

ENSEMBLE

LE JOURNAL DES ÉLUS DU COMITÉ
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

N°14 - MARS 2021

G S E
RATP INFRASTRUCTURES



SANTÉ AU TRAVAIL, ON VA OÙ ?

À LIRE PAGES 4 ET 5

ET AUSSI :

PAGE 2 LES CHIFFRES COVID ET LA VACCINATION PAGE 3 LA VALSE IMMOBILIÈRE

PAGE 3 DES DRONES À L'HORIZON PAGE 6 LE CSE EN SÉANCE

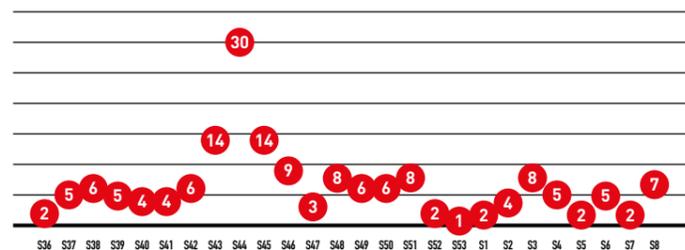
PAGE 7 HARCÈLEMENT ET SEXISME, C'EST NON

LES CHIFFRES DU COVID

NOMBRE DE CAS DEPUIS LE DÉBUT DE L'ÉPIDÉMIE

Direction	Unité	Nombre de Cas avérés
DGOA	CT	20
	ESO	16
	TDE	31
	VOIE	42
Total DGOA		109
DPI	CPI	12
	ISE	10
	OIT	28
	STF	22
Total DPI		72
FC	FC	5
Total FC		5
Total général		186

NOMBRE DE NOUVEAUX CAS PAR SEMAINE DEPUIS LE 1^{ER} SEPTEMBRE



ÉDITO DRAME

La direction vient d'annoncer la création d'une filiale RATP Cap Île-de-France pour répondre aux appels d'offres après l'ouverture à la concurrence du réseau bus le 1er janvier 2025. Au fur et à mesure, les personnels quitteront l'EPIC RATP (notre établissement public) pour la filiale de droit privé ou une entreprise extérieure. Avec la concurrence et la mise en service du Grand-Paris-Express, l'EPIC deviendra une coquille vide.

Non seulement 2025 se rapproche à grands pas, mais nous y sommes déjà, dans tous les secteurs, à tous les échelons, où chaque décision stratégique est prise dans cette perspective. Avec des réorganisations qui s'accroissent, fragilisant les collectifs et fébrilisant les relations de travail. Nous devons l'avoir à l'esprit cette pression quand nous examinons les circonstances de drames récents. Notre département a été endeuillé par un suicide et vient d'être ébranlé par une tentative (TDE à Bourg-la-Reine). Le CSE a diligenté une expertise sur ce dernier cas et émis après les conclusions une série de recommandations. De tels drames doivent être abordés avec prudence. Il n'est pas question de les instrumentaliser, mais ne pas considérer le contexte serait tout aussi inconséquent.

En conclusion d'un long processus, nos communicants ont rédigé « la raison d'être » de la RATP : « S'engager, chaque jour, pour une meilleure qualité de ville. » Beau slogan ! Se préoccuper vraiment des salariés, ce serait aussi un bon début.



Éric Turban,
secrétaire du
Comité Social et économique
RATP Infrastructures

ET ICI, COMMENT ÇA VA ?

PREMIÈRE PHASE DE VACCINATION

Après le feu vert donné par la Direction Générale du Travail à la Médecine du travail, la vaccination a commencé début mars à la RATP pour les personnes entre 50 et 64 ans souffrant de comorbidités (voir sur UrbanWeb la liste et les contre-indications).

La première semaine, chaque médecin du SST volontaire a reçu un flacon de dix doses du vaccin AstraZeneca. Deux à trois flacons depuis, ce qui offrirait – au moins en théorie – une capacité de vaccination supérieure aux besoins. Les rendez-vous, sur la base du volontariat, sont à prendre par les agents eux-mêmes, par téléphone ou sur la plateforme Doctolib.

