	
1 - Présentation du projet Transformation des Ingénieries – Phase 2	19
2 - Information sur le projet note de frais	43
3 - SST – Consultation sur le recrutement d'un médecin du travail	55
<b>V - QUESTIONS SOCIALES</b>	
<b>VI - QUESTIONS DIVERSES</b>	
1 - Désignation des représentants du CSE Central auprès des organismes paritaires de la Régie et dans les organismes de direction des activités sociales	57
<b>FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE</b>	<b>59</b>



**M. Le PRÉSIDENT.**- Si vous en êtes d'accord Monsieur le Secrétaire, je propose de démarrer la séance.

Tout le monde est présent, ou prévu présent, à quelques minutes de retard près. J'informe l'instance de la présence de M. BABEC, en remplacement de M. HONORÉ, en tant que représentant du syndicat UNSA RATP.





**I – EXAMEN DES PROCÈS-VERBAUX  
DES SÉANCES DES 31 AOÛT, 10 OCTOBRE  
ET 7 NOVEMBRE 2018**



**M. Le PRÉSIDENT.**- Concernant le procès-verbal du 31 août 2018, avez-vous des remarques, observations ou souhaits de modification ?

Nous passons au premier vote.

*(Il est procédé au vote.)*

**POUR : 20 VOIX**

**9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVALT  
FRÉDÉRIC NIVERT – LUDOVIC ORIEUX – PATRICK RISPAL  
THIERRY SAUTEL – MICHEL VENON**

**9 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO  
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – TARIK ALLALOUCHE – JÉRÔME CRUCHET  
LAURENT DJEBALI – LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO  
FRÉDÉRIC SARRASSAT**

**2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – SÉBASTIEN HUBERT**

**LE PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 31 AOÛT 2018 EST ADOPTÉ  
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

**M. Le PRÉSIDENT.**- Concernant le procès-verbal du 10 octobre, avez-vous des observations ou demandes de modification ?

Je vous propose de passer au vote.

*(Il est procédé au vote.)*

**POUR : 20 VOIX**

**9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVALT  
FRÉDÉRIC NIVERT – LUDOVIC ORIEUX – PATRICK RISPAL  
THIERRY SAUTEL – MICHEL VENON**

**9 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO  
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – TARIK ALLALOUCHE – JÉRÔME CRUCHET  
LAURENT DJEBALI – LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO  
FRÉDÉRIC SARRASSAT**

**2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – SÉBASTIEN HUBERT**

**LE PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 10 OCTOBRE 2018 EST ADOPTÉ  
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

**M. Le PRÉSIDENT.**- Enfin, je vous pose la même question pour le procès-verbal du 7 novembre 2018. Avez-vous des observations ou remarques ?

**POUR : 20 VOIX**

**9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVALT  
FRÉDÉRIC NIVERT – LUDOVIC ORIEUX – PATRICK RISPAL  
THIERRY SAUTEL – MICHEL VENON**

**9 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO  
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – TARIK ALLALOUCHE – JÉRÔME CRUCHET  
LAURENT DJEBALI – LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO  
FRÉDÉRIC SARRASSAT**

**2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – SÉBASTIEN HUBERT**

**LE PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 7 NOVEMBRE 2018 EST ADOPTÉ  
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**



## **II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT**



## **II – 1 – Le 11 février 2019 : collision entre deux tramways entre les stations d'Issy Val-de-Seine et Jacques-Henri Lartigue**

**M. Le PRÉSIDENT.**- Je commence par celles relatives à l'exploitation. Je pense que personne autour de la table n'ignore que le 11 février 2019, peu après 21 heures, sur la ligne T2, entre les stations d'Issy Val-de-Seine et Jacques-Henri Lartigue, deux tramways sont entrés en collision avec des voyageurs à bord. La première rame était à l'arrêt en interstation, en attendant l'évacuation de la voie par un troisième train, qui attendait d'entrer au service de remisage et a été percuté par l'arrière, le faisant sortir de la voie. Le bilan donné par les pompiers dès les premières minutes faisait état de 11 blessés légers et d'un blessé grave, qui ont tous été pris en charge par les services d'urgence. Une cellule de crise et une cellule d'aide aux victimes ont été activées, pour accompagner les voyageurs et agents blessés, ainsi que leurs familles.

Suite à la mobilisation de toutes les équipes techniques de la RATP, qui ont œuvré sans relâche pendant 36 heures, le trafic a pu reprendre dès le 13 février à 10 h 10 sur toute la ligne, après mise en œuvre de trois types d'intervention. La première a consisté à organiser les opérations de relevage des deux tramways accidentés. En parallèle, les infrastructures endommagées ont été remises en état. Enfin, des tests ont été effectués avec des passages à vide de rames à plusieurs vitesses, pour s'assurer d'une reprise de l'exploitation dans toutes les conditions de sécurité.

Les enquêtes sur les raisons de cet accident sont toujours en cours. Dans cette période où chacun peut avoir son avis, les informations peuvent être partielles et il faut être extrêmement prudent. Je vous propose de patienter encore, le temps que les enquêtes soient menées à leur terme, pour en partager les conclusions.

**M. SAUTEL.**- Je souhaite intervenir sur l'accident du T2. Vu que vous précisez que des enquêtes sont en cours, j'informe aussi le CSEC que la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail a demandé le retour de l'enquête demandée par Catherine GUILLOUARD, P-DG de l'entreprise. Vous avez d'ailleurs parlé de plusieurs enquêtes, pouvez-vous nous apporter des précisions ?

**M. Le PRÉSIDENT.**- Des enquêtes sont menées sur ce qu'il s'est passé à l'intérieur du train. Des auditions du conducteur ont lieu. Des enquêtes sont également menées sur ce qu'il s'est passé dans l'écosystème sur lequel stationnaient et circulaient les trains. C'est ce que je voulais dire. Je ne sais pas s'il y a plusieurs enquêtes en parallèle. En tout cas, une enquête étudie les différentes composantes de l'incident.

## **II – 2 – Le 20 avril prochain : lancement du nouveau réseau de bus à Paris et dans la petite couronne**

**M. Le PRÉSIDENT.**- Le deuxième point concerne également l'exploitation.

Il s'agit du lancement du nouveau réseau de bus le 20 avril prochain à Paris et dans la petite couronne, sous l'impulsion d'Île-de-France Mobilités, de la RATP et de la Ville de Paris. C'est une opération de très grande envergure. Le réseau de bus a été assez peu modifié depuis 1950. Au-delà de l'envergure du projet, on doit aussi souligner que c'est le fruit d'une assez large concertation avec les associations d'usagers, le grand public et les collectivités locales.

L'objectif de cette restructuration est à la fois d'améliorer l'attractivité du réseau de surface, sa lisibilité et la qualité de service offert aux voyageurs, par une meilleure régularité.

Pour arriver à tenir ces objectifs, l'idée est de rééquilibrer l'offre de transport, de manière à proposer une meilleure répartition des dessertes entre le cœur de Paris et les 19<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup> arrondissements, qui ont connu de fortes évolutions démographiques depuis les années cinquante. L'amélioration des dessertes concerne également celles entre le cœur de Paris et les communes de la petite ceinture, qui étaient jusqu'à présent les moins bien desservies.

Si l'on doit retenir quelques chiffres, ce projet représente trois années de dialogue et d'étude, pour construire la nouvelle offre. Cinq lignes seront créées, en plus des modifications sur lesquelles je reviendrai.

Il s'agit d'une ligne 25, qui reliera la Bibliothèque François Mitterrand, en face de chez nous, à la station Marguerite Duras à Vitry. La ligne 45 ira de Concorde à Aubervilliers Saint-Denis. La ligne 59 reliera Clamart-Percy à la Place d'Italie. La ligne 71 reliera la Porte de la Villette à la Bibliothèque François Mitterrand. Enfin, la ligne 77 ira de la Gare de Lyon à Joinville-le-Pont. On voit l'amélioration de la relation entre le cœur de Paris et la Petite Couronne.

50 lignes de bus seront modifiées ou prolongées. Cela nécessitera la mise en circulation de 110 bus supplémentaires et entraînera la modification de 4 000 points d'arrêts. On mesure ainsi l'ampleur de cette restructuration. 265 gares et stations sont concernées par la même restructuration. Cela nous a amenés à recruter et à former 700 conducteurs supplémentaires. 10 000 agents RATP seront invités à participer à la mise en service du nouveau réseau à partir du 20 avril, et notamment à être mobilisés dans les premiers jours, pour accompagner les voyageurs et les informer, notamment sur les nouveaux points d'arrêt et sens de circulation. Cela représente un investissement de 14,5 M€ pour les aménagements de voirie, financé par Île-de-France Mobilités à hauteur de 70 % et par la Ville de Paris à hauteur de 30 %.

Enfin, cette offre supplémentaire représente un financement de 40 M€ de plus chaque année par la Région Île-de-France, pour assurer ce nouveau réseau restructuré. C'est une très grosse opération, dans laquelle la RATP aura l'opportunité de démontrer tout son savoir-faire en termes d'exploitation et d'information voyageurs dans les semaines à venir.

**M. SARRASSAT.**- Il est bien évident que même si on a une information de votre part, Monsieur le président, on aura malgré tout, le point à débattre lors d'une prochaine séance. Cela concerne plusieurs CSE. L'information du président ne suffira pas.

## **II – 3 – Le Groupe RATP a annoncé un projet de recrutement de près de 4 700 personnes en 2019**

**M. Le PRÉSIDENT.**- En ce qui concerne les informations générales et RH, le Groupe RATP a annoncé un projet de recrutement de près de 4 700 personnes en 2019, soit 4 300 personnes en Île-de-France, dont plus de 1 800 contrats d'exploitation et d'apprentissage, en augmentation par rapport à 2018.

## **II – 4 – Le 20 février 2019 : tenue des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires**

**M. Le PRÉSIDENT.**- Les négociations annuelles obligatoires sur les salaires se sont tenues hier. Elles devraient nous permettre d'aboutir ou pas à un accord d'ici la fin de la semaine. Un accord permettrait de monter la RMPP à un niveau de 2,7 %, alors que le cadrage du budget était de 2,4 %. En cas d'absence d'accord, la RMPP mise en œuvre sera à hauteur de 2,4 %. D'autres discussions sont en cours. Je vous propose de faire un point définitif lors de la séance du mois prochain.

## **II – 5 – Le 1<sup>er</sup> février dernier : validation de la date du 28 mai 2019 pour les élections au Conseil d'administration**

**M. Le PRÉSIDENT.**- Lors de la séance du Conseil d'administration du 1<sup>er</sup> février dernier, la date du 28 mai prochain pour les élections au Conseil d'administration a été validée. Le mode de vote utilisé sera le vote électronique, conformément à l'accord signé le 1<sup>er</sup> mars 2018. Le prestataire retenu est le même que celui qui a procédé avec nous aux élections en 2018. Il s'agit de Voxaly.

## **II – 6 – Aménagements d'espaces de travail dans les secteurs tertiaires**

**M. Le PRÉSIDENT.**- Le quatrième point sur les RH et les informations générales concerne les aménagements d'espaces de travail dans les secteurs tertiaires. Dans le cadre de la refonte et de la modernisation de l'empreinte tertiaire de l'entreprise, celle-ci avait lancé deux phases pilotes d'aménagement en espaces dits dynamiques, sous la dénomination Projet C+. Cela consistait à aménager deux parties du bâtiment C : la partie dite C5 et la partie dite C2. Nous avons commencé à mettre en œuvre ces espaces depuis le mois de septembre 2018. Nous nous étions engagés à procéder à un retour d'expérience sur cet aménagement d'espace. Lors d'un dialogue social réalisé avant l'emménagement des équipes dans ces nouveaux espaces, nous nous étions engagés à revenir devant les IRP de DSC, ce qui sera fait ce matin. À l'occasion de la signature du prochain ordre du jour de notre instance, je proposerai au Secrétaire d'inscrire la présentation du même retour d'expérience devant vous.

Je vous informe par ailleurs d'un projet de réorganisation du pôle immobilier du département VAL. Le plan d'entreprise fixe de nouveaux enjeux pour l'immobilier, incluant l'ensemble du périmètre du Groupe RATP. C'est l'une des quatre priorités du plan, qui vise à valoriser les actifs industriels et immobiliers, tout en réussissant l'insertion urbaine dans les villes intelligentes et durables. Ce sont le projet de Lagny, la première pierre avant-hier à Vaugirard et Montrouge.

C'est la prolongation de ce type d'expérience.

Pour répondre aux ambitions immobilières du Groupe, la direction du département VAL a impulsé depuis fin août 2018 un travail d'analyse et de co-construction avec les filiales RATP Real Estate et RATP Habitat, dans le but de mettre en place une organisation cible, qui vise une meilleure répartition des responsabilités stratégiques et opérationnelles. Cette réorganisation aurait pour objectif de mettre en œuvre et de favoriser une organisation plus transversale, pour améliorer la clarté des périmètres de responsabilité, renforcer le pilotage de l'EPIC et développer une délégation existante des activités

opérationnelles à RATP Real Estate, concernant la gestion des sites tertiaires. L'EPIC se concentrerait sur la stratégie et la filiale RATP Real Estate sur les opérations de gestion courante, en y ajoutant la gestion de la relation client. Cette opération peut concerner environ 20 ETP dans le département VAL. Cela devrait permettre de développer la capacité d'innovation et d'identification des nouvelles zones de croissance dans le domaine immobilier.

Le deuxième point concerne l'amélioration de l'efficacité, en termes de qualité, coûts, délais et ressources humaines de ces programmes.

Le troisième point est relatif au pilotage de la filière projets de valorisation et gestion d'actifs. Il s'agit également de la satisfaction des clients internes, soit les occupants des surfaces tertiaires, même lorsqu'elles sont dans des empreintes d'exploitation ou industrielles, avec la mise en place d'indicateurs de mesure.

Le quatrième objectif est de s'organiser pour encore mieux porter les opportunités de croissance dont je parlais tout à l'heure, avec la possibilité d'avoir un portage de ces nouveaux projets.

La mise en œuvre de cette nouvelle organisation est envisagée au 1<sup>er</sup> juillet 2019. Le dialogue social est en cours, à la fois avec les organisations syndicales du périmètre concerné et de celui du CSE DSC, dont la procédure de consultation débutera après la première plurisyndicale de concertation sur le volet GPEC, planifiée le 22 février 2019.

**M. SARRASSAT.**- Concernant ce projet de réorganisation du pôle immobilier, nous sommes d'accord que cela ne concerne que DSC, mais des impacts évidents toucheront tous les secteurs et seront assez importants. Les filiales y sont mises en place, c'est un projet transversal.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Les filiales existent.

**M. SARRASSAT.**- Il y aura des transferts. 20 ETP seront transférés. Nous verrons la réaction de DCS avec son Secrétaire. Je pense que cela peut au moins faire l'objet d'un point d'information du CSEC.

## **II – 7 – Le 25 mars 2019 : seconde édition du rendez-vous sur la mobilité à l'espace du Centenaire**

**M. Le PRÉSIDENT.**- Je termine en vous informant d'un rendez-vous, organisé par les équipes qui travaillent sur la mobilité. Il permet de découvrir les parcours à l'intérieur du Groupe. Cet événement est prévu le 25 mars 2019, de 9 heures à 11 heures, à l'espace du Centenaire. Ce sera la seconde édition. Nous poursuivons toujours l'objectif de donner de la visibilité sur les possibilités de parcours en filiales, avec le même découpage que celui utilisé dans l'événement qui a eu lieu en janvier.

Voilà les informations que je souhaitais partager avec vous. Je vous propose de céder la parole à M. SARRASSAT pour les informations qu'il souhaiterait partager.



### **III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE**



### **III – 1 – Prestations proposées par les Activités Sociales et Culturelles (ASC)**

**M. SARRASSAT.-** Les Activités Sociales et Culturelles ont proposé aux agents plusieurs soirées :

– Le 24 janvier, one-man-show de Michèle BERNIER, au théâtre des Variétés, à 20 heures 30. 752 agents et ayants droit ont pu profiter de cette soirée qui fut un succès.

– Le Forum des musées s’est tenu sur 3 dates, le mercredi 6 février au centre culturel Auguste DOBEL de 11 heures à 18 heures, le jeudi 7 février au sein de l’espace de Bercy de 11 heures à 16 h 30 et le vendredi 8 février au sein de la médiathèque de Championnet de 11 heures à 16 h 45.

– Enfin, le 12 février, privatisation au théâtre Édouard VII avec Michèle LAROQUE dans la représentation de la pièce « *Encore un instant* ». 646 personnes ont pu bénéficier de ce moment de détente.

### **III – 2 – Conventions en cours de signature**

**M. SARRASSAT.-** D'un point de vue fonctionnel, nous sommes en cours de signature des différentes conventions pour la remontée de la subvention des ASC. C'est quasiment finalisé. Nous abordons, maintenant, les conventions pour la remontée de la subvention de fonctionnement.

### **III – 3 – Réception de la cuisine centrale**

**M. SARRASSAT.-** Nous avons reçu la cuisine centrale. Nous sommes dans les prochaines semaines sur le point de déménager la production malgré un petit souci de délai sur un accord de la préfecture qui doit être donné dans les prochains jours.

On peut saluer le travail effectué par les équipes ainsi que l'investissement accordé par la RATP dans ce chantier, qui a été assez conséquent et la confiance qu'elle porte au Comité d'entreprise pour mener à bien sa mission dans le domaine de la restauration d'entreprise.

### **III – 4 – Le 18 février : le secrétariat reçu par le président du CSEC**

**M. SARRASSAT.-** Le 18 février dernier, le secrétariat a été reçu par le président afin de pointer les problématiques du CSEC concernant son fonctionnement, dans le cadre des réunions préparatoires ainsi que celles se rapportant à la commission SSCT. Nous attendons des réponses dans les prochains jours.

### **III – 5 – Courrier adressé à la P-DG**

**M. SARRASSAT.-** Enfin quelques réactions par rapport à un courrier, assez véhément, du maire de Villiers-le-Bel, concernant toute une catégorie de personnel, les agents de Bus pour ne pas les nommer, qui a été envoyé à la P-DG, Mme GUILLOUARD, et dont *Le Parisien* s’est fait le relais dans la presse.

Les agents actuellement sur ce dépôt sont extrêmement choqués par les propos du maire. Nous voudrions avoir la réponse de l'entreprise à ces invectives, qui mettent en cause le professionnalisme des agents de Bus.

**M. Le PRÉSIDENT.-** S'agissant du courrier du maire, vous transmettre la réponse ne pose aucun souci.

### **III – 6 – Annonce par voie de presse d'automatiser la ligne 7**

**M. SARRASSAT.-** Nous sommes assez stupéfaits, surtout les conducteurs, par une volonté d'administrateurs d'Île-de-France Mobilités (IDFM), relayée par voie de presse, d'automatiser la ligne 7. Outre que cela n'a jamais été nulle part annoncé, ceci est assez surprenant dans le sens où déjà sur le matériel ferré, ce n'est pas évident que l'on ait un gain de régularité en plus. Il avait déjà été question de la ligne 13, et IDFM, à l'époque, elle-même, n'était pas si encline que cela à faire ce type d'opération. Ce genre d'annonce est extrêmement prématuré et anxiogène pour les salariés qui travaillent sur cette ligne.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Concernant l'annonce des projets d'automatisation, il faut toujours être un peu circonspects.

J'en profite pour dire à tout le monde que la seule chose qui compte est la délibération, votée ou pas, du Conseil d'administration d'IDFM. Les administrateurs, d'origines diverses, ont une liberté d'expression. Il faut contextualiser ce qu'ils disent. La seule chose qui compte est la décision de l'instance. Je n'ai jamais vu de projet d'ordre du jour du Conseil d'administration d'IDFM mentionnant ce projet.

**M. BABEC.-** Pour s'amuser et se mettre en jambes, les élus à l'origine de cette déclaration sont les mêmes qui pestaient il y a quelques années contre les impacts sur l'emploi des projets d'automatisation que nous avons connus depuis. Je trouve cela cocasse.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je vous propose de passer au recueil des déclarations. Avez-vous des déclarations ?

**M. LE DAIN.-** Nous sommes dans un pays en crise. Elle est imposée par le système capitaliste qui n'a fait qu'accentuer artificiellement une compétitivité effrénée en opposant entre eux l'ensemble des salariés au niveau mondial dans le seul but d'accroître de façon exponentielle des bénéfices déjà mirobolants, faisant apparaître par là même les contradictions de ce régime économique qui ne maintient sa domination au service des grandes bourgeoisies qu'en organisant la régression sociale et la paupérisation des couches toujours plus larges des peuples.

Ces contradictions du système capitaliste sont telles que l'on ne peut plus faire progresser l'humanité. Ces solutions que la classe dirigeante met en œuvre pour garantir le maintien du régime de la propriété privée des moyens de production dégradent toujours plus les conditions d'existence des travailleurs et des peuples, générant une crise de civilisation qui fait le lit du nihilisme. En France, le gouvernement est bien en marche et, de fait, est le relais de cette politique de coups redoublés contre ceux qui travaillent, la jeunesse et les populations. Ce gouvernement ne se contente pas de poursuivre les politiques d'austérité menées par les gouvernements précédents, il les aggrave avec brutalité.

Ces politiques visent, par la pression fiscale et les coupes dans les dépenses publiques, à faire payer au peuple le renflouement des banques. Elles visent aussi à livrer à l'exploitation capitaliste des secteurs de l'économie qui lui échappaient encore en partie, tels que l'enseignement, les transports, la santé, l'énergie...

Avec ce gouvernement depuis 18 mois, un cap a été franchi, remise en cause et attaque envers les acquis de la classe ouvrière constitués depuis le Front Populaire et le Conseil National de la Résistance. Destruction d'un grand nombre de conventions collectives, individualisation et régionalisation des droits, déréglementation de la durée légale du travail, destruction des savoir-faire professionnels, des organisations syndicales, pour permettre au patronat de nouvelles conditions d'exploitation humaine et de l'environnement, de contrôle des connaissances entre autres. Mais ce gouvernement se heurte sur le terrain aux luttes sociales et aux résistances.

Dans un grand nombre de secteurs et d'entreprises, comme dans les services publics, face aux coupes budgétaires, mais aussi dans l'enseignement, la sécurité sociale, la SNCF, la RATP, Pôle emploi ; ou encore l'AP-HP « Hôpitaux publics - Hôpitaux de Paris » mais de cela on parle beaucoup moins.

Comme on peut le constater la bataille est rude, elle est soutenue par tout un appareil de propagande entièrement voué au capital. Presse écrite et parlée, télévision, tout est maîtrisé par le pouvoir, et le patronat. 95 % de la presse est aux mains des multinationales. Les chaînes de télévision dites publiques sont dirigées par les grands serviteurs du pouvoir. L'information est devenue une histoire « d'experts », de spécialistes incontestables, qui expliquent, à longueur d'émissions, les bienfaits du système et commentent en boucle pendant des heures, les divers one man shows du président de la République, tout comme ceux de ses lieutenants, le Premier ministre, le ministre de l'Intérieur, entre autres...

Les choses sont claires, ces résistances conduisent le gouvernement à franchir une étape dans la répression. Il entend museler la contestation des travailleurs et de leurs organisations. La mise en cause des dépenses publiques, la privatisation et marchandisation de tous les secteurs considérés depuis 1945 comme des services publics, conduisent à des remises en question sans précédent des missions d'intérêt général, de l'accès à la santé, à l'éducation, au sport, à la culture. La solidarité dénoncée idéologiquement, est de plus en plus suppléée concrètement par la charité, le mécénat, les Fondations, les soirées communautaires, les dons... Le sport business se déplace non seulement dans le sport d'élite mais aussi de plus en plus dans le sport amateur au travers des clubs privés, à but lucratif et au détriment du sport sous forme associative et culturelle.

La marchandisation du corps humain progresse en se cachant derrière un prétexte de liberté individuelle. Le chômage, la précarité, la misère marquent des millions de familles dont pour certaines, les enfants n'ont pas connu d'adultes ayant un emploi stable.

La France a encore perdu, cette décennie, un tiers de ses emplois industriels, la RATP y a d'ailleurs contribué. La désertification vide des régions de leurs savoir-faire professionnels qui structuraient la vie sociale.

Même les métiers artisanaux sont désormais le règne des travailleurs détachés, et les services à la personne industrialisés. La France est devenue un pays de bas salaires et comme d'habitude, depuis plusieurs années, la RATP compte bien y apporter sa contribution. Que dire des propositions salariales 2019 ? *(une intersyndicale conclusive s'est tenue, hier matin, 20 février)*. Indécentes, c'est le mot qui vient à l'esprit. Remarquez, cela devient une habitude. Quel mépris pour les salariés de l'entreprise !

Malgré des résultats financiers solides, l'entreprise s'évertue toujours dans la modération salariale de ses agents, qui ne peuvent, et c'est bien dommage, que constater une baisse de leur pouvoir d'achat.

Quelle belle reconnaissance pour tous ces salariés qui œuvrent bien souvent dans des conditions difficiles, à faire en sorte que l'entreprise soit performante. Quelle frustration dans un moment d'égarement d'avoir pensé contribuer à la bonne santé et aux bons résultats de l'entreprise : « circulez, y a rien à voir ».

Mesurez bien que cette volonté assumée, décomplexée de ne pas augmenter les salaires alors que tout augmente, aura ses limites. L'exaspération, le mécontentement des agents sont réels, ne les minimisez pas, sinon vous participez à une désillusion collective qui, sans aucun doute, se traduira par des initiatives importantes à l'avenir.

Pour terminer, nous réaffirmons notre opposition aux projets du « CDG Express ». En effet, à partir de 2024, il est prévu, 152 trains directs par jour, dans les 2 sens entre la Gare de Paris Est et l'aéroport CDG pour transporter, à l'ouverture, 17 000 passagers par jour, comparé aux 900 000 usagers journaliers pour le seul RER B, et pour un coût estimé à minima à près de 2,5 Md€. Un train qui sera inaccessible aux usagers franciliens avec une tarification prohibitive estimée entre 24 et 29 € pour un trajet. De fait, ce CDG Express sera déficitaire et les contribuables finiront par financer ce train pour ceux qui en ont les moyens, en l'occurrence peu.

Nous sommes bel et bien dans une opération financière au service d'intérêts privés au moment où l'État veut privatiser Aéroports de Paris et que Vinci est sur les rangs pour se l'accaparer ; société qui bénéficie déjà de larges rentes des autorités dans une période où le scandale des privatisations refait l'actualité avec entre autres la hausse des péages.

Sans parler des 2 millions d'usagers des RER B, et D et des Franciliens qui vont vivre un enfer pendant les travaux. L'argument des Jeux Olympiques 2024, pour justifier ce train privé, n'est qu'un prétexte. En effet, il ne desservira aucun des sites olympiques retenus.

La ligne 17, elle, était prévue pour les JO et personne ne s'est ému qu'elle soit repoussée à 2030. Nous revendiquons des actions qui répondent véritablement à l'amélioration des transports publics du quotidien, accessibles et au service de tous.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Pour une fois, je réagis. Nous avons remporté l'appel d'offres. Ce n'est donc pas une ligne privée. En tant qu'entreprise publique, la RATP devrait l'exploiter si cela aboutit. Je suis prudent du fait des recours en cours. C'est plutôt une ligne exploitée par une entreprise publique.

**M. BABEC.-** Cette déclaration préliminaire concernera un point relatif aux nouvelles instances et leur fonctionnement.

Même si le discours de l'entreprise est d'affirmer qu'en comparaison avec le droit commun, la situation à la RATP est plus favorable, non seulement, c'est : ne pas prendre en compte, que dans beaucoup d'entreprises importantes, les partenaires sociaux sont allés au-delà du droit commun, mais aussi, ne pas prendre en compte, que nos spécificités peuvent justifier des pratiques améliorées, voire, osons le mot, des dépenses supplémentaires !

Dans le cadre d'un premier bilan, non exhaustif, de la mise en place des nouvelles instances, l'UNSA relève d'ores et déjà plusieurs problématiques.

L'installation de plusieurs CSE a été tardive avec plusieurs d'entre eux sans locaux depuis plusieurs semaines.

Certains CSE se heurtent à l'insuffisance de l'équipement minimal nécessaire à leur fonctionnement.

Les traitements, en matière de prise en charge de préparatoires, d'équipements des élus, de dématérialisation des documents, etc., différents selon les CSE.

Par contre, quasiment partout, la prise en charge du temps nécessaire aux missions SSCT est appliquée avec un zèle parfois revancharde. Et beaucoup d'éléments d'information sont envoyés aux membres de la SSCT « locale » par voie électronique, supposant un matériel dont tous ne disposent pas.

Nous aurions d'autres exemples, mais arrêtons là !

Le plus grave est, le sentiment que nos élus ressentent, face à de tels problèmes dans la façon dont ils sont pris en compte.

Le comportement des directions, trop souvent, laisse à penser d'un manque de considération ou d'un esprit revancharde que j'ai déjà évoqué et, à terme, l'UNSA estime que cela sera négatif pour tout le monde.

La loi impose les CSE et, en tout état de cause, des instances représentatives du personnel.

Les syndicats n'en ont pas choisi la forme et l'entreprise ne peut s'y soustraire.

Si nous prenons la commission SSCT, celle-ci n'est pas dénuée de leviers qui peuvent rapidement contrarier l'entreprise et en tout état de cause l'embêter. Et nos organisations syndicales ne manquent pas d'imagination.

Sauf à vouloir pourrir la situation, l'UNSA sollicite la direction pour mettre en œuvre plusieurs actions :

– il ne serait pas inutile de faire le bilan de trois ou six mois de fonctionnement, ce qui semble être déjà un délai suffisant, afin de lister tous les points qui, de part et d'autre, peuvent questionner ;

– il ne serait pas inutile d'imposer un minimum de cohérence entre les différents secteurs de l'entreprise afin de ne pas voir se développer des frustrations ou du mal-être dans certains CSE, en tout état de cause de l'incompréhension et donc potentiellement du conflit ;

– il est inutile d'essayer de multiplier les pratiques, les NAO d'hier ont démontré notre acharnement à maintenir l'équité de traitement et le sentiment d'appartenir, toutes et tous, à la même entreprise. Pour l'instant !

– il sera indispensable d'inclure, dans cette démarche « bilan d'étape », que l'UNSA appelle de ses vœux, le CSEC, bien évidemment, qui a ses problématiques particulières.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Merci. Avez-vous d'autres déclarations ?

Je vous propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.



## **IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

### **Présentation du projet Transformation des Ingénieries – Phase 2**

**Cyril CONDÉ, directeur de département à MOP/DIR  
Caroline NOUZARÈDE, chargée de mission à SDG/DGA PII**

**participent à ce point de l'ordre du jour.**



**M. Le PRÉSIDENT.**- Cyril CONDÉ est le Directeur du Département MOP et Caroline NOUZARÈDE, la Directrice du projet sur lequel nous allons faire un point d'avancement.

Pour leur laisser de temps de s'installer, je propose de donner la parole à M. SARDANO, puisque le dossier dont il est maintenant question a été examiné en commission Économique. Je cède la parole à son Président, afin d'introduire la discussion.

**M. SARDANO.**- Je vais vous donner lecture de mon rapport sur ce projet de Transformation des Ingénieries, phase 2.

Mme Caroline NOUZARÈDE, chef de projet ingénierie, accompagnée de M. Cyril CONDÉ, directeur du département MOP, nous ont présenté la phase 2 de ce projet. Nous les remercions pour la qualité des échanges.

La transformation de l'ingénierie en est donc à sa deuxième phase, la phase 1 ayant été présentée en octobre 2018 aux élus de l'instance précédente. Pour rappel, cette phase 1 avait consisté à présenter les objectifs de cette réorganisation et les orientations permettant de les atteindre. Il est important de rappeler les éléments fournis à l'époque pour mieux appréhender ce dossier dans sa continuité. La phase 2 consiste à définir les évolutions d'organisation. Une phase 3 concernera la mise en place du projet et ses conséquences humaines (GPEC).

Donc deux objectifs sont fixés :

– Développer la performance des investissements et le suivi des projets.

– Préparer l'ouverture à la concurrence. Dans ce dossier comme dans bien d'autres, la direction estime que la séparation comptable GI/OT n'est pas suffisante pour se protéger d'éventuels recours de nos concurrents et elle souhaite renforcer cette séparation afin d'être inattaquable. Alibi ou réalité ? Seul l'avenir nous le dira car on retrouve régulièrement cet argument dans les dossiers qui nous sont présentés depuis peu.

L'atteinte de ces objectifs s'appuiera sur 4 piliers, détaillés dans le document, mais dont on peut ressortir quelques points :

– La création d'IBC, (Intégrateur de Besoins Clients), censé permettre un rapprochement entre la maîtrise d'œuvre et le client.

– Le développement de la sous-traitance par bloc. En cela, il faut comprendre qu'aujourd'hui la sous-traitance est partielle car très souvent la maîtrise d'œuvre est conservée par la RATP. Demain, celle-ci serait transférée au sous-traitant qui prendra alors en charge l'intégralité du projet qui lui sera confié. Par contre, ce type d'intervention ne concernera que des projets dits simples.

– Mettre en place une GPEC de l'ingénierie permettant la transmission et le renforcement des savoirs sur le long terme.

– Donner au GI les capacités de maîtrise d'œuvre afin de réduire les flux financiers avec l'OT. Ceux-ci sont nombreux et nécessitent d'être justifiés.

Concrètement cela se traduit dans cette phase 2 par la disparition du département ING avec le transfert de son personnel vers SIT et RATP Infrastructures (nouvelle dénomination de GDI) mais aussi la diminution des effectifs du département MOP qui seront dispatchés vers SIT mais surtout vers RATP Infrastructures. Une partie des effectifs de MOP rejoindra les départements d'exploitation avec la création des IBC (Intégrateur de Besoins Clients), une partie intégrera le département BUS pour le suivi des investissements liés aux extensions de centre BUS et à la rénovation des EVB (Espaces de Vie Bus).

Nous passerons donc de 4 départements, aujourd'hui, à 3, demain, sans réduction d'effectifs. Il est à noter que les intervenants expliquent en partie cette réorganisation et l'externalisation des activités dites simples par la charge de travail importante liée à la multitude des projets, plus de 3 000. Cette charge ayant des conséquences négatives sur le suivi et la réalisation de ces projets.

Donc le département ING aura vécu une dizaine d'années et ce qui avait été présenté à l'époque comme une avancée majeure pour l'ingénierie au sein de l'EPIC est devenue aujourd'hui une contrainte. Soit ! Une organisation figée est certainement vouée à disparaître comme le furent les dinosaures. Donc les évolutions sont nécessaires et on peut accepter ce postulat darwinien.

Mais les organisations sont aussi composées d'êtres humains qui peuvent subir avec plus ou moins d'agilité ces mouvements perpétuels. Nous retiendrons que la direction semble y prêter attention. Déjà afin de ne pas laisser penser que le département GDI absorbe ING, il est créé RATP Infrastructures, en cohérence avec la marque RATP. Les agents d'ING apprécieront ce geste. La direction souhaite aussi préserver les collectifs existants et assurer le transfert des activités tout en conservant les ressources associées. On retrouve d'ailleurs au sein de RATP Infrastructures un bloc « Réalisation des projets » issu d'ING et un autre bloc « Gestion Opérationnelle des Actifs » issu de GDI.

Maintenant il ne faut pas réduire cette réorganisation à la seule disparition du département ING. Dans le même temps, MOP et SIT se modifient en interne.

MOP qui travaille pour le GI et l'OT se concentrera sur le pilotage des gros projets dont les prolongements de lignes de métro 11 et 14, d'automatisation de la ligne 4 et de l'arrivée du nouveau matériel MF19 sur 8 lignes et sur une période de 10 ans.