UNMOT IMMOBILIER

Adjectif, nom masculin [imobilje]

Le mot est une déclinaison d'immobile caractérisant ce qui ne bouge pas (à l'opposé des biens meubles). Sauf qu'à RATP Infrastructures, ça va, ça vient, ça n'arrête pas. Nouvel épisode : l'abandon de la destination Esterel et, sûrement, une nouvelle série de déménagements pour regrouper le département à Val-Bienvenue. Pour suivre le mouvement, veiller sur l'intérêt des salariés, le CSE a créé une commission Immobilière RATP Infrastructures. Bref, ça bouge beaucoup !

NOUVELLES TECHNOLOGIES



L'EXPÉRIENCE DE L'INNOVATION



Pour la réunion de notre commission, mi-janvier dans l'atelier LAB de Val Bienvenue, nous espérons une présentation des conditions d'un emploi prochain de drones. Mais leur intégration dans nos métiers n'en est encore qu'à ses débuts (bien que CPMO ait déjà utilisé des drones pour la visite d'ouvrages d'art, notamment sur la ligne A). Par conséquent le sujet n'a été que « survolé ». Nous serons attentifs au programme dont le lancement est prévu au premier semestre à RATP Infrastructures.

La visite de l'atelier LAB et la présentation du rôle d'Innovation & Digital au sein de notre département ont néanmoins été d'un grand intérêt. Les six programmes prioritaires nous ont été présentés, concernant les chantiers, le tertiaire, la maintenance prédictive, la surveillance des biens maintenus, les enjeux environnementaux et les nouvelles technologies d'assistance physique (NTAP). Les drones intègrent ce dernier programme.

Dans tous les domaines, les commissaires ont apprécié que l'entité d'Innovation & Digital souhaite une concertation des acteurs dans sa globalité, c'est-à-dire de l'opérateur utilisateur aux décideurs, en passant par les concepteurs. C'est une revendication portée depuis des années par les agents et les élus, que ce soit pour le choix du matériel, de l'outillage, ou bien sur les équipements à entretenir. À ce propos, nous avons rappelé qu'un comité Innovation existait autrefois à GDI, associant tous les acteurs.

David LECLER,
président de la commission Nouvelles technologies

ORGANISATION QUOI DE NEUF DOCTEUR ?

Une nouvelle organisation de notre Service de santé au travail.



C'EST DIT !

La bonne nouvelle ? C'est l'absence de mauvaise nouvelle avec sûrement l'obtention d'un nouvel agrément à un service de santé au travail inter-établissements, autonome à la RATP, qui reste rattaché au département GIS. Pas d'externalisation. Pour autant, le SST est profondément réorganisé. Il est actuellement orchestré par 32 médecins du travail répartis sur 32 secteurs, qui opèrent en binôme avec un(e) infirmier(ère). Les agents sont suivis par tel ou tel binôme en fonction de la position géographique de leur lieu de travail. La situation n'était déjà pas idéale. Il a été constaté aussi que plus de 3 000 visites périodiques n'ont pas été réalisées dans les délais légaux en 2019. Mais la nouvelle organisation ne résoudra pas la pénurie de médecins. La santé au travail est malheureusement traitée comme les habituels objectifs de performance comptable. Il y a, par exemple, deux façons de réduire le nombre de déclarations d'inaptitude : résoudre les problèmes qui les suscitent ou moins les prendre en compte. Dans cet esprit, la mise en place d'entretiens infirmiers, permise par la loi (lire ci-contre), semble avant tout répondre à la pénurie de médecins. Poussée par le dévelop-

QUE DIT LA LOI ?
En matière de santé au travail, la loi El Khomri (2016) a pour objectif de désengorger les services en réduisant drastiquement le suivi des salariés. La visite médicale d'embauche a ainsi été remplacée par une simple visite d'information et de prévention (VIP). L'intervalle entre les visites a été porté à cinq ans. Les règles sont différentes pour les salariés exposés à un risque qui bénéficient d'un

suivi individuel renforcé (SIR). C'est le cas des travailleurs de nuit ou en 3x8, à raison d'une visite tous les deux ans. Ces dispositions s'appliquent depuis janvier à la RATP.

LES QUATRE SECTEURS RATP
Il s'agit de BUS et MRB ; Exploitation (hors les précédents) ; Maintenance (RATP Infrastructures, M2E, MRF) ; Ingénierie/ Tertiaire.

vement du digital et les habitudes prises dans la crise sanitaire, l'accent mis sur la téléconsultation pose aussi la question d'une relation médicale appauvrie.

LA RÈGLE DE QUATRE

Le service ne comptera plus désormais que quatre secteurs, selon des dominantes professionnelles (voir ci-contre). Tous les salariés de notre département RATP Infrastructures (dont FC, DGOA et DPI) sont inclus dans un secteur « Maintenance » et seront répartis sur quatre centres médicaux : Saint-Ouen, Sucy, Porte-d'Italie, Val-de-Fontenay.

Plus précisément, Porte-d'Italie suivrait les agents des unités TDE et Voie (hors Villette), le site de Sucy ceux des fonctions centrales, Saint-Ouen les agents de l'unité ESO Barbès et l'unité Voie Villette, enfin Val-de-Fontenay accueillerait les agents de DPI, de CT et de ESO (hors Barbès).

LA NOUVELLE ORGANISATION NE RÉSOUDRA PAS LA PÉNURIE DE MÉDECINS

Le temps de trajet n'a pas été considéré comme un critère essentiel. Pour les salariés en horaires postés, la distance constitue pourtant une contrainte importante.

85 %

des salariés de RATP Infrastructures sont en surveillance individuelle renforcée (SIR).

2 400

Si la moyenne pour les centres Maintenance est de 1 600 agents suivis, le centre de Porte-d'Italie accueillerait plus de 2 400 agents des trois départements (RATP Infrastructures, MRF, M2E). C'est énorme et sûrement problématique !



CHRISTIAN PAROT, SECRÉTAIRE DE LA CSSCT

« NOUS ESTIMONS QU'UNE SIMPLE communication sur Urban Web est loin d'être suffisante pour une réorganisation aussi importante. Avec la CSSCT, les élus au CSE ont par exemple proposé de joindre une explication aux fiches de paie des agents, afin d'exposer les évolutions et d'indiquer à chaque agent dans quel nouveau centre il sera suivi. »



JEAN-RENÉ MORVAN, SECRÉTAIRE ADJOINT DE LA CSSCT

« LA LOI RÉDUIT DRAMATIQUEMENT le suivi des salariés. Exemple : un nocturne voit sa visite passer de deux fois par an à une fois tous les deux ans. Ça fait fâcheusement penser au risque, soi-disant calculé, pris par l'entreprise quand elle écarte les pas de maintenance. Mais il s'agit cette fois de femmes et d'hommes ! »

EN SÉANCE(S)

La séance du CSE est le moment autour duquel l'activité du Comité Social et économique s'organise. Le travail réalisé en amont dans les commissions permet d'éclairer les avis (consultatifs) que les élus donnent sur les dossiers que la direction est légalement obligée de leur présenter.

DÉSAMIANTAGE DU LOCAL B2LC BOURDON (CT)

« Chaque désamiantage est pris avec la même rigueur et les représentants de RRE paraissent attentifs et à l'écoute des observations et remarques qui peuvent être faites. Les élus du CSE prennent acte de ce désamiantage. »

POUR (unanimité) : 19 (15 CGT, 3 UNSA, 1 SAT)

ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DE DTI

« Le dossier manque d'un plan de charge, ne permettant pas aux élus de prendre la mesure de la charge de travail dans les équipes et donc d'avoir une visibilité sur les besoins des équipes en termes de moyens humains. (...) un autre point interpelle fortement les élus, c'est la ressemblance de l'unité dans son côté «fourre-tout» avec la défunte unité COP. »

Avis négatif

POUR (unanimité) : 19 (15 CGT, 3 UNSA, 1 SAT)

POINTS DE VUE

Trois organisations syndicales sont « représentatives du personnel » à RATP Infrastructures (elles ont obtenu plus de 10 % des suffrages). Le représentant syndical au CSE est le mandataire de son organisation syndicale et a pour mission de faire connaître aux membres du CSE le point de vue et la position de celle-ci. Il dispose d'une voix consultative et ne peut donner que son avis sans prendre part au vote du CSE.