SIT voit la création de deux nouvelles unités : MOA et Projets et TSI en charge des télécoms.

Ce projet est bien évidemment accompagné d'un volet immobilier qui, aujourd'hui, laisse perplexe puisqu'en attente d'éléments quantitatifs sur les mouvements de personnel. La question sur la capacité du site de Val-Bienvenue à accueillir les équipes prévues reste en suspens malgré l'optimisme de la direction. La vision sur le taux d'occupation des espaces n'est pas partagée par les agents et reste une source d'inquiétude.

Ce dossier va maintenant être présenté aux CSE concernés courant février. Des négociations s'ouvriront ensuite avec les OS en mars. Il est

ensuite prévu une information et une consultation des CSE en avril-mai. Au regard de la complexité des sujets sur les mouvements de personnel, les évolutions des métiers ; le temps accordé à la négociation semble court.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Merci. Avez-vous des déclarations ?

**M. BAZIN.**- Ce dossier fait suite à la première présentation effectuée en séance du CE d'octobre 2018.

Si les ordonnances Macron ont réduit les champs d'investigations des représentants du personnel en fusionnant trois IRP, il n'en reste pas moins que les prérogatives du CSE Central en matière économique restent les mêmes que celles antérieurement du Comité régie d'entreprise.

Avant d'aller plus loin dans notre approche sur le développement de cette phase 2, la CGT souhaite rappeler une demande faite lors de la séance d'octobre 2018 qui avait trouvé un écho favorable de votre part, Monsieur le Président, et vous-même Monsieur CONDÉ. Cette demande portait sur la fourniture des différents benchmarks, portant sur les coûts, organisations, etc., étayant que notre ingénierie a un coût supérieur à nos concurrents.

Mais doit-on rappeler que notre force est notre entreprise intégrée, construite sur 4 piliers que sont, l'ingénierie, la fabrication, l'exploitation et la maintenance.

Quatre piliers que l'EPIC tend à vouloir effondrer. Ce dossier de transformation de l'ingénierie en est certainement un bel exemple supplémentaire à ajouter à celui de bus 2025 pour lequel, l'EPIC contribue au développement du bus propre tout en coupant la tête de sa maintenance de demain. Comment ? En mettant en avant nos coûts d'investissements, de développement, d'exploitation toujours et encore trop élevés.

Là encore, nous devons en tant qu'organisation syndicale nous forger une idée sur les enjeux de demain sans aucun élément comparatif économique et social entre la concurrence et l'EPIC RATP.

Le contexte s'apparente donc à la visualisation d'un monde qui n'est autre que la vision du Groupe RATP, animé par une priorité Défis 2025 visant à « réussir l'ouverture à la concurrence ».

Ainsi la direction rappelle dans la déclinaison de son plan d'entreprise, qu'il s'agit de « *renforcer notre positionnement de bâtisseur et de gestionnaire d'infrastructures* » qui constitue l'un des programmes de l'une des quatre priorités du plan 2025, celle visant à l'excellence opérationnelle.

L'entreprise veut également assurer la mission de GI qui lui a été confiée, sur le réseau existant comme sur le futur réseau (ce qui est inscrit dans la loi du Grand Paris), en même temps qu'elle tente de répondre à l'ouverture à la concurrence des futures lignes d'exploitation.

Sans dévier de son idéologie, le 1<sup>er</sup> février dernier, la direction a présenté aux organisations syndicales, la phase 2 du projet Transformation des Ingénieries.

La direction de la RATP rappelle aux organisations syndicales, que « *l'ouverture à la concurrence impose à l'EPIC RATP de garantir et savoir démontrer l'indépendance du Gestionnaire d'Infrastructures, afin de prouver que les activités en monopole ne faussent pas la concurrence et de ne pas compromettre les chances de l'OT RATP dans les appels d'offres à venir* ».

De ce fait, la direction de la RATP a donc réalisé un diagnostic de l'ingénierie dans le cadre de défis 2025, ce qui lui a permis d'après elle, de faire une comparaison avec l'état des ingénieries modernes, benchmarks sur tous les aspects (outils, processus, management de projets, performance, ressources, organisations, gouvernances).

Les orientations de la direction de la RATP, conduisent donc à des évolutions des modes de fonctionnement et des organisations. Ces évolutions concernent les départements GDI, ING, MOP, SIT, MRF, BUS, MTS, RER, SEM, SUR, SID, SDG et GIS.

Un seul mot d'ordre de la direction : « *Développer la performance et préparer l'ouverture à la concurrence* ».

Ce projet prévoit la création d'un nouveau département RATP Infrastructures, mais la direction de la RATP nous signale qu'il ne faut pas parler de création mais plutôt d'une évolution du périmètre du département GDI. Néanmoins, ING et GDI, c'est fini !

Ce que l'on nous présentait en septembre, comme un nom de marque destiné à la communication externe, était en fait le prélude à la Transformation des Ingénieries.

Ce changement de nom, au même titre que celui des filiales de premier rang, a de quoi inquiéter sur la filialisation future de ce nouveau département.

Cette réorganisation s'ouvre sur fond de remise en cause des tableaux de retraite de plus de 400 agents des départements concernés par le projet.

Comme entrée en matière, on peut difficilement faire pire !

Ce nouveau département RATP Infrastructures sera composé de 2 945 agents environ, issus principalement des départements de GDI, ING et MOP.

Des transferts tous azimuts intra département auront lieu avant fin 2019. Ce dossier nous indique « seulement » des estimations d'effectifs en ETP, car la direction à ce stade ne veut donner aucune donnée précise. D'ailleurs les chiffres présentés sont arrondis à la cinquantaine. Les flux pour lesquels le chiffre n'est pas indiqué sont inférieurs à 10 ETP.

Pour la CGT RATP ceci n'est pas admissible !

Productivité :

À l'image de l'iceberg, la partie émergée de la productivité annoncée dans ce projet ne s'élèverait qu'à - 6,5 ETP.

Pourtant, les impacts à moyen terme seront beaucoup plus importants. Sont prévus mais non écrits dans le dossier :

- la mutualisation des fonctions centrales des différents départements (Diapason), PRPS, CG, RHC...,

- le transfert en anticipation des équipes centrales RH de GDI vers le CSRH de GIS,

- des regroupements des BE VOIE et OIT,

- des synergies conduisant à des évolutions entre TDE et ISE,

- des transferts de postes de VOIE, de CT.

- la modification de l'unité ESO.

Que deviennent SIT et MOP ?

Le département SIT :

L'effectif du département s'élèverait à 900 ETP dont 160 provenant d'ING SVM qui, 10 ans plus tôt, avait fait le chemin inverse lors de la création d'ING.

SIT voit ses unités remaniées avec la création de l'unité opérationnelle TSI, regroupement d'OSC et de SVM dont les équipes d'ingénierie seraient relativement similaires. La direction indique aussi qu'il est probable que le domaine d'exploitation et maintenance (actuellement OSC/DES) puisse en profiter pour faire une évolution de ses organisations et peut-être aller jusqu'à mutualiser son astreinte avec certaines équipes de l'ingénierie.

SIT va aussi se doter d'une nouvelle unité M & P dont la composition manque clairement de précisions avec des transfuges des unités MOP/CDP, ING/SVM et d'un peu partout de SIT.

Globalement, la direction reconnaît un manque de clarté sur les organisations actuelles et futures du département.

Le département MOP :

Ce département voit son effectif réduit de 100 ETP. La direction affirme que la question de la pérennité du département ne se pose pas.

Peut-on lui faire confiance au regard des discours tenus depuis des années ?

L'ensemble de l'organisation de MOP est revu en deux pôles : un pôle Grands Projets et un pôle MOA et AMO.

Les prestataires :

Le dossier présenté ne mentionne à aucun moment le volume de la prestation.

Pourtant, la direction convient que nous sommes à la limite de ce qui peut être fait.

Le volume de prestataires pour ING est de 450 en intra et d'environ 100 en « work package » (sous-traitance par bloc).

La volonté de la direction est de développer ce type de sous-traitance par bloc afin de réduire le nombre de prestataires présents dans nos murs. Productivité immobilière oblige !

La direction ne remet pas en cause le niveau global de sous-traitance mais seulement le rééquilibrage de celui-ci.

La CGT RATP réaffirme la nécessité de réinternaliser ces activités sous-traitées.

Immobilier :

Initialement l'ensemble des agents et des prestataires des départements MOP et ING devait intégrer l'immeuble Val Bienvenue, à l'automne 2019.

Le déménagement de près de 170 salariés d'ING/SVM et de MOP à Noisy-le-Grand va modifier les scénarios d'occupation de cet immeuble.

La nature ayant horreur du vide, des plateaux projets devraient intégrer Val Bienvenue.

Nouveauté par rapport au projet initial, une partie des fonctions centrales de RATP Infrastructures (ex-GDI) sont susceptibles de rejoindre le nouveau bâtiment.

Voici donc comment la direction justifie la transformation de son ingénierie, sur 4 350 agents des départements GDI, ING, MOP et SIT, ce ne sont pas moins de 40 % des agents qui changeront de département ou d'unité, 25 % changeront d'équipe et 5 % seront concernés par une évolution de métier.

Un changement sans conséquences et sans productivité !

Lors de la réunion du 1<sup>er</sup> février, la CGT RATP a demandé :

- les effectifs avant et après par département et par catégorie.
- Idem pour les mouvements interstructures,
- des clarifications sur les directions futures des équipes nouvellement constituées (exemples : OSC et SVM),
- le volume de prestataires,
- l'ensemble des fiches de poste,
- un plan formation conformément au protocole GPEC,
- le type des projets simples qui seront sous-traités par bloc.

La CGT RATP sera vigilante concernant les délais de remise de ces éléments.

Un calendrier tendu :

Le calendrier présenté est pour la CGT RATP irréaliste pour la qualité du dialogue social.

Prochaines étapes :

- Plurisyndicale de négociation : fin mars
- Plurisyndicales d'information dans les départements GDI, SIT, MOP-ING : début avril
- Consultation des CSE : en mai
- Consultation du CSEC : à définir

La CGT RATP souhaite pleinement être intégrée dans ce dossier pour une vraie négociation et un vrai dialogue social.

**M. SARDANO.-** Je vais vous donner lecture de la déclaration de l'UNSA sur ce projet.

À intervalles réguliers, souvent trop fréquents au goût de l'UNSA et des salariés concernés, l'entreprise concentre ou décentralise certaines de nos activités.

Visant « quasi systématiquement » une augmentation de la performance économique, ces réorganisations s'accompagnent de leur corollaire, suppressions d'emplois, augmentation de la charge de travail, dégradation de l'équilibre vie privée vie professionnelle, coûts supplémentaires supportés par l'agent RATP...

Il est peu probable que le projet de transformation des ingénieries fasse complètement exception à ces constantes. Celui-ci, étant présenté par la direction comme visant à : « *l'amélioration de l'ingénierie et de sa performance économique ainsi qu'à la construction de l'autonomie fonctionnelle du GI dans un contexte d'ouverture à la concurrence* »...

Pour mémoire, ce projet repose sur quatre piliers (présentés en phase 1, au second semestre 2018) :

1 – Décider des meilleurs investissements pour l'entreprise (aspects économiques, stratégiques et « pilotage ») et renforcer le rôle des clients avec la mise en place « d'intégrateurs de besoins clients (JBC) ».

2 – Être performants dans le pilotage et la réalisation des projets, via l'adaptation de l'organisation, du pilotage des projets et la maîtrise des risques (mise en place de « plateaux projets », déploiement de l'outil OP Team...) mais passant également par la sous-traitance « en bloc » (work packages) des projets les plus simples afin de garantir la disponibilité de ressources pour les projets les plus techniques.

3 – Développer les compétences et les pratiques des collaborateurs au niveau des « meilleurs standards du métier » notamment via la mise en place d'une GPEC des métiers techniques et de la modernisation des méthodes d'ingénierie.

4 – Assurer l'autonomie du GI et préparer l'OT à la concurrence. Il s'agit là de sécuriser, tant l'OT que le GI, à la fois sur le plan de l'étanchéité financière, celui de la confidentialité, que sur celui de leur capacité respective en matière de maîtrise d'ouvrage.

L'objet de cette seconde phase étant principalement de préciser comment l'entreprise entend décliner son objectif de « transformation des ingénieries », celle-ci y décrit les évolutions de périmètres, d'organisations, de méthodes, de responsabilités, et les « prérogatives » des différents acteurs de l'ingénierie, de ce qui est, pour encore quelque temps, l'EPIC RATP.

Cela se traduit par une refonte partielle ou totale de certains départements. ING est « ventilé », entre SIT, et GDI (qui devient RATP Infrastructures, absorbant près de 90 % d'ING). MOP perd des activités et des effectifs au profit de SIT, de RATP Infrastructures et des départements d'exploitation.

Les départements MRF, BUS, MTS, RER, SEM, SUR, SID, SDG et SID seront eux impactés plus marginalement.

Si certains des objectifs affichés peuvent être partagés, de tels bouleversements (près de 10 % des agents RATP seront impactés, 40 % d'entre eux changeant de département ou d'unité) comportent nécessairement leur part d'inconnue, voire de risque. C'est pourquoi, l'UNSA émet le souhait que cette refonte ne vienne en rien fragiliser l'ingénierie « maison » ou les agents qui en sont les forces vives !

Pour l'UNSA, l'ingénierie RATP est une ressource de tout premier ordre, un des piliers de l'entreprise et un facteur différentiant vis-à-vis de nombreux acteurs du monde du transport. Cette capacité à innover, à bâtir et à s'adapter, ce « savoir », cette « matière grise » souvent sans équivalent, produit de l'histoire et de la culture de l'entreprise, sont essentielles tant pour la pérennité de l'EPIC RATP aujourd'hui, que pour celle du Groupe RATP demain, la fragiliser reviendrait à hypothéquer l'avenir !

Au-delà de cette mise en garde et sans pour autant que cela puisse représenter un positionnement définitif de l'UNSA sur le projet (celui-ci faisant à l'heure actuelle l'objet de concertations et de négociations) certains éléments méritent d'ores et déjà de s'y attarder...

Si pour l'UNSA, il peut être concevable de recourir de façon ponctuelle à de la sous-traitance afin d'absorber un pic de charge ou comme l'indique la direction pour des opérations à « faible valeur ajoutée », il appartient toutefois de procéder avec discernement. A contrario, l'UNSA est opposée à la sous-traitance d'activités « techniques complexes » notamment de maintenance ou/et de rénovation d'ouvrages d'art, qui pourrait fragiliser l'entreprise et questionner en matière de sécurité.

De même, concernant la sous-traitance en « work packages », il conviendra d'agir avec prudence afin de ne pas se rendre dépendants d'acteurs externes...

Depuis toujours, l'UNSA est attachée au respect des IRP et à un dialogue social de qualité, c'est notre ADN et cela demeurera ! C'est pourquoi, certains aspects de ce projet nous semblent devoir évoluer.

À ce jour, la direction entend faire un traitement pour le moins assez « inégal » des IRP.

Seuls certains CSE feraient l'objet d'une séquence d'information/consultation en bonne et due forme. Une grande majorité se contenterait d'une lapidaire « intervention dans les informations du président ». C'est pour le moins insuffisant !

L'UNSA demande que l'ensemble des CSE impactés reçoive a minima une information complète sur les enjeux et les impacts induits par ce projet dans l'ensemble des établissements concernés.

Toujours au chapitre des IRP, compte tenu des impacts annoncés, il nous semble également que la direction ne pourra s'exonérer de traiter la question de la représentation des personnels...

S'agissant du dialogue social, l'UNSA estime que le calendrier envisagé ne laisse que très peu de place à la négociation et que cela n'augure pas du meilleur, celle-ci devant « toucher » l'ensemble des acteurs concernés.

Dans ce cadre, l'UNSA estime que la direction de l'entreprise doit veiller à mettre en place un accompagnement de haut niveau des personnels impactés par la refonte de l'ingénierie. Une telle réforme, un tel enjeu, devant permettre une valorisation des acteurs et le cas échéant, un « repositionnement » de certains postes (prenant en compte l'enrichissement de certaines activités) ainsi qu'une prise en compte en matière de parcours professionnel.

Dans le cadre de déplacements géographiques ou fonctionnels, comme toujours, l'UNSA souhaite prioriser le volontariat et ménager chaque fois que possible l'équilibre vie privée vie professionnelle.

Enfin, c'est tout naturellement que l'UNSA s'attachera, lors des discussions à venir, à obtenir des garanties sur la pérennité des effectifs, et des mesures financières de « mise en œuvre » pour les personnels impactés.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Merci. Avez-vous d'autres déclarations ?

Je propose de céder la parole à M. CONDÉ et Mme NOUZARÈDE, pour apporter les compléments, éclaircissements et commentaires souhaités.

**M. CONDÉ.**- Merci pour ces interventions. Nous revenons devant vous avec de nouveaux éléments. Nous sommes en phase 2, comme l'a indiqué le Président de la Commission économique. Je pense qu'il faut rappeler les objectifs que nous poursuivons, que vous avez évoqué : la performance de l'ingénierie et la préparation à la concurrence par l'amélioration de l'autonomie fonctionnelle du GI. Il est important de les mettre en face.

La déclaration de la CGT évoquait le diagnostic de l'ingénierie qui a été fait courant 2017. Il s'attachait uniquement à l'un des deux objectifs, à savoir la performance de l'ingénierie, et ne prenait pas en compte les considérations sur l'ouverture à la concurrence, puisque c'était une autre démarche.

Ensuite, nous cherchons à mettre en place une démarche progressive. Il est important de l'avoir en tête. L'ingénierie, et l'entreprise globalement, est engagée dans un niveau d'investissements qu'elle a assez rarement connu ces dernières décennies. Il faut pouvoir conserver et ne pas impacter la dynamique actuelle des investissements. C'est pour cela que nous cherchons à mettre en place une évolution significative, mais de manière progressive, en essayant de toucher le moins possible la constitution des équipes. Le Président de la Commission économique l'a noté dans son rapport. On considère que le point fort de la RATP, ce sont les équipes d'ingénierie qui la constituent et qu'il faut absolument conserver cet actif. Cela permettra de conduire les investissements qui sont les nôtres. C'est une démarche progressive, que nous voulons phaser.

La première phase donne une vision globale des orientations de la transformation des ingénieries. Nous sommes devant vous pour une nouvelle phase, de mise en place des nouvelles organisations, qui matérialisera certaines des orientations. D'autres ne se traduiront pas par des évolutions d'organisation, qui manifestent l'autonomie fonctionnelle du GI. C'est l'un des deux objectifs de cette démarche de transformation des ingénieries.

Je voulais revenir sur les propos qui ont été tenus, notamment sur la disparition du Département ING et la remise en cause de ce qui a été fait. Je m'inscris un peu en faux et vais apporter des éléments complémentaires sur ce sujet. Dans les évolutions proposées, à travers un pôle de réalisation des projets, nous conservons une ingénierie intégrée et puissante, avec différents domaines de maîtrise d'œuvre rassemblés et une conduite de projet plus proche des équipes de maîtrise d'œuvre, au sein de RATP Infrastructures. C'est un point important. On conserve l'intégration des équipes d'ingénierie, qui est vraiment la raison de la création d'ING, au sein de RATP Infrastructures.

Parallèlement, au sein du Département MOP, on conserve le rapprochement de tous les acteurs de la maîtrise d'ouvrage dans les différents domaines, afin de rendre les projets possibles, et à travers des études de faisabilité en amont, les plus pertinents pour l'entreprise, en intégrant tous les domaines dans une maîtrise d'ouvrage professionnelle, qui donne lieu à la création et au recentrage du Département MOP.

Les deux grandes évolutions des années 2008 et 2009 sont conservées dans le projet d'aujourd'hui. Il s'agissait de la création des Départements ESP, MOT et ING, puis de la fusion d'ESP et de MOT au sein de MOP, soit la professionnalisation de la maîtrise d'ouvrage en réunissant toutes les équipes au sein de MOP et le rapprochement et l'intégration de l'ingénierie au sein d'un même département, et d'un même pôle demain. Vous pouvez évoquer le contre-exemple de SVM.

Il y a eu des évolutions ces 10 dernières années. Notre ingénierie est performante dans les systèmes d'information et de télécommunication et il nous paraît nécessaire de rapprocher tous les acteurs de ce domaine, pour avoir une vision très globale et très intégrée de toutes les dimensions, infrastructures de télécommunication, système d'information, services de télécommunication et services de système d'information. C'est un atout différenciant. C'est pour cela qu'il est proposé de réunir toutes ces équipes au sein du département SIT.

Je confirme ce qui a été dit et vais essayer de l'illustrer. Nous souhaitons que ce soit progressif et bien porter attention aux conséquences de ces évolutions sur nos agents. Nous ne touchons le plus possible pas les collectifs existants. Cela me paraît un point majeur. À travers la séparation comptable, on conserve la possibilité d'avoir des échanges financiers entre le gestionnaire d'infrastructures et l'opérateur de transport, pour maintenir des équipes pleinement constituées. Les équipes en charge des projets sur les infrastructures seront au sein de RATP Infrastructures, mais elles pourront travailler pour l'opérateur de transport, grâce à la séparation comptable.

En revanche, les évolutions que nous proposons réduiront ces échanges financiers. La possibilité de les conserver permet de privilégier le transfert d'équipes constituées, pour ne pas toucher aux collectifs d'agents qui contribuent à la performance de l'ingénierie. La négociation s'ouvrira courant mars et l'accompagnement se centrera sur les agents dont l'équipe sera modifiée avec l'arrivée de nouveaux acteurs ou parce qu'eux-mêmes en rejoindront d'autres, et les 5 % évoqués dont le métier évoluera. L'accompagnement sera adapté à l'impact de ces évolutions sur chacun des agents.

Je ne reviens pas sur la constitution des différents départements, qui a très bien été résumée dans toutes les interventions, mais sur certains points évoqués.

Le volet immobilier a été longuement évoqué. Le projet Val Bienvenue était préalable au dossier de transformation des ingénieries. Elle doit le prendre en compte. L'aménagement des équipes au sein de Val Bienvenue sera adapté aux évolutions proposées. Néanmoins, le principe même de ce bâtiment, destiné aux projets, est conservé. Les équipes de maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre seront au sein de ce bâtiment. Pour 90 % des personnes qui devaient rejoindre ce bâtiment, il n'y a pas de changement. L'exception concerne l'unité SVM, qui rejoint l'unité OSC, pour la création de l'unité TSI, permettant un travail commun. Ils bénéficieront d'un bâtiment de qualité à Noisy-le-Grand. Le macro-zoning, terme un peu compliqué, consiste à répartir les équipes au sein du bâtiment Val Bienvenue. Nous essayons de modifier le moins possible celui qui avait été préalablement étudié avec les équipes, pour qu'une majorité d'entre elles se retrouvent à l'endroit qu'elles avaient imaginé et qui leur avait été alloué il y a plus d'un an. En revanche, il y a des modifications avec l'arrivée des plateaux projets. Réunir les équipes de maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre sur un même plateau géographique facilite le travail de tous et des équipes.

Nous aurons l'occasion de reparler de l'immobilier, notamment avec les instances bien évidemment.

Le plan de charge est extrêmement important et a déjà donné lieu à une augmentation assez forte de la sous-traitance et des effectifs d'agents RATP ces dernières années. Nous considérons qu'il faut organiser la sous-traitance un peu différemment. C'est une évolution progressive vers moins de sous-traitance « dans les murs » et davantage de sous-traitance confiée globalement à des prestataires, qui porteraient ainsi pleinement la responsabilité de l'activité de maîtrise d'œuvre et la réaliserait.

Nous l'avons assez longuement évoqué en Commission économique de cette instance, en privilégiant les domaines dans lesquels il est plus simple de sous-traiter, pour ne pas à avoir à porter des activités de transfert d'informations importantes, consommatrices de temps pour des sous-traitants externes. Nous devons gagner du temps avec la sous-traitance externe. Les précédents exemples nous ont montré qu'il était difficile de sous-traiter. La

particularité de l'ingénierie RATP est qu'elle sait intervenir dans nos espaces. Elle a la capacité, les compétences et la connaissance, permettant de modifier nos espaces et systèmes, notamment en zones exploitées. C'est extrêmement précieux et il faut le conserver. La sous-traitance est un renfort. Elle permet de faire face à un plan de charge, et non d'atténuer l'engagement de l'entreprise dans l'ingénierie. Nous souhaitons conserver notre ingénierie et la concentrer sur les projets avec plus de valeur ajoutée et d'enjeux pour l'entreprise, notamment dans le domaine de la modernisation des systèmes de transports et des espaces. Il y a beaucoup à faire. Vous avez évoqué le nombre très important de projets en cours et envisagés, les prospects.

La déclaration de l'UNSA évoquait le fait que l'ingénierie était un facteur différenciant, qui représente un peu notre histoire. Il est important de dire dans cette instance que nous souhaitons absolument conserver l'ingénierie comme facteur différenciant de la RATP. Pour cela, il faut bien prendre conscience que l'ingénierie qui sera au sein du GI au sens de la loi, donc RATP Infrastructures demain, sera impliquée dans tous les projets de modernisation, mais ne sera plus forcément un facteur différenciant à l'horizon de la mise en concurrence du réseau historique ferré, puisqu'elle sera au sein du gestionnaire d'infrastructures.

Demain, l'ingénierie différenciante du Groupe RATP sera essentiellement constituée des équipes du matériel roulant bus et ferré et de celles d'ingénierie de SIT. C'est pour cela que nous avons concentré au sein de SIT toutes les ingénieries sur les systèmes d'information modernes et d'exploitation, notamment bus, tramway et certains éléments du réseau ferré. L'ingénierie de pilotage de projets complexes est conservée au sein de MOP, aux côtés de l'ingénierie d'exploitation ferroviaire, représentée par l'unité MOP-GEF. Il faut bien avoir en tête que nous souhaitons conserver l'ingénierie au sein de la RATP. Une partie sera au sein du GI car elle intervient sur ses actifs.

Pour revenir sur la demande relative au benchmark, que nous n'avons pas oubliée, nous pouvons clairement vous démontrer que dans toutes les organisations d'autres domaines, ces gestionnaires d'infrastructures sont dotés de leur propre ingénierie. C'est ce que nous faisons avec cette évolution. Le facteur différenciant sera finalement porté par l'ingénierie de MOP. Ce point important est à avoir en tête.

Voilà les principaux points.

**Mme NOUZARÈDE.**- Je vous propose de parler juste de l'étape suivante. Nous en sommes à la présentation du dossier. Nous avons bien entendu les demandes de données détaillées, qui vous permettront de travailler sur les analyses d'impact. Il est bien prévu de les fournir pour la prochaine étape, qui commence bientôt, concernant les effectifs, le volume de prestataires et un zoom du niveau interne du département.

En termes de calendrier, les premières audiences sont prévues en mars. Les invitations seront envoyées sous peu.

**M. CONDÉ.**- J'apporte une précision sur le calendrier. Cela a été noté dans le rapport et dans les déclarations. Le calendrier présenté est ambitieux. C'est normal lorsque l'on commence. Nous avons par ailleurs l'ambition de prendre le temps de discuter, se concerter, et d'avoir différents rendez-vous pour avancer sur les modalités d'accompagnement, s'il le faut et que c'est demandé. C'est aussi pour cela que nous sommes là aujourd'hui.

Nous avons inscrit ce calendrier dans une démarche dans le cadre de l'accord GPEC. En février, nous avons commencé par cette information que nous avons voulu faire à tous les niveaux : local, dans les départements et établissements, et central, avec les organisations syndicales et les instances. En mars, nous entamerons les négociations et concertations en central, en prenant le temps de le faire correctement. Les informations et consultations des instances seront ensuite menées.

Aujourd'hui, nous avons privilégié l'information de certaines instances, essentiellement du CSE Central, mais aussi de trois établissements : GDI, SIT et MOP ING. Les autres établissements, moins concernés, auront une information du Président. En revanche, nous n'avons pas encore déterminé les départements qui bénéficieront d'une consultation, après l'étape de concertation et négociation. Je pense qu'il faut effectivement donner toutes les informations nécessaires à ceux qui sont concernés par cette évolution de l'ingénierie.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Entre le compte rendu de la Commission, les déclarations et les premières réponses, je pense que le niveau d'information sur ce sujet et dans cette instance qui le découvre, a largement progressé. Avez-vous d'autres questions ou remarques ?

**M. NIVERT.**- Je voulais intervenir sur une petite partie du document, qui concerne principalement les activités d'ingénierie. À la page 31, un paragraphe s'intitule « Autres évolutions ». Sous couvert de ce paragraphe, il se passe des choses assez conséquentes dans le Département SIT, puisque sans même que les organisations syndicales n'aient été informées, des projets de transformation sont présentés aux agents, qui concernent tout de même 150 personnes, avec des disparitions de postes à responsabilité.

J'avais déjà alerté la Direction de SIT sur la nécessité de séparer le sujet en deux dossiers distincts. La partie que nous voyons aujourd'hui concerne la transformation des ingénieries, mais la partie organisation interne de la SIIP concerne des activités de production qui n'ont rien à voir avec l'ingénierie. Il s'agit de la maintenance de serveurs, de réseaux, etc. Les agents sont tombés un peu du paquetage, parce qu'ils s'imaginaient « épargnés » dans ce projet.

Je peux vous dire que cela fait du remous. Des agents ne comprennent pas bien la légitimité de cette réorganisation, qui est peut-être nécessaire. La vitesse à laquelle c'est engagé me semble en discordance avec les fameux calendriers évoqués tout à l'heure, qui vont jusqu'en mai ou juin. Or, nous sommes partis sur des actions très rapides concernant SIT.

Le CSE SIT se tient aujourd'hui, en même temps. Sachez que mes collègues interviendront en CSE. Il y aurait, semble-t-il, un problème de « mélange de dossiers ». Cela congestionne les personnes pour pas grand-chose. Il aurait été préférable d'être plus explicites dans ce dossier. Selon vos termes, il s'agit de « à 50 personnes près ». Or, ce sont 150 personnes, et non 50.

Il aurait été judicieux de rajouter un volet à ce projet ou de ne pas l'inclure dans ce projet et de ne pas mettre ce paragraphe. La Direction nous a indiqué que c'était inclus dans le projet. Ce paragraphe mentionne les 150 personnes. C'est un peu léger.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Monsieur SARDANO ?

**M. SARDANO.-** Puisque c'est inscrit dans le projet, attendons que les consultations aient lieu pour le faire. SIT attendra les phases de négociation et ne doit pas aller plus vite que la musique. On voit que c'est parfois le risque dans ce genre de projet. De bons élèves veulent se manifester et essayent de montrer leur envie, leur enthousiasme. Ils n'attendent pas que la négociation se fasse et que les projets soient présentés, pour commencer un chamboulement dans leur coin. Si cela fait partie du dossier, il faut dire au Directeur de SIT de ne plus rien faire pour l'instant.

Cela nous amène d'ailleurs à une partie plusieurs fois évoquée. Il est souvent question d'agilité. Les volumes sont importants. Ce ne sont pas des start-up. Il faut prendre le temps d'échanger et ne pas minimiser les évolutions de métiers. Vous indiquez que seuls 5 % des agents verront leur métier évoluer. Il faut bien être à l'écoute du personnel sur le terrain, dont le métier évolue, plus ou moins à la marge ou dans le cœur. Un chef de projet qui accompagne une sous-traitance ne le sera plus vraiment dans le package, mais peut-être chargé d'affaires. Il passerait d'un profil de technicien à un profil technico-commercial, avec le suivi. Il était question de la responsabilité pleine et entière du sous-traitant. Dans ce cas, comment s'assurer que le projet est bien mené ?

C'est un vrai changement de métier et certains auront du mal à s'y projeter. Il ne faut donc pas minimiser le pourcentage d'agents concernés et l'importance du changement.

Nos déclarations faisaient état des mobilités géographiques, sur volontariat. Quand il est prévu de travailler à Val-de-Fontenay et qu'il s'agit finalement de Noisy-le-Grand, si vous habitez à l'ouest de Paris, cela rajoute 30 minutes par jour au trajet. Sur l'année, c'est 12 jours de plus passés dans les transports en commun. Ce n'est pas rien. Cela peut paraître anecdotique, mais important cumulé sur une carrière. Le trafic peut dysfonctionner, même si l'information s'améliore. Il n'empêche qu'il y a encore des accidents, comme ce matin.

En complément, et j'ai omis de le mettre dans le rapport, une productivité de six personnes est tout de même annoncée. Vous avez parlé de doublons, en évoquant l'exemple des deux postes de RH du Département ING. Ce sera la grosse difficulté subie, qui entrera dans Diapason. Nous verrons moins de personnes dans cette multitude de petites conséquences à droite et à gauche. En page 31, un ajustement est mentionné. D'autres conséquences ne sont peut-être pas dévoilées dans ce document. Je pense que le suivi du dossier Diapason sera très complexe. Nous aurons donc besoin d'un bilan de cette multitude au sein de l'instance.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Monsieur KHELLAF ?

**M. KHELLAF.-** Il est dit qu'ING disparaîtrait. Or, c'est faux d'après vos dires, si j'ai bien compris.

Nous avons tous compris qu'ING et GDI disparaîtront. En conséquence, le CSE 8 n'existera plus. Sommes-nous d'accord sur cela ?

Concernant la sous-traitance, ce projet a pour but de supprimer tous les prestataires de nos murs et de sous-traiter à outrance. On vous a demandé à plusieurs reprises quel type de projet serait sous-traité. Vous nous répondez : des projets simples. Or, il a été dit à ING que nous sous-traiterions le maximum de projets, simples ou pas. Ce document mentionnant les projets nous intéresse grandement.

Lors de la commission Économique, il a été évoqué la sous-traitance à des maîtrises d'œuvre externes. Quand ils prendront des affaires au forfait, ne connaissant pas toute l'organisation RATP, comment cela se passe-t-il en cas de soucis ? Vous nous avez répondu que la maîtrise d'œuvre RATP pourrait apprendre le métier aux maîtrises d'œuvre externes et peut-être en compensation, apprendre de la maîtrise d'œuvre externe. Pour moi, une question se pose concernant la perte de compétences internes à la RATP et la logique de la direction.

Vous indiquez par ailleurs que le calendrier est très tendu. Je suis ambassadeur sur le projet Val Bienvenue, et son calendrier est calé sur celui de la transformation des projets d'ingénierie. Le projet transformation des ingénieries sera bouclé en octobre et nous déménagerons tous à Val Bienvenue. Et c'est la date où nous déménagerons. Si l'on vous a demandé de rallonger ce calendrier très tendu, il faudrait peut-être le caler au déménagement à Val Bienvenue.

Pour finir, les représentants du personnel se posent une question. Toute la population d'ING se retrouvera dans RATP Infrastructures. Le CSE 8 d'ING-MOP va éclater. Il faut nous expliquer la suite. Le personnel de la RATP a élu des représentants ING. Pratiquement 1 000 agents d'ING iront dans RATP Infrastructures. Comment cela se passe-t-il pour la suite ?

**M. Le PRÉSIDENT.**- Nous prenons une dernière question. Cela permettra de faire une réponse groupée.

**M. TURBAN.**- Faire et défaire, c'est toujours travailler. Il faudra nous expliquer comment développer la performance, comme c'est indiqué dans plusieurs documents. En 2009, on nous avait dit la même chose, pour qu'ING sorte d'un département de maintenance. C'était également pour développer la performance. Il fallait à tout prix qu'ING soit un département in situ. Je serais curieux de savoir sur quoi vous vous basez, parce que vous regrouperez GDI et ING. Quels éléments pouvez-vous nous donner pour nous assurer que la performance sera développée en les regroupant ? Cette question a été posée au département GDI, et la réponse apportée est assez surprenante !

Personne autour de la table n'est dupe. Il y aura bien sûr de la productivité. Elle porte sur six, mais c'est malgré tout déjà de la productivité. Les futurs mutualisations, doublons et éléments à regarder ne sont pas non plus cachés dans la présentation aux départements. Des métiers sont proches entre GDI et ING. Je serais également curieux de savoir comment tout cela sera présenté. Cela représente une forte productivité, en plus des IDM locales, sur les fonctions supports.

Un dernier point qui n'est pas très abordé, le calendrier étant assez tendu. L'approche SSCT est complètement oubliée dans ce document. Comment tout cela sera-t-il décliné ? Cela sera-t-il dans tous les SSCT des départements et en transverse ? Ces questions se posent aujourd'hui. Le bâtiment de Val Bienvenue n'est pas dans RATP Infrastructures. A priori, les agents qui l'intégreront devraient être de RATP Infrastructures. Il ne me semble pas que ces éléments ont été présentés aux CDEP et au CHSCT.

Le dernier point concerne la mobilité et l'accompagnement. Il faudra être très vigilants sur ces sujets. Il nous est indiqué que les agents n'auront de toute façon pas le choix de suivre et d'aller d'un département à l'autre. Il me semblait qu'il y avait un accord mobilité dans l'entreprise et que sa philosophie était justement d'accompagner et d'étudier au cas par

cas les agents qui souhaiteraient aller ailleurs. Il faut en tout cas tenir compte des problèmes personnels et professionnels qui pourraient découler de cette mobilité. Force est de constater que les agents n'auront pas le choix que de suivre cette restructuration. Il y aura donc aussi matière à échanger.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Merci.

**M. CONDÉ.**- Je prends les questions dans l'ordre, pour simplifier. Pour répondre à M. NIVERT, nous avons identifié un certain nombre d'autres évolutions. Vous avez cité SIT, sur lequel je reviendrai. Vous auriez également pu citer MOP.

**M. NIVERT.**- C'est dans votre document.

**M. CONDÉ.**- Il s'agit plus précisément de S2IP, mais c'est aussi vrai pour MOP. La transformation des ingénieries est quand même une évolution d'organisation assez significative. Nous ne le cachons pas. Nous souhaitons effectivement changer quelques équilibres, pour construire l'autonomie fonctionnelle du GI, mais aussi répartir différemment les responsabilités dans les projets.

C'est également une opportunité pour certains départements concernés par la transformation de l'ingénierie, que ce soit SIT, MOP ou GDI, de revoir leur fonctionnement interne. La transformation des ingénieries concerne essentiellement la manière de faire les projets et de garantir l'autonomie fonctionnelle du GI, mais cela emporte également, comme l'a dit M. SARDANO, dans ce dossier présenté aujourd'hui qui ne connaît pas d'accélération, des évolutions internes d'organisation. Elles doivent être discutées au sein des départements et accompagnent cette évolution.

Certains départements sont assez profondément modifiés. Il n'est pas illogique qu'à cette occasion, certains posent des questions et cherchent à s'organiser différemment, pour améliorer clairement leur performance et la réalisation de leur activité. On peut appeler cela la performance de la maintenance des systèmes d'information à SIT, et notamment à S2IP, ou la construction d'une performance de gestion d'actifs au sein du gestionnaire d'infrastructures.

Cette organisation d'ingénieries emporte en son sein certaines évolutions d'organisation propres aux principaux départements concernés. Quatre sont concernés, mais ce sont essentiellement les trois restants : MOP, SIT et GDI. Je ne reviens pas sur ING.

Ce n'est pas un mélange de dossiers, mais plutôt des évolutions internes dans les trois départements que je viens de citer, au sein de ce dossier.

Je poursuis et nous reviendrons sur le sujet au besoin.

M. SARDANO est allé un peu dans le sens de ce que j'évoquais, en disant qu'il ne fallait pas aller plus vite que la musique. Un certain tempo est à respecter, celui du dialogue social et du passage dans les instances. C'est ce que nous faisons aujourd'hui.

Sur la nécessité d'être à l'écoute des personnels et de bien accompagner ceux qui verront leur métier évoluer, c'est très clairement l'ambition. Il faut aussi voir que tout cela va se construire assez sereinement et progressivement. Ce n'est pas quand nous aurons modifié l'organisation que les métiers changeront. C'est particulièrement vrai dans l'unité CPI, Conduite de Projets et Intégration, au sein de RATP Infrastructure. Des équipes qui travaillent

aujourd'hui ensemble seront côte à côte, que ce soit des chefs de projet ou des responsables de maîtrise d'œuvre. Cette organisation perdurera dans le temps et évoluera en fonction du rythme des projets et de l'évolution des compétences ou de l'expérience des acteurs. La mise en œuvre sera progressive.

Certes, le changement d'organisation peut être un peu considéré comme un big-bang, car il y aura un avant et un après. Les personnes ne seront pas forcément dans le même département. En revanche, il ne faut surtout pas que ce soit un big-bang des métiers. Il faut accompagner les agents. Il n'y a pas d'urgence à faire des changements de métiers. Nous ne sommes pas acculés à cela. Cela donnera le temps d'accompagner chacun.

Sur la mobilité géographique, la très grande majorité des agents n'est pas concernée par un changement majeur, notamment de temps de transport. Tout est au même endroit, à Val-de-Fontenay. Il faut juste traverser l'A86, en passant évidemment par le souterrain. Seules quelques personnes changeront.

Quelques maîtres d'œuvre de SIT seront dans les plateaux projets à Val-de-Fontenay. Il n'y a pas une totale obligation de changer. Les agents de SVM notamment resteront à Val-de-Fontenay, pour intégrer par exemple les plateaux projets. En revanche, la majorité de SVM rejoindra Noisy-le-Grand et sera accompagnée. Nous mettrons en œuvre les recommandations des instructions générales applicables en la matière.

Pour continuer sur l'intervention de M. KHELLAF. Je n'ai pas dit qu'ING disparaissait ou pas, mais que les principes qui avaient justifié sa création persistaient, puisque nous gardons au maximum ce caractère intégré de l'ingénierie. Il a permis de mesurer la performance attendue d'ING. Cela répond également à M. TURBAN parallèlement. L'évolution faite en 2009 portait un enjeu de performance. Je pense qu'elle a permis une réelle amélioration, notamment du nombre de projets. Nous avons réussi à faire face à une très forte augmentation du plan de charge. En 15 ans, la RATP a réalisé trois fois plus d'investissements. C'est l'ingénierie interne qui a organisé et porté cette très forte évolution du plan de charge. La performance a clairement été atteinte par les évolutions de 2009.

Cela n'empêche pas qu'il faut continuer à progresser et à en trouver les moyens. Autour de nous, cela évolue, ainsi que la concurrence. Il nous faut également évoluer. En 2009, c'était déjà l'objectif. Cela a permis d'augmenter très nettement les investissements et de moderniser l'entreprise de façon importante, à la fois dans les espaces et les moyens de transport. Il faut continuer. Nous ne pouvons pas nous arrêter.

Pour revenir sur l'intervention de M. KHELLAF, le CSE 8 de MOP-ING ne disparaîtra pas. En revanche, il est fortement impacté par cette transformation des ingénieries et la création de ces départements. Il faudra évoquer ce sujet. Le CSE continuera à exister, mais différemment, en fonction des règles des instances.

Globalement, pour la représentation des agents, nous avons indiqué que nous échangerions sur ce sujet lors des audiences de concertation sur l'accompagnement de cette transformation des ingénieries. Le sujet n'est pas du tout oublié. Il est d'ailleurs travaillé, avec l'aide du Département GIS, ici représenté.

Cela entre dans notre périmètre de réflexion et nous devons le faire sereinement. Cette évolution aura lieu environ deux ans avant les prochaines élections. Il faut

trouver des solutions pour que le CSE 8 fonctionne et que les agents se sentent représentés, malgré les évolutions mises en œuvre. Nous en discuterons avec vous.

Pour revenir sur la sous-traitance et les modalités de sa réalisation, afin que ce soit bien clair pour tous, je n'ai pas dit en commission Économique que nous partagerions tout avec la maîtrise d'œuvre externe. Ce n'est pas le sujet. En revanche, quand nous en avons une, il faut lui donner les éléments nécessaires pour intervenir. Nous devons donner des informations, notamment sur notre manière d'intervenir dans notre réseau, sa consistance, ses diagnostics.

En revanche, l'information des acteurs est asymétrique. Nous donnons ce que nous estimons nécessaire au sous-traitant pour qu'il fasse sa prestation. En contrepartie, le prestataire nous doit un travail qui répond à nos attentes. Il est évident que pour tout ce qui est d'ordre stratégique et notre manière d'intervenir dans nos espaces complexes, nous ne souhaitons pas les partager avec tous. Ce n'est pas du tout l'objet. L'ingénierie est un facteur différenciant. Afin qu'il le reste, il faut conserver nos connaissances et expérience.

Par ailleurs, nous souhaitons réaliser la performance à travers le rapprochement des acteurs. Je prends deux exemples. Nous rapprocherons la conduite de projets et la maîtrise d'œuvre sur des plateaux projets stratégiques. Les agents resteront dans des départements différents, car de nombreux sont impliqués dans la maîtrise d'œuvre. Les personnes seront réunies géographiquement. Elles se verront tous les jours et ce sera plus performant que de s'envoyer des mails et d'attendre trois semaines que la personne réponde.

Parallèlement, pour les projets qui ne sont pas considérés comme étant en plateau projet, stratégique ou de grande importance, les acteurs seront rapprochés au sein d'une même organisation, d'une même unité ou d'un même pôle de réalisation des projets. On considère que grâce au rapprochement au sein d'un même département, les objectifs et les activités de chacun seront plus facilement alignés. Cela permettra de trouver des solutions. Aujourd'hui, tous les acteurs de l'ingénierie sont extrêmement impliqués dans les projets, avec des livrables, des délais, que ce soit les chefs de projet ou la maîtrise d'œuvre.

En revanche, l'organisation actuelle est compliquée. Elle partage les responsabilités et ne permet pas de bien aligner les plans de charge des équipes. Cela se traduit par beaucoup de frustrations et une grande implication des acteurs pour compenser ce que les autres n'ont pas pu faire. Concrètement, nous « payons » l'augmentation du plan de charge et du nombre de projets par une mobilisation extrême de nos agents. En simplifiant l'organisation, le travail de nos agents, et en rapprochant les acteurs, nous aurons une meilleure efficacité de notre ingénierie. Simplifier et faciliter le rôle de chacun permettra une meilleure efficacité et sérénité et apportera une vraie plus-value pour les projets.

Deuxièmement, à travers RATP Infrastructure, on rapproche une ingénierie de conception et la maintenance, dont l'ingénierie de maintenance. Cela permettra assez nettement de simplifier la transition à la fin des projets entre le monde des projets et le monde de la maintenance. À travers cette transition plus longue, les systèmes de plus en plus complexes, en gare ou de transport, seront mieux maîtrisés. À la fin du projet et à la reprise en maintenance, les personnes changent, doivent acquérir toutes les compétences préalables, sans connaître les choix faits. En les rapprochant, nous souhaitons un réel maillage des équipes et une transition dans la durée, afin d'être plus performants dans la mise en service de ces nouveaux systèmes de plus en plus compliqués, informatisés, qui méritent un suivi continu de la conception jusqu'à la réalisation de la maintenance.

Ces deux exemples vous montrent que nous voulons une meilleure performance et un meilleur résultat pour les clients, en travaillant différemment, dans un environnement plus constructif, qui permette de répondre aux enjeux d'ingénierie de l'entreprise. Une organisation un peu différente des acteurs permettrait une meilleure performance, notamment pour corriger certains irritants ou difficultés actuelles.

Pour la productivité, nous rapprocherons les métiers voisins. Au regard de notre charge, il y aura du travail pour tous. Le plan de charge est très fort et le sera encore dans les années à venir, à travers la modernisation de toutes les lignes de métro, du RER et des espaces.

Pour les CSSCT, il n'y a pas de difficultés. Nous passons en CSE après les commissions SSCT.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Pour avoir le temps de faire une pause, je propose trois dernières interventions ou questions, à savoir M. SAUTEL, M. NIVERT et M. BAZIN.

**M. SAUTEL.**- Pour la Direction, il est surtout question de performance technique, structurelle et de rapprochement de certaines activités. Sachant que nous avons longtemps été déformés par le verbiage de la Direction, pour qui, il était surtout question de performance économique. Nous allons nous réadapter.

J'enchaîne maintenant sur les IRP, où nous venons d'entendre que le CSE 8 sera, d'une façon ou d'une autre, maintenu. Cela va être compliqué car le Département ING n'existera plus. 90 % de ses effectifs -c'est d'ailleurs assez clair dans votre schéma en page 20<sup>1</sup>- rallieront une nouvelle structure juridique, RATP Infrastructures. Le reste des agents partira à SID. Ces salariés étaient intégrés dans la structure ING MOP, nouvelle entité représentative du personnel. Une fois le projet mis en œuvre, le volume de salariés, leur activité ne correspondra plus du tout à la représentation initiale du CSE 8. Ainsi nous avons du mal à comprendre que la représentativité des salariés soit gardée en l'état. Dans les prochains mois, les discussions avec les organisations syndicales éclaireront ce débat.

J'en reviens au cœur du projet. Vous portez un projet de refonte des ingénieries, qui tend à rendre ces investissements et projets toujours plus performants, veut redonner une autonomie fonctionnelle au Gestionnaire d'Infrastructures tout en indiquant qu'il fonctionnerait avec des capacités d'ingénierie différenciantes. Mais un aspect fondamental de ce projet est oublié, l'aspect financier. Dans l'entreprise, coexistent un gestionnaire d'infrastructures en charge du réseau historique (et demain de la gestion des infrastructures du Grand Paris Express) et un opérateur de transport qui regroupe le reste des départements de l'entreprise.

En rattachant le Département ING au Département GDI, on exfiltre l'ingénierie de l'opérateur de transport et on la rattache au Gestionnaire d'Infrastructures existant. Se faisant, il faut relever que vous soulagez financièrement la structure de l'opérateur de transport.

Lors du lancement des prochains appels d'offres par l'Autorité Organisatrice, l'EPIC RATP, via sa nouvelle filiale « RATP Paris Développement », répondra à ces offres et présentera alors une meilleure image économique, puisque vous aurez extrait toute la structure

---

<sup>1</sup> Se référer aux documents du dossier de séance.

d'ingénierie. Et si cela n'apparaît pas dans le dossier, c'est réel : le coût de réponse de l'OT aux appels d'offres sera mécaniquement soulagé.

J'en arrive à la performance, soit dans un premier temps 6 ETP en moins. Rien n'indique que ce ne sera pas plus quand bien même ces ETP dépendent des frais de structure d'ING, qui désormais sera fondu dans RATP Infrastructures. Vous me confirmerez, ou non, ce point là.

Vous parlez surtout de productivité vis-à-vis des MACE, sur lesquelles vous prévoyez des gains financiers. C'est le point 8.1 de votre dossier. C'est court, tient en une phrase et n'est pas quantifié. Je me pose donc plusieurs questions. Que représentent ces gains financiers sur les matières et autres charges externes que vous prévoyez d'effectuer, compte tenu des plus de 4 000 salariés concernés par ce projet ? Je m'attends éventuellement à des sommes conséquentes, mais elles n'apparaissent pas.

Enfin, un point a été abordé par la CSSCT centrale. Deux bâtiments nouveaux seront créés à Noisy-le-Grand et Val-de-Fontenay, où il est indiqué qu'ils seront « modernes et qualitatifs ». Pour la modernité, je vois à peu près. Qu'entendez-vous par « qualitatifs » ?

**M. NIVERT.**- Je rebondis sur votre réponse. Au vu des précisions apportées par le Président de la Commission économique, il m'avait échappé qu'il y avait dans le dossier une promotion de M. SARDANO au rang de Directeur de SIT. J'ai compris qu'il avait répondu à la place de la Direction. Il ne s'agit pas de cela.

Le projet de transformation concernait quatre personnes de SIIP à SIT. Selon les quatre petites phrases, cela concerne maintenant environ 155 personnes. Je suis désolé, mais lors de l'annonce du projet, il avait été indiqué aux agents le périmètre touché. Or, ils découvrent que cela concerne finalement la moitié de l'effectif de l'unité. Ce n'est plus la même dimension.

Enfin, j'ai cru comprendre que le dossier n'était pas encore au point pour présenter des organigrammes. Sachez qu'à SIT, des organigrammes ont déjà été présentés aux salariés, avec d'énormes impacts. On passe d'une trentaine de domaines à 11 et de 4 UL à 2 UL. Les responsables de ces entités sont un peu anxieux de leur devenir, au vu de la présentation de ces organigrammes. Pour un dossier soi-disant non « ficelé », je pense que le sous-projet est largement dépassé.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Monsieur BAZIN ?

**M. BAZIN.**- Merci. Je vais continuer dans le sens de M. NIVERT et rebondir sur l'intervention de M. SARDANO. Comme la Direction le dit, jusque-là, tout va bien. On emmène les gens au bord du gouffre, mais jusque-là, tout va bien. Qu'ils fassent le grand plongeon et vous continuerez à leur dire que jusque-là, tout va bien et qu'il n'y a pas de souci, pourquoi pas. Cela me paraît plutôt inquiétant si l'on s'arrêtait à cela.

L'entreprise s'appuie sur un principe, que j'ose croire, que des ingénieurs ont été embauchés afin de prévoir et aussi d'inventer un peu l'avenir. Vous leur demandez de prévoir des modes de fonctionnement, des projets, un certain nombre de choses, mais de ne pas s'inquiéter sur ce dossier et d'arrêter de réfléchir, car tout viendra à temps au bon moment. Je suis un peu inquiet de cette vision, qui n'est pas très logique. Il y a un problème. Vous pourriez concevoir que les agents ont une capacité de penser et s'inquiètent de leur

avenir, en tout cas leur laisser cette prérogative. Ils vous posent des questions et ont le mérite de le faire. Ils ont l'espoir d'avoir une réponse correcte de votre part, et pas seulement que « jusque-là, tout va bien et qu'il ne faut pas s'inquiéter ». Nous allons droit dans le mur, mais tout va bien, ce n'est pas grave !

Ma deuxième interrogation concerne les CSE qui disparaîtront ou pas. Je pense plutôt qu'ils n'existeront plus. Ce sera très impacté et dans la réorganisation prévue, comment cela se passera-t-il ? Quid du fonctionnement des futurs CSE ? Y aura-t-il un big-bang sur le CSE GDI, en tout cas un CSE RATP Infrastructures ? Je ne comprends pas trop. Pourriez-vous nous expliquer la future organisation de ces instances ?

**M. Le PRÉSIDENT.**- Monsieur CONDE ?

**M. CONDÉ.**- Je reviens sur la performance économique, le terme que vous employez. Un peu de performance économique est affichée dans ce document, avec les six postes de productivité indiqués. Ce sont des doublons clairement visibles. Il n'y a pas de surprise. Il est ensuite question des MACE et d'un gain financier y afférent, notamment sur les prestations externes réalisées, puisque nous cherchons à être plus efficaces et à réduire les doublons et inefficacités. Il y aura un gain sur les MACE mobilisées pour les prestataires. Il est extrêmement difficile de le quantifier, pour deux raisons. Dans ce monde de projets, aucune année ne ressemble à la précédente. Certains s'achèvent quand d'autres démarrent. Le fonctionnement n'est pas stable, en termes d'effectifs définis.

Par ailleurs, nous agissons progressivement. C'est en réunissant les acteurs et en faisant progressivement des choix au niveau le plus pertinent des équipes que nous arriverons à trouver des moyens plus performants, en mobilisant moins de MACE. Ce sera très progressif. C'est une première réponse à M. BAZIN. Tout se fera avec les équipes sur ce sujet.

Vous indiquez que cette évolution soulagera financièrement la structure de l'OT pour les appels d'offres à venir. Ce n'est pas exact. La comptabilité est déjà séparée. Les coûts de l'ingénierie portée par ING sont pour la majorité immobilisés, portés par les investissements et répartis entre le GI et l'OT, en fonction des actifs concernés. Pour l'exploitation, ils sont également répartis entre le GI et l'OT, en fonction de la teneur du projet et de l'actif concerné. La majorité des coûts d'ING est déjà portée par le GI, dans le cadre de la séparation comptable actuelle et depuis 2012. Cela ne changera pas. Nous aurons en revanche beaucoup moins de flux financiers entre le GI et l'OT. ING est actuellement dans l'OT et majoritairement payé, par convention, par le GI. Demain, la majorité des équipes intégrant le gestionnaire d'infrastructures sera naturellement dans les coûts du GI. Il n'y a pas de tel gain financier. En revanche, nous serons beaucoup plus robustes, en ayant beaucoup moins de transferts financiers entre l'OT et le GI. La séparation comptable est effective. Ensuite, il faudrait arriver à quantifier et qualifier le niveau de flux financiers, ce qui est difficile.

**M. SAUTEL.**- Et le coût que représente un millier de salariés, aujourd'hui supporté par l'OT ?!

**Mme NOUZARÈDE.**- Il est refacturé au GI.

**M. CONDÉ.**- C'est ce que je vous indiquais. Ce n'est pas extrêmement simple effectivement. Il n'y a pas de passe-passe budgétaire avec cela. C'est déjà le cas aujourd'hui, avec la séparation comptable.

Concernant S2IP, la séquence sur les quatre personnes concernées, puis 150, est sans doute liée à l'avancement du projet et aux étapes de réflexion. Il était essentiellement question de la transformation de l'ingénierie au sens projets, S2IP étant assez peu concerné par les évolutions au début. Ce projet a ensuite aussi rendu nécessaires des modifications d'organisation des structures. Quand on met d'autres objectifs propres à chacun des départements dans les évolutions proposées, cela concerne davantage de personnes. Il n'y a pas une volonté de changement à un moment donné. La construction du projet est d'abord en fonction de l'ingénierie, puis des objectifs propres d'organisation qui se sont greffés.

**Mme NOUZARÈDE.**- Je vous propose de revenir sur « *tout va bien, on verra plus tard* » et la méthode proposée sur le projet.

En première phase, il était bien question des orientations. Il s'agissait des process, de la manière de travailler et des choix investissements, qui nous permettent déjà de progresser. Nous étions néanmoins parfaitement conscients qu'en présentant le sujet des orientations, il y avait des évolutions organisationnelles, que nous savons significatives. Il nous a semblé préférable de travailler en priorité sur ce sujet, qui génère beaucoup de questions et attentes des agents, afin de les lever et passer à l'étape suivante. Les orientations sont le cadrage général.

Je rappelle que c'est un projet de process, d'organisation et de clarification des responsabilités, pour permettre à chacun de travailler.

La deuxième étape est centrée sur le volet organisationnel. Les travaux sur les processus continuent pendant ce temps.

La mise en œuvre des organisations se fera en big-bang, avec le souhait de conserver les collectifs, pour ne pas rompre cette dynamique et permettre les conditions de travail et de réflexion évoquées sur les processus, la façon de travailler, la technique, les collectifs et l'équipe. C'est un processus de construction et de mobilisation des acteurs. Nous essayons de faire les choses dans l'ordre, avec un cadre général. Les processus qui peuvent avancer sans réorganisation avancent. Nous souhaitons mobiliser les équipes sur les façons de mieux travailler. C'est ce qu'il faut retenir. L'objectif du projet pour tout le monde est de mieux travailler ensemble pour développer de la performance, certes économique, ce n'est pas interdit, mais avant tout pour faire les nombreux projets nécessaires et la maintenance patrimoniale gestionnaire d'infrastructures.

Je voudrais aborder l'immobilier, dans la même logique. Il s'agit d'améliorer la qualité de vie au travail, à travers ce que je viens de dire. Il ne faut pas oublier la logistique, via l'immobilier. J'apporte une précision sur les aspects moderne et qualitatif. Les équipes de SVM devaient rejoindre Val Bienvenue, un bâtiment moderne et de qualité, qui permet différentes façons de travailler, adaptées aux projets. Il comporte de nombreux espaces collectifs, qui permettent de se rassembler autant que de besoin. Dans le cadre du projet, qui modifie la destination des agents de SVM, alors qu'ils allaient rejoindre ce bâtiment de qualité, il nous semblait tout à fait nécessaire, humainement, de viser le même type de qualité de bâtiment à Noisy-le-Grand, d'où ce même terme de « moderne et qualitatif ».

**M. Le PRÉSIDENT.**- Monsieur SARRASSAT ?

**M. SARRASSAT.**- En réponse à Frédéric NIVERT, je le remercie du plébiscite pour notre président de la commission Économique. Une telle évolution de poste,

après avoir été plébiscité par la direction, j'en suis extrêmement conquis. Je pense que tu n'auras hélas pas cette promotion Stéphane.

Je reviens quand même à la genèse de l'information d'aujourd'hui. Des annonces ont été faites dans tous les sens, qui ont créé énormément d'émois, de tensions et d'inquiétudes. On revient ici pour faire un retour pédagogique, si j'ai bien compris. Les explications que vous donnez sont extrêmement complètes, même s'il y a toujours des interrogations. Cela prouve qu'il reste encore du travail à faire localement.

Cela étant dit, je constate la richesse du débat. Je reprends ma fonction de base de Secrétaire. Les échanges ici sont nombreux. La nécessité de les préparer en commission Économique s'avère plus que nécessaire. Une commission Économique exceptionnelle a eu lieu, mais les débats restent très riches. J'aimerais que dans l'instance nous puissions toujours faire ces commissions Économiques à l'avenir avec les moyens nécessaires. J'en profite pour vous rappeler nos problèmes dans ce domaine.

Nous sommes d'accord, ce dossier repassera dans cette instance après le cycle total de consultation, négociation, afin d'en expliquer l'évolution. Rien n'est finalisé aujourd'hui, bien au contraire. C'est le début d'une phase de négociation, et non de concertation, terme trop à la mode. C'est une démarche globale, sur laquelle nous espérons avoir des réponses.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Si vous me permettez de vous interrompre, j'apporte une précision. C'est une question de méthode qui est posée. Il est important d'en parler. Ce n'est pas tout à fait le début du processus et certains d'entre vous l'ont rappelé, c'est la deuxième présentation. Pour un certain nombre d'entre nous, c'est la première fois qu'ils en entendent parler. Avant le CSE, il existait le CRE, et c'est donc la deuxième fois. Nous prenons le parti de multiplier les informations avant le processus d'information et consultation. La contrepartie de cela est qu'il faut accepter que, plus l'information est donnée en amont, plus elle est incomplète. Le souligner et demander des compléments est tout à fait légitime, mais le reprocher est un peu antinomique avec le fait de souhaiter et promouvoir l'anticipation. Je voulais juste dire cela. Il faut trouver le bon équilibre entre la qualité et la quantité d'informations données très en amont, qui posent de nombreuses questions et les prendre, afin de compléter avec des réponses lors de la séance d'après.

Je veux bien d'autres interventions, mais nous finirons par ne plus faire de pause. Un timing est à tenir. M. SAUTEL a également demandé la parole. Cela se multiplie.

**M. KHELLAF.**- Je souhaite revenir sur le calendrier de transformation des ingénieries, qui prévoit une plurisyndicale de négociation fin mars. Que signifie négociation pour vous ? Comparé au planning du projet Val Bienvenue, les espaces seront définitivement attribués en avril. Cela n'est-il pas un peu court ?

**M. CONDÉ.**- Je pense avoir déjà donné quelques éléments. Ce calendrier indicatif est ambitieux. Nous prendrons le temps de faire les audiences et réunions nécessaires, pour converger. Je rappelle qu'elles sont avant tout sur le périmètre des mesures d'accompagnement de cette démarche de transformation des ingénieries. Ce n'est pas une négociation des organisations. Ce n'est pas le sujet. En revanche, elle permet d'accompagner les agents dans cette évolution.

Les grandes lignes ont été posées. Il faut maintenant les traduire en mesures d'accompagnement, pour que chacun adhère et s'approprie les évolutions proposées.

Le calendrier Val Bienvenue est assez tendu, parce qu'il comprend l'aménagement du bâtiment. Il faut réussir à trouver les moyens de garantir que les deux puissent se faire de manière harmonieuse. Je pense que nous essayons de faire le moins de changements possible par rapport à ce qui a été imaginé à Val Bienvenue, pour tenir également les délais de ces locaux.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Monsieur SAUTEL ?

**M. SAUTEL.**- Nous nous sommes probablement mal compris. Nous ne reprochons pas à la Direction de nous donner trop d'informations, quand bien même elles nous parviennent au fil de l'eau et que les documents soient incomplets, pour reprendre vos propos. Ça, nous l'avons bien compris ! En revanche, la durée et la teneur du débat sont normales, notamment pour un projet qui concerne un dixième de l'ensemble des salariés de l'entreprise, soit plus de 4 000 salariés. Nous avons également bien compris que nous aurons un dossier revu et corrigé avant que l'instance ne se prononce, puisque dans l'intervalle les négociations se poursuivront.

Je reviens encore une fois sur les MACE, où des gains financiers seront opérés sur ces frais, notamment sur les prestataires. En l'état, je pense qu'il va être compliqué que l'instance se prononce sur le dossier tel quel. Vous nous proposez une fourchette de gains sur les MACE, où ces gains financiers surviendront a posteriori du dossier de refonte des ingénieries et feront localement l'objet de nouveaux dossiers lorsque les nouvelles entités seront composées. Aujourd'hui, on se trouve au milieu du gué, entre deux rives. Cette posture ne sera pas tenable.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Je remercie M. CONDÉ et Mme NOUZARÈDE pour toutes les explications fournies. Je vous propose une pause. Merci.

*La séance est suspendue à 10 h 50.*



## **IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

### **Information sur le projet note de frais**

**Delphine CHAILLOUX, responsable d'unité spécialisée à CGF/C2SI**

**Pierre BRANET, responsable d'unité spécialisée à CGF/CE**

**participent à ce point de l'ordre du jour.**



*La séance est reprise à 11 h 05.*

**M. Le PRÉSIDENT.**- Ce point de l'ordre du jour va nous permettre de vous informer sur un projet d'évolution de gestion des notes de frais. Je vous propose d'accueillir Delphine CHAILLOUX, responsable des SI du périmètre de CGF et de VAL, et Pierre BRANET, en charge de la responsabilité de la comptabilité de l'entreprise. Ils sont donc co-porteurs de ce projet, qui a été présenté devant la formidable commission Économique qui a eu lieu. Je vous propose de passer tout de suite la parole à M. SARDANO, qui va nous en faire le compte rendu.

**M. SARDANO.**- Nous remercions Madame CHAILLOUX, responsable d'unité spécialisée à CGF/C2SI et Monsieur BRANET, responsable d'unité spécialisée à CGF/CE, pour leur présentation.

Chaque année plus de 18 000 notes de frais sont traitées par les services compétents. Ce traitement est principalement manuel et sollicite de nombreux intervenants. Ce process est lent car chaque étape nécessite une intervention humaine jusqu'à la saisie dans l'outil Tosca. En plus d'être lent, il est onéreux puisque le coût de traitement d'une note de frais est évalué à 48 €. Très souvent, le coût de traitement est plus élevé que la note de frais elle-même.

De plus, la généralisation de Windows 10 rend obsolète l'outil Tosca.

L'entreprise a donc fait le choix de s'équiper d'un outil moderne de traitement des notes de frais en faisant l'acquisition d'un logiciel ayant fait ses preuves à l'extérieur. L'investissement qui peut sembler conséquent sera vite amorti puisque le coût du traitement baissera à 17 €, soit une économie de 31 € par dossier. Dans le même temps, deux postes seront supprimés à la comptabilité augmentant, de fait, les économies.

Malgré l'évidence de ce projet, il reste un certain nombre d'interrogations sur l'utilisation du logiciel via une application accessible par tous les salariés. Si la simplicité d'utilisation semble évidente, concrètement comment cela se passera-t-il ? Comment les agents, et en particulier, ceux de l'exploitation, auront connaissance de la mise en service de l'application ? Comment les managers, en charge de la validation de la note, seront formés ? Que se passera-t-il en cas d'absence prolongée du manager et quid du droit à la déconnexion ?

**M. Le PRÉSIDENT.**- Merci beaucoup. Avez-vous des déclarations ?

**M. FAUCHEUX.**- Pour l'UNSA RATP, c'est un énième dossier sur l'avancée de la digitalisation à la RATP qu'il nous faut voir dans ce projet. Les collaborateurs utilisateurs opéreront en quelques clics grâce à l'informatisation des petites tâches effectuées par d'autres auparavant.

Certes, il nous faut bien vivre avec notre temps et faire évoluer les systèmes face à nos concurrents. Le coût de gestion d'une note de frais baissera de 65 % !

Au revoir à notre bon vieil outil Tosca, qui était arrivé à son obsolescence technique au vu de son impossibilité de migrer sur Windows 10.

Bienvenu à Notilus qui se doit d'être une Excellence Opérationnelle du groupe. Et avec cette application en mode Saas, un logiciel de service, permettant à l'entreprise de décliner discrètement son Diapason. En effet, 2 postes sont supprimés et déjà traités dans le dossier de réorganisation de la comptabilité.

Bien qu'aucune présentation en mode dynamique n'ait été effectuée lors de la commission Économique, il est très aisé de trouver celle-ci sur le web.

À aucun moment, et c'est fort dommage, il nous a été rapporté le fait, que c'est une innovation 100 % française, certifiée ISO 27001 et conforme à la RGPD. En devenant future utilisatrice de cet outil adapté à nos réglementations et IG propres, l'entreprise RATP rejoindra une grande communauté d'acteurs publics tels que des conseils généraux et départementaux ainsi que de nombreux instituts de recherche.

Lors de cette présentation, il a bien été pointé que le montant moyen des notes de frais est relativement bas comparativement aux autres entreprises et, c'est la raison du choix de cette solution permettant une réelle baisse des coûts de traitement.

Chaque agent RATP pourra, et ce, quel que soit son attachement, département, depuis son Smartphone, se faire rembourser ses notes de frais en prenant en photo le justificatif sans besoin de remplir la date ni la nature ni même le montant car Notilus s'occupe de tout. Les managers seront au centre du système pour procéder aux validations. Une nouvelle petite tâche qui s'ajoutera au travail des heureux managers désignés et qui engagera leur responsabilité même s'il demeure un second niveau de validation par la comptabilité. Le règlement de la note in fine sera versé avec le salaire évitant ainsi de transmettre des données sensibles des agents, que sont les coordonnées bancaires à un hébergeur.

La bascule Tosca vers Notilus est prévue pour avril 2019 avec une visée de 47 000 utilisateurs, bénéficiaires potentiels dont les 5 000 actuels et 4 600 managers potentiels contre 832 habilités aujourd'hui sur Tosca.

Il va sans dire qu'un nombre très important de managers et d'agents va découvrir le fonctionnement et leurs droits aux notes de frais grâce et au travers de la charte de traitement, qui constitue le document fondateur reprenant, ce qui existe déjà, en renvoyant à l'IG des sous caisses et l'UNSA RATP y veillera également.

La formation et l'information des futurs utilisateurs seront au cœur du déploiement de cette nouvelle technologie. Sur ce point, l'UNSA RATP considère que la position de l'entreprise reste floue et qu'elle ne semble pas prendre en compte les particularités et la diversité de nos métiers.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Avez-vous d'autres déclarations ?

Les intervenants souhaitent-ils compléter l'information fournie et répondre aux questions ou observations ?

**Mme CHAILLOUX.**- Bonjour à tous. On peut retenir de vos déclarations les problématiques de la conduite du changement et de l'accessibilité à l'outil pour l'ensemble des

émetteurs de notes de frais, soit potentiellement l'ensemble des salariés. Je retiens ces deux points.

Sur l'accessibilité, vous avez relevé que c'est un outil digital. L'entreprise est dans un plan de transformation digitale, qui vise à outiller au maximum l'ensemble de ses salariés, afin qu'ils aient accès, notamment à l'information de l'entreprise. Il existe déjà un certain nombre de dispositifs, y compris au sein des départements d'exploitation qui forment cette inquiétude, permettant à l'ensemble des agents d'accéder à l'information, à travers le plan de transformation digitale et auparavant, des bornes qui étaient à leur disposition pour se connecter.

S'il n'y a pas cette accessibilité ou en cas de souci, nous avons prévu que chaque département soit doté d'un chargé de saisie « estampillé ». Cette personne est l'interlocuteur si l'on n'arrive pas à saisir sa note de frais ou que l'on a accès à rien. C'est comme cela que nous le communiquerons. Cela sera exceptionnel, mais cela reste une boucle de retour, au cas où.

Il faut retenir que l'entreprise se transforme digitalement et fait en sorte que l'information soit accessible à tous, par le biais du canal digital. Nous sommes dans cette logique, en portant ce projet d'outil, qui rend le salarié autonome. C'est l'objectif de la digitalisation de nos salariés. Au cas où, nous avons prévu dans le processus un chargé de saisie par département, qui sera formé plus précisément.

Le deuxième point concerne la formation et l'information. L'agent qui émettait des notes de frais remplissait un formulaire papier et le mettait dans un parapheur. Certains agents étaient habilités à le valider, que l'on donnait au sous-caissier, qui le saisissait dans l'outil Tosca. Il a été demandé à un certain nombre de salariés de saisir leurs congés dans l'application Colisée. Il s'agit du même type d'information. Au lieu d'écrire sur un papier mis ensuite dans un parapheur, la note de frais est saisie dans un outil, qui sera évidemment accessible dans Urban, dans les applications, au même titre qu'Antilope, Colisée ou le libre-service RH. Le salarié a l'habitude de ces outils accessibles via l'intranet de l'entreprise.

Nous informerons les salariés par les voies habituelles de communication, par le biais de chaque département puisque nous demandons un référent par département, pour déployer la conduite du changement de cet outil, qui aura aussi pour vocation d'informer de son arrivée, permettant à chaque salarié d'être autonome dans la saisie de sa note de frais.

Pour le manager, ce sera pareil, sachant que nous adresserons également une note aux directeurs et responsables d'unité, pour qu'ils déploient bien l'information. Les managers valident déjà beaucoup de choses digitalement, telles des demandes d'approvisionnement. Tous les managers déclarés pourront être amenés, si l'un de leurs salariés fait une note de frais, à la valider par voie dématérialisée. Il y aura une information et l'utilisation de l'outil est assez aisée, comme les applications que l'on télécharge. Vous pouvez voir un tutoriel sur YouTube. Il y aura évidemment des tutoriels et documentations sur l'utilisation de l'outil, mais elle sera extrêmement fluide, comme celle des outils que l'on utilise à titre personnel.

Voilà pour ces deux aspects.

Il était également question du droit à la déconnexion. Le manager n'est pas obligé de se connecter le soir pour valider la note de frais de son collaborateur, ni de se

connecter tout court d'ailleurs. Il peut attendre le lendemain. S'il est en CA ou absent de façon prolongée, il peut évidemment déléguer. Comme dans tous les outils de dématérialisation de la validation, une possibilité de déléguer existe.

**M. Le PRÉSIDENT.-** MM. RISPAL, SAUTEL, BOYER et SARDANO souhaitent intervenir.

**M. RISPAL.-** Tout d'abord, je note que ce n'est qu'une information. C'est quand même regrettable, puisque cela a quand même un impact sur les effectifs. Il est stipulé dans le document l'absence de suppression d'effectifs à part deux. Il s'agit donc bien d'une suppression d'effectifs. C'est une première remarque. Pourquoi n'est-ce qu'une information, alors que cela a un impact sur le dimensionnement des effectifs ?

Par ailleurs, nous avons évoqué l'à peu près du sujet d'avant. C'est aussi le cas, car tous les salariés n'auront pas la possibilité directe de déposer ces notes de frais. C'est compliqué. Il faut que chaque salarié ait un accès direct. Il ne faut pas attendre que cela se libère ou la nomination d'un référent. Il est déjà compliqué d'avoir un ordinateur disponible pour utiliser Colisée. Nous sommes déjà dans ce cas de figure.

C'est encore le manager de proximité. Le fonctionnement de Colisée devait alléger la situation. Il s'avère que ces agents sont quand même assez sollicités puisqu'il y a systématiquement des relances dans les boîtes mails. Celles-ci sont parfois bloquées. Ces mails sont assez lourds à ouvrir. Il faut voir quel impact ces notes de frais ont sur l'outil informatique.

Une question a été posée en Commission économique sur la situation des serveurs. Sont-ils en France, en Europe ou à l'extérieur ? Quid de la confidentialité ? Quelle est la responsabilité du management de proximité, avec la possibilité d'en faire avec la note de frais ? Cette situation nécessite un peu d'éclaircissements. Cela paraît un peu compliqué. Il faudra à la fois qu'il soit certain de pouvoir faire rembourser la note de frais, de la réglementation en cours et de l'autorisation à donner, ce qui compliquera sûrement la tâche de ces fonctions.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci. Monsieur SAUTEL ?

**M. SAUTEL.-** Je n'ai pas grand-chose à dire sur le fond du dossier. L'outil et le serveur sont obsolètes et auraient nécessité des coûts de maintenance et d'entretien trop importants. L'entreprise passe donc à autre chose, le tout accompagné d'une simplification des procédures et de la fin du support papier. Il est difficile d'être contre, au moins sur le fond.

Sur la forme, certaines interrogations viennent d'être posées par M. RISPAL. Je m'interroge sur le coût de gestion de ces notes de frais, avec un niveau d'investissement sur ce projet de 1,5 M€. On a du mal à décoder la Valeur Actuelle Nette (VAN) du projet, à savoir quand il sera rentable pour l'entreprise. Le coût de cette gestion des notes est divisé par trois et passe de 48 à 17 €, chutant de 900 à 300 millions. Vu le coût initial supporté par le projet, quand ce dossier sera-t-il rentable pour l'entreprise ?

**M. BOYER.-** J'ai deux questions, d'ordre technique. Nous nous interrogeons sur la formalisation de la transmission des justificatifs. Nous avons compris que le salarié saisirait ses dépenses, mais comment le justificatif parviendra-t-il à la comptabilité ?

Ma deuxième interrogation concerne la situation des contrôleurs-réviseurs. Le dossier affiche une productivité de deux postes. De façon pratique, comment cette disposition s'opérera-t-elle ? Il est indiqué qu'il s'agit de 16 contrôleurs réviseurs et qu'un certain pourcentage de leur activité est concerné. Concrètement, deux sont supprimés. Comment cela s'opérera-t-il, surtout que le tableau présenté en dessous est assez flou ? La volumétrie actuelle est de 16 contrôleurs-réviseurs et la volumétrie cible est de zéro.

**M. ABOUTAÏB.**- Nous nous interrogeons sur l'utilisation du support digital, surtout pour les salariés qui n'en ont pas la connaissance et pas moyen d'avoir un téléphone ou une tablette. Avez-vous prévu un interlocuteur local pour cette catégorie de personnel ?

**M. Le PRÉSIDENT.**- Merci. Monsieur SARDANO ?

**M. SARDANO.**- Cela reprend un certain nombre d'inquiétudes qui ont été exprimées.

J'ai eu cette impression à la fin de la Commission économique qui s'est tenue par rapport à vos propos. Je l'ai encore aujourd'hui. Ce sentiment est même renforcé. J'ai l'impression que vous ne savez pas comment fonctionnent les départements d'exploitation. Le seul Colisée que je connaisse se trouve à Rome ! Je n'ai jamais vu cela. Le Département Bus, mon ancien département, compte 17 000 personnes. Il y a du changement. C'est un peu ce que disait M. ABOUTAÏB. Les agents des départements d'exploitation n'ont pas forcément les moyens d'accès, même si vous évoquez leur téléphone portable. Pour avoir un manager, il faut qu'il soit déclaré dans le libre-service RH. Nous avons fait un point en CDEP Bus. 25 % des salariés avaient déclaré leur manager. C'est d'abord un indicateur de connaissance de cette possibilité, puis de faisabilité. Je pense qu'un conducteur de métro n'a pas non plus forcément l'accès à des dispositifs informatiques dans son train. Il n'y a pas de réseau, ni de connexion dans le tunnel.

**M. Le PRÉSIDENT.**- On ne le fait pas forcément lorsque l'on conduit son métro.

**M. SARDANO.**- La mise en place du dispositif pose un vrai problème. Vous l'avez dit en commission, c'est l'un des départements les plus importants et le plus gros fournisseur de notes de frais. Il s'agit déjà des visites médicales permis que nous devons faire tous les cinq ans. Je ne sais pas comment les agents pourront faire. Je n'ai pas l'impression que vous avez pris conscience de cette problématique. Un référent de saisie par département pour 17 000 agents... En réalité, des postes seront peut-être créés.

**Mme CHAILLOUX.**- Le serveur est hébergé en France. Nautilus est de plus conforme au RGPD.

**M. BRANET.**- Concernant la comptabilité et les deux postes en moins, ce sujet avait été exposé dans le dossier présenté aux IRP en juin 2018, sur l'évolution de l'organisation de l'unité comptabilité.

Les tâches des deux fonctions comptables concernées, les contrôleurs-réviseurs et les comptables, sont réparties sur plusieurs comptables. Elles seront réparties différemment entre les personnes. À terme, des personnes partant à la retraite ne seront pas renouvelées. Les deux de moins se concrétiseront ainsi.

**Mme CHAILLOUX.**- Nous avons validé la rentabilité du projet à trois ans et demi. Il sera alors rentable, par rapport au coût d'investissement de 1,5 M€.

**M. BRANET.**- Concernant la manière de transmettre les justificatifs à la comptabilité, le process de digitalisation prévoit de mettre le justificatif en format PDF ou photo. La copie du justificatif est accrochée à la note de frais dématérialisée. Il n'y aura pas de flux papier à envoyer à la comptabilité, en parallèle avec les justificatifs.

**M. Le PRÉSIDENT.**- J'imagine qu'une fonction scan est associée à l'application, comme dans certaines applications que l'on utilise. On peut associer une photo à un message par le scan du document.

**M. SARRASSAT.**- Cela signifie-t-il que sur votre application mobile, vous photographiez directement votre facture, qui part avec votre note de frais ?

**Mme CHAILLOUX.**- Si vous êtes sur un PC normal, vous pouvez aussi scanner via l'imprimante.

**M. SARRASSAT.**- Il faut acheter un scan.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Dans la première série, il y avait une question sur l'accessibilité et le mode de fonctionnement sur le périmètre de l'exploitation. C'était la question de M. ABOUTAÏB et de M. SARDANO. Quel dispositif est-il prévu pour l'accompagnement de ceux qui ne sont pas dotés du matériel approprié ?

**M. ABOUTAÏB.**- Un correspondant est-il prévu pour les opérateurs qui ne savent pas utiliser l'application ?

**M. Le PRÉSIDENT.**- Certains ne savent pas utiliser tous les moyens mis à disposition. Quel sera l'accompagnement méthodologique ? Comment seront-ils aidés ?

**Mme CHAILLOUX.**- Ce projet est porté par un département support, mais nous avons des relais dans les départements. Nos contrôleurs de gestion connaissent beaucoup plus le cœur du métier de leur département. Nous avons travaillé avec ceux de SEM, MTS, Bus et RER, qui connaissent bien ce point.

Par rapport à la formation, il y aura des référents pour accompagner le changement et l'arrivée de cet outil dans les départements d'exploitation. Nous travaillons avec les contrôleurs de gestion, pour que des référents soient nommés dans les départements et qu'il y ait un relais pour former les différents opérateurs à l'utilisation de cet outil. Les agents pourront éventuellement solliciter des personnes s'ils ont besoin de saisir une note de frais, sans passer par un intermédiaire.

C'est prévu dans la conduite du changement.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Monsieur JONATA ?

**M. JONATA.**- Je comprends parfaitement que nous avons besoin de tout numériser. C'est tout à fait normal. Dans mon département, SEM, les agents du service jour ou de nuit utilisent très souvent les parkings. Comment le manager peut-il vérifier la véracité des propos de l'agent lorsqu'il enverra directement ses frais sur l'application ? Comment

saura-t-il si ces frais de parking ont été engagés par l'agent qui les envoie ? Avez-vous prévu une charte qui permettra de couvrir l'agent, ainsi que le manager ?

**Mme CHAILLOUX.**- Une politique notes de frais est paramétrée dans l'outil. On donne au manager la responsabilité de valider la note de frais, dès lors qu'il est déclaré comme manager d'un certain nombre de salariés. Il recevra des alertes par l'outil, qui porte les règles. Si la note de frais émise par le collaborateur ne correspond pas à la politique, le manager saura qu'il n'a pas le droit de la valider.

**M. JONATA.**- Comment peut-il le vérifier ?

**Mme CHAILLOUX.**- L'outil porte la politique qui a été définie. Nous avons paramétré les règles de contrôle dans l'outil, pour alerter sur certaines notes de frais qui ne doivent pas être émises, ni être remboursées.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Votre question, Monsieur JONATA, se pose déjà. Dans le flux actuel sous format papier, vous agrafez le justificatif au formulaire. La question de la vérification de l'authenticité se pose de la même façon aujourd'hui. Le manager, qui exerce son contrôle aujourd'hui, l'exercera de la même façon demain.

Avez-vous d'autres questions ?

**M. DOMINÉ.**- Ce nouvel outil restreint-il les motifs ? La palette des dépenses possibles est-elle identique ?

**M. BRANET.**- Il n'y a pas de restriction particulière par rapport à des situations. En termes de formalisation, nous avons ce que l'on appelle un règlement de SCBD. Il y en a 54 ou 55. Demain, il y aura un document de politique notes de frais harmonisé. Le document a été préparé en prenant l'ensemble des 54 ou 55 règlements de SCBD actuels. La mise en place de l'outil ne s'accompagne pas de restrictions particulières des dépenses actuelles.

**Mme CHAILLOUX.**- L'outil ne fait qu'appliquer la politique notes de frais.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Il faut insister sur une subtilité. Il pouvait y avoir jusqu'à 54 politiques notes de frais. J'ai découvert dans mon département que selon la sous-caisse à laquelle on est affilié, les règles ne sont pas forcément les mêmes. Elles étaient chaque fois portées par une note de réglementation. La question de la standardisation s'est posée. Cela vaut le coup d'homogénéiser les pratiques, dont les différences n'ont pas vraiment de justification.

**M. FAUCHEUX.**- Lors de la commission et dans le cadre de l'harmonisation de cette politique, nous avons demandé la charte qui pourrait éclairer l'ensemble des élus.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Nous la ferons passer par le secrétariat de l'instance.

**M. SARRASSAT.**- Une question a fait débat chez nous. Une fois que l'agent a scanné et envoyé sa pièce justificative, qu'en fait-il ? A-t-il l'obligation de la garder, hormis pour les impôts ? Pouvez-vous la contrôler en direct ?

**M. BRANET.**- Il y a deux aspects.

**M. SARRASSAT.**- Pour les impôts, nous le savons.

**M. BRANET.**- Hormis la conservation, quelle est votre demande ?

**M. SARRASSAT.**- Admettons qu'il y a un doute, que cela se passe mal ou un autre motif, comment cela se passe-t-il concrètement ? Le manager doit-il demander à l'agent sa pièce ? C'est la vie de tous les jours.

**M. BRANET.**- Le support dématérialisé est suffisant, avec deux nuances. La photo ou le scan doit être bien faite. Il faut être vigilant sur ce genre de bug qu'il peut y avoir. D'où l'intérêt de garder le justificatif un moment, au moins jusqu'au paiement.

Une fois que le justificatif parvenu à la comptabilité est exploitable, on n'y reviendra jamais.

**M. ORIEUX.**- J'ai quelques questions. En Commission économique, il a apparemment été dit que nous aimerions avoir des précisions sur les actes managériaux. Concernant les notes de frais, c'est un peu flou.

Vous précisez que l'outil peut alerter le manager sur les notes de frais qui n'entrent pas dans la politique ou la charte. Le manager a-t-il la possibilité de forcer ? En avez-vous un suivi ? Chaque agent sera-t-il obligé d'avoir une adresse mail RATP ? Pour certains, ce n'est pas une obligation.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Nous prenons les questions l'une derrière l'autre.

**M. BRANET.**- Concernant l'acte managérial de se prononcer sur la pertinence des dépenses, comme évoqué tout à l'heure, cet élément existe déjà avec le format papier. Ce sera dématérialisé demain. Il n'y a pas beaucoup de changements dans les actes managériaux que cela accompagne.

Aucun blocage technique n'empêchera et ne coupera le flux. Si des plafonds sont donnés, le manager aura un message d'avertissement que le plafond est dépassé. En revanche, il reste maître de la validation finale. Il n'y aura pas de flux de dépenses bloqués par le système.

**Mme CHAILLOUX.**- En revanche, il y a ensuite du reporting, pour répondre à votre question. Le manager peut forcer, car certaines dépenses peuvent avoir un effet exceptionnel. Nous n'avons donc pas voulu que ce soit bloquant. Par contre, c'est le rôle de certains auditeurs comptables, qui disposeront d'un certain nombre de reportings sur le nombre de notes de frais forcées et ce qui s'est passé dans le process.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Votre question relative aux adresses mails concerne ce projet, mais elle est beaucoup plus large. Plus nous multiplierons les services que nous souhaitons offrir aux collaborateurs pour qu'ils soient plus autonomes dans leur changement d'adresse et de coordonnées bancaires, plus la question que vous posez devient centrale pour offrir ces services.

**Mme CHAILLOUX.**- J'ai toujours un peu la même réponse. Si le collaborateur n'a aucun moyen d'accéder à l'outil digital, il devra passer par le biais de quelqu'un qui a ce moyen. Je ne peux pas vous donner d'autres réponses. L'objectif de l'entreprise est aussi de déployer un certain nombre de solutions, pour une digitalisation de

tous ses collaborateurs, ainsi qu'au niveau exploitant. La participation au plan de transformation digitale ne concerne pas uniquement les personnes des bureaux, qui doivent avoir accès à la digitalisation et à des informations par le biais des canaux digitaux. Cela se fera progressivement. Ce n'est certainement pas assez rapide pour vous, mais nous suivons la mouvance de l'entreprise, qui ne vise pas que ceux du tertiaire dans la digitalisation.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Par défaut, il n'y a pas une adresse mail affectée à tout collaborateur qui entre dans l'entreprise ? J'ai des informations contradictoires.

**Mme CHAILLOUX.**- Pour moi, par défaut, tout le monde a une adresse.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Qu'elle soit activée est une autre question.

**Mme CHAILLOUX.**- À la création de l'agent, une adresse mail lui est tout de suite attribuée.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Elle est générée, mais pas forcément activée.

**Mme YVELIN.**- C'est ce qu'il se passe pour la mise en place de cette nouvelle mandature. L'adresse e-mail de certains collègues n'était pas activée pour le transfert de documents, notamment ceux de l'exploitation. Elle est préexistante à l'embauche, mais elle n'est pas activée d'office pour certaines catégories de personnel.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Comme l'a dit Mme CHAILLOUX, cette question est centrale dans tout le programme dit d'expérience collaborateur, encore une fois pour offrir le bouquet de services sur lequel nous travaillons.

**M. JONATA.**- J'ai un peu de mal à valider la compréhension de la mise en place de l'application. Je prends à nouveau le cas de mon département. Nous sommes munis d'une tablette, sur laquelle nous pourrions mettre l'application. À Bus, ils n'ont pas le droit aux tablettes. Vous évoquez deux solutions. Soit l'agent voudra bien la mettre sur son téléphone portable, ce qu'il n'est pas obligé de faire, soit il fera la demande à son agent de maîtrise, qui sera encore obligé de scanner la note de frais, afin de la transmettre sur l'application.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Comme il est aujourd'hui obligé de gérer le flux papier de la même demande.

**M. JONATA.**- Il n'y aura donc pas de changement pour lui, à moins que vous ne prévoyiez de donner une tablette aux agents de Bus dans un délai très proche.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Finalement, vous aviez très bien compris.

**M. BAZIN.**- Je vais apporter un brin d'humour. À l'instar de la publicité Renault que l'on voit sur tous nos écrans, dans laquelle apparaît une ambassadrice très mignonne, qui reste virtuelle, avez-vous envisagé de remplacer le personnel du secrétariat des différents attachements par des hologrammes, qui devront répondre aux agents ? À ce stade, on enlève du contenu. On fait en tout cas un transfert de charge sur les activités. Toutes ces personnes ne serviront bientôt plus à rien.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Vous mentionnez l'un des métiers qui doit réfléchir sur l'impact de la digitalisation sur ses activités, mais ils sont nombreux dans l'entreprise. La situation que vous décrivez n'est ni provocatrice, ni humoristique. C'est une réalité. Des

activités dans les secteurs administratifs seront prises en charge d'une autre façon par les salariés et managers. De nombreuses activités de notre vie de tous les jours ont également été prises en charge par nous-mêmes, alors que ce n'était pas le cas jusqu'à présent.

**M. BAZIN.**- Vous rendez-vous compte que la plus mauvaise chose qui pourrait arriver à l'ensemble des salariés de France et de Navarre est d'être oisif ? Dans la société que l'on veut construire, il faut au minimum faire en sorte que tous aient un travail et ne se tournent pas les pouces. Pour le coup, cela s'appelle de la violence, qui viendrait de ceux qui sont censés organiser une vie économique dans un pays. C'est terrible. De ce point de vue, je trouve que ce n'est pas responsable. Pire encore, c'est donner foi à une politique, je ne dis pas que c'est la vôtre, qui serait menée dans le pays d'une manière générale par des politiciens, dont la seule envie est que nous ne soyons le paillason pour d'autres. Cela me fait peur.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Notre responsabilité dans l'entreprise est de nous assurer que les personnes qui étaient sur ces tâches soient petit à petit rendues aptes, capables, compétentes, à en faire d'une autre nature. Dans le même temps que des activités peuvent disparaître sous l'effet de ce que l'on vient de dire ou de ce type de projet, des besoins nouveaux d'accompagnement apparaissent, dans un autre registre que le strict administratif. C'est toute la transition que nous essayons d'organiser dans les fonctions support.

**M. BAZIN.**- On dira cela aux camarades de la CCAS qui ont quitté l'entreprise.

**M. Le PRÉSIDENT.**- C'est un autre sujet.

**M. BAZIN.**- C'est pareil.

**M. NIVERT.**- Je vais répondre à ce que disait Mme YVELIN tout à l'heure. À ma connaissance, il n'y a pas 45 000 boîtes mail dans l'entreprise, mais environ 25 000, qui ont été ouvertes pour certains salariés et des prestataires, pour des raisons économiques, mais pas uniquement.

Il y a un autre problème technique. Pour utiliser une boîte mail, il faut l'initialiser au moyen d'un poste de travail RATP. On ne peut pas le faire de chez soi. Ensuite, soit on a accès à la messagerie via l'extranet, soit on a activé le service push mail sur son téléphone. Si l'on n'a ni l'un ni l'autre, on ne peut pas accéder à sa messagerie. Quand bien même le message arriverait au collaborateur, comme il n'en a pas connaissance ni d'outil pour accéder à sa messagerie, il ne sera pas informé de l'existence de ce message dans sa boîte. Dans la démarche, il faut bien comprendre qu'il ne suffit pas d'envoyer un mail à quelqu'un s'il n'a pas la possibilité de lire et de consulter sa boîte et que ce n'est pas son métier principal. Le conducteur de bus ou de métro ne consulte pas tous les matins sa boîte mail sur la borne Argos de son établissement. C'est un vrai sujet. Il ne faut pas le mésestimer.

J'ai entendu tout à l'heure certains collègues des départements d'exploitation se poser des questions, qui me semblent légitimes. Je ne parle même pas de la manière d'envoyer un justificatif à travers une borne Argos, qui ne possède pas de scan.

**M. Le PRÉSIDENT.**- C'est pour cela que Mme CHAILLOUX a parlé tout à l'heure du scanner sur l'imprimante à côté.

**M. NIVERT.**- Il n'y en a pas à côté des bornes.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Nous sommes conscients de la situation que vous décrivez, qui est l'un des enjeux du plan en question.

**M. NIVERT.**- Cela ne concerne pas que cette application.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Absolument.

**M. RISPAL.**- Dans la continuité des propos de M. NIVERT, nous avons compris que le travail des fonctions support sera transmis au salarié. Il faut également savoir que même avec les moyens, il faut pouvoir le faire et du temps. Il ne faut pas oublier que nous sommes liés au temps de travail. Il faudra dégager dans la journée du salarié du temps pour aller sur Colisée, recevoir les e-mails et gérer les notes de frais. Aujourd'hui, c'est transparent. On redonne de la charge de travail aux salariés, qui n'ont pas de temps dédié à cette activité.

**Mme CHAILLOUX.**- Même si cela peut être ouvert à tous les salariés, il n'y a en moyenne que 5 200 salariés qui émettent une note de frais dans l'année. Dans le lot, nous aurons des cas dont nous débattons. C'est le premier point.

Deuxièmement, le salarié qui a une note de frais aujourd'hui doit trouver le formulaire dans Urban. Il doit l'éditer ou le demander à quelqu'un. Il doit ensuite remplir la note de frais et faire une copie de son justificatif à joindre, pour conserver une trace. Ce qu'il faisait ou ce qu'il faisait faire parce qu'il n'avait pas le temps et qu'il ne savait pas où était le formulaire papier avant sous format papier, il le fera par voie dématérialisée, toujours en demandant de l'aide à quelqu'un, comme aujourd'hui. Pour le salarié, c'est juste le format qui change.

**M. RISPAL.**- Mon intervention portait sur le fait que cela allait s'élargir. J'évoquais le contexte général. Le gain de productivité fait au départ sur ce fonctionnement sera répercuté sur la totalité des agents. Avec le temps de production, qui ne sera pas effectué par les agents dû à des manipulations informatiques ou des recherches, il n'est pas sûr que l'on fasse des économies.

Sur le temps de réactivité, nous sommes d'accord, car des collègues attendent six mois pour se faire rembourser une note de frais. Nous pensons que la réactivité sera plus importante. Je vous alerte sur l'économie qui pourrait paraître au départ. À la fin, il n'est pas sûr que ce sera si rentable.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Monsieur KHELLAF.

**M. KHELLAF.**- Lors du riche débat de la commission Économique, nous vous avons demandé si vous feriez un retour d'expérience dans les mois suivant la mise en place de cet outil. Votre réponse était négative. Je vous pose à nouveau la question. Y aura-t-il un retour d'expérience dans les mois qui suivront la mise en place de cet outil ?

**M. Le PRÉSIDENT.**- Si l'on vous a dit non, peut-être que l'on vous redira non.

**M. KHELLAF.**- J'attends la réponse.

**Mme CHAILLOUX.**- La demande portait sur un REX du projet devant une instance représentative du personnel. J'ai répondu que pour des projets de système d'information que je fais depuis longtemps dans différents domaines et en transverse dans

toute l'entreprise, nous n'avons jamais dû faire de REX auprès d'IRP. En revanche, on fait toujours un bilan des projets. C'est le principe. Jusqu'alors, il n'a jamais été demandé que ce soit présenté en IRP. C'est un projet comme un autre que nous avons pu mener jusqu'à présent. Je vous ai répondu non par rapport à cela.

**M. NIVERT.**- Je viens d'avoir une information. À ce jour, il y a 22 046 boîtes mail.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Sont-elles ouvertes ?

**M. NIVERT.**- Non, elles sont existantes. Il y en a 25 000 potentielles. La plateforme est capable d'en accueillir 25 000 et 22 046 sont ouvertes.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Merci.



## **IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

### **SST**

#### **– Consultation sur le recrutement d’un médecin du travail**

**Grégory CARILLO, responsable d’unité spécialisée à GIS/PST/DIR**  
**Valérie JOUANNIQUE, médecin coordonnateur à GIS/PST/SST/SMT**  
**Amélie DEBATISSE, médecin du travail à GIS/PST/SST/SMT**

**participent à ce point de l’ordre du jour.**



**M. Le PRÉSIDENT.-** Je vous propose d'accueillir M. CARILLO et le Dr DEBATISSE sur le prochain point de l'ordre du jour, qui nous amène à vous consulter sur le recrutement d'un médecin du travail, dossier examiné en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

**M. SAUTEL.-** Dans cette nouvelle configuration, la Commission SSCT centrale s'est réunie pour la première fois, le 14 février. Nous avons assisté à une présentation de l'unité PST et de toutes ses entités, des équipes de M. CARILLO. Le docteur JOUANNIQUE, médecin-coordonateur des médecins du travail était aussi présent. Le point que nous traitons maintenant concerne d'ailleurs le recrutement d'un médecin du travail.

En fait, le point concerne deux médecins, un recrutement proprement dit et une prolongation de vacation d'un deuxième médecin.

Un avis va être proposé par l'instance, ce qui était déjà le cas sous l'ancienne mandature. Je le dis de façon un peu scolaire, afin que tout le monde autour de la table ait bien le même niveau d'informations.

Ce type d'avis était proposé dans la précédente mandature par l'ancien Président de la Commission médico-sociale, M. PIGEARD. L'instance avait alors coutume de proposer des avis secs sur le recrutement des médecins du travail, pour la simple et bonne raison que les représentants du personnel élus que nous sommes seraient bien incapables de préjuger des diplômes, voire de l'expérience des médecins du travail. Il faut être bien au clair sur cela et nous proposerons bien sûr des avis positifs quant au recrutement de médecins du travail.

En revanche, les membres de la commission sont intervenus sur un point que je tenais à souligner. Nous avons sous les yeux le CV du docteur HAUTIER qui précise que ce médecin réside dans l'Aisne. Lors de la commission, nous avons indiqué que ce médecin habitant hors de la région francilienne, ce ne sera pas simple pour lui de se déplacer à Paris afin d'exercer son activité. La réponse apportée ne nous a malheureusement pas surpris. Quand cette offre d'emploi a été émise par l'entreprise, seul ce médecin a répondu.

Sous le mandat précédent, nous avons déjà eu ce débat concernant le vivier réduit, voire très marginal, de médecins du travail sur le marché de l'emploi, d'où la difficulté pour l'entreprise de recruter des médecins du travail. Si je me fais un peu l'avocat de la Direction, c'est que les jeunes médecins diplômés sont employés par d'autres instituts et entreprises. L'âge moyen des médecins du travail aujourd'hui employés à la RATP peut ainsi apparaître assez élevé.

**M. HUBERT.-** Ce médecin est déjà en retraite.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Il n'y a bien qu'une embauche à réaliser, la deuxième situation étant un prolongement de CDD.

**M. CARILLO.-** Nous avons abordé la question du recrutement des médecins à plusieurs reprises. Il ne s'agit pas d'un recrutement, mais plutôt d'un CDD, en remplacement d'un médecin en congé maternité. Chaque fois que l'on met une annonce, il est toujours difficile de trouver des médecins pour des périodes courtes. Ce sont souvent des personnes à la retraite qui répondent à ce type d'offre. Le docteur HAUTIER est en l'occurrence un jeune retraité.

Puisque l'on faisait la différence entre les remplacements longue durée et les embauches, un avenant au contrat est fait pour le docteur AINANCHE, le remplaçant sur le périmètre du docteur PENNEQUIN, que l'on prolonge jusqu'à l'obtention de son diplôme, en fin d'année. C'est un jeune médecin, que nous apprécions beaucoup et que nous souhaitons conserver. Nous signons donc un avenant, en espérant signer un CDI très prochainement.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Passons au recueil de l'avis proposé.

**M. SAUTEL.**- Il s'agit pour l'un, d'un CDD de quatre mois et pour l'autre, d'une prolongation de contrat de deux mois. Pour le recrutement du docteur HAUTIER dans le cadre d'un CDD de quatre mois, l'instance propose un avis positif.

*(Il est procédé au vote.)*

**POUR : 20 VOIX**

**9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVALT  
FRÉDÉRIC NIVERT – LUDOVIC ORIEUX – PATRICK RISPAL  
THIERRY SAUTEL – MICHEL VENON**

**9 UNSA : MME CÉCILE AZÉVÉDO  
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – TARIK ALLALOUCHE – JÉRÔME CRUCHET  
LAURENT DJEBALI – LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO  
FRÉDÉRIC SARRASSAT**

**2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – SÉBASTIEN HUBERT**

**L'AVIS EST ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**



## **VI – QUESTIONS DIVERSES**

**Désignation des représentants du CSE Central  
auprès des organismes paritaires de la Régie  
et dans les organismes de direction des activités sociales**



**M. Le PRÉSIDENT.**- Je vous propose de passer au sixième point de l'ordre du jour.

**M. SARRASSAT.**- Il s'agit de la CCAS, MPGR et M2SR. Je vous propose un avis pour chaque institution. Il y aura deux noms à chaque fois. Pour la CCAS, il est proposé Mme Valérie DADOU et M. Marc LEFÈVRE.

*(Il est procédé au vote.)*

**POUR : 20 VOIX**

**9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVAUT  
FRÉDÉRIC NIVERT – LUDOVIC ORIEUX – PATRICK RISPAL  
THIERRY SAUTEL – MICHEL VENON**

**9 UNSA : MME CÉCILE AZÉVÉDO  
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – TARIK ALLALOUCHE – JÉRÔME CRUCHET  
LAURENT DJEBALI – LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO  
FRÉDÉRIC SARRASSAT**

**2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – SÉBASTIEN HUBERT**

**CETTE DÉSIGNATION EST APPROUVÉE À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

**M. SARRASSAT.**- Pour la MPGR, sont proposés M. Frédéric ROSELIER et M. Frédéric LE GOFF.

*(Il est procédé au vote.)*

**POUR : 20 VOIX**

**9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVAUT  
FRÉDÉRIC NIVERT – LUDOVIC ORIEUX – PATRICK RISPAL  
THIERRY SAUTEL – MICHEL VENON**

**9 UNSA : MME CÉCILE AZÉVÉDO  
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – TARIK ALLALOUCHE – JÉRÔME CRUCHET  
LAURENT DJEBALI – LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO  
FRÉDÉRIC SARRASSAT**

**2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – SÉBASTIEN HUBERT**

**CETTE DÉSIGNATION EST APPROUVÉE À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

**M. SARRASSAT.**- Enfin, pour la M2SR, sont proposées Mme Laurence JOUVIN et Mme Laure FONTAINE.

*(Il est procédé au vote.)*

**POUR : 20 VOIX**

**9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVALT  
FRÉDÉRIC NIVERT – LUDOVIC ORIEUX – PATRICK RISPAL  
THIERRY SAUTEL – MICHEL VENON**

**9 UNSA : MME CÉCILE AZÉVÉDO  
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – TARIK ALLALOUCHE – JÉRÔME CRUCHET  
LAURENT DJEBALI – LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO  
FRÉDÉRIC SARRASSAT**

**2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – SÉBASTIEN HUBERT**

**CETTE DÉSIGNATION EST APPROUVÉE À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**



**FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE**



**M. Le PRÉSIDENT.**- Je vous propose de nous retrouver pour la prochaine séance, qui aura lieu le 27 mars prochain. En attendant, je vous souhaite une bonne fin de journée.

*La séance est levée à 12 h 05.*

*Le Secrétaire*



*Frédéric SARRASSAT*