« Le droit à la déconnexion a beau être entré (à minima) dans la loi depuis trois ans, il est trop souvent bafoué. Le télétravail, dans les conditions de la crise sanitaire, a amplifié les abus et les dérives. Week-ends, nuits, journées sans fin... Nombreux sont les collègues qui subissent actuellement un lien de subordination permanent, qui se traduit par un envahissement de la sphère personnelle par le monde professionnel. Au nom de la CGT, j'ai interpellé en séance du CSE la direction à ce sujet, sans obtenir de réponses concrètes aux questions posées. C'est en effet un domaine où il est facile de se réfugier derrière les textes existants – ou la soi-disant responsabilité des intéressés – au lieu d'affronter les réalités d'un problème dévastateur pour les salariés. »

Céline CASSOU
(CGT)



« Le Digital devrait contribuer à l'amélioration de la performance de nos process, en permettant de la simplification et un gain de temps. Or, à la RATP, force est de constater que ces applications génèrent de nombreuses contraintes pour les salariés, les managers et la fonction RH. De trop nombreuses manipulations sont nécessaires alors que ceux-ci sont de plus en plus surchargés par ailleurs. D'une façon générale, l'ergonomie n'est pas satisfaisante, les modes opératoires sont imprécis et manquent de pédagogie. Il faudrait que l'entreprise investisse dans des évolutions impératives pour que les outils soient une aide pour tous les collaborateurs et les managers et non pas une charge de travail supplémentaire, contraignante et fastidieuse. »

Imed BARKALLAH
(CFE-CGC)



RENOUVELLEMENT DE LA PLATEFORME D'ESSAIS DE TOUL

« Les élus prennent acte des travaux de renouvellement de la plateforme d'essais de Toul, qui, une fois réalisés, permettront aux agents de travailler dans de meilleures conditions avec du matériel de nouvelle génération mais regrettent que l'intérêt porté aux agents de Toul passe en second plan par rapport au voisinage. »

POUR (unanimité) : 19 (15 CGT, 3 UNSA, 1 SAT)

Texte non parvenu
(UNSA)

HARCÈLEMENT

SI ON SE REGARDAIT DANS LE MIROIR ?

Élu au CSE, Bruno Lespé est le référent contre le harcèlement moral, sexuel, et les agissements sexistes (une obligation depuis 2019).

Comment intervients-tu ?

Je suis sollicité par des élus, j'apprends des cas par le bouche à oreille... À ce jour, en revanche, je n'ai jamais été sollicité par l'entreprise. J'espère que mon successeur le sera, qu'il saura peut-être mieux s'y prendre...

Des regrets ?

Je pense en effet apporter un regard différent, comme représentant des salariés, mais aussi comme cadre, avec une expérience du management, et désormais comme animateur QSE à ESO. Parfois, les situations exigent d'y aller fort, de mettre les pieds dans le plat. D'autres fois, on peut réfléchir, discuter, pour préserver les victimes, mais aussi les équipes, profondément déchirées.

Tu ne crois pas qu'on assiste à une libération de la parole ?

Oui, mais je n'aime pas cette formule. Les victimes n'ont jamais été muettes, on ne les entendait pas, les conditions n'étaient pas réunies pour qu'elles s'expriment. C'est difficile pour une personne en situation de faiblesse de s'affirmer contre son harceleur.

La situation à la RATP est-elle particulière ?

Je ne vois pas de différence

fondamentale entre un vestiaire de sportifs et un vestiaire de mainteneurs ou, dans un style différent, avec une réunion de CODIR où une douzaine d'hommes toise une ou deux femmes. Dans tous les cas, ce sont des univers masculins, amplifiés dans l'entreprise par la pression de la carrière, les rôles qu'on se donne, et le caractère toujours conflictuel du travail.

C'est aussi une question de culture ?

Personnellement, j'ai une certaine gouaille, la culture d'un mec formé par les années 60 à 80. « Toi, s'étonnent mes collègues, tu vas prêcher la bonne parole ? »

Précisément, je sais d'où je viens, d'un monde avec une certaine idée de la masculinité, en conflit avec les femmes, les homos, les gens de couleur, mais aussi les chétifs et tout ce qui ne correspond pas à cette sorte de norme désastreuse. Mais j'ai fait du chemin, dans mon parcours professionnel, associatif, j'ai vu des collègues en souffrance, j'ai pensé à ma femme dans son travail, à ma fille...

Il faut pouvoir se mettre à la place des victimes potentielles ?

Tout simplement à la place de l'autre. Le harceleur ne se voit pas comme tel, parce qu'il est concentré sur lui. Pour prendre l'autre en considération, il faut décentrer le regard, se voir comme dans un miroir. Pas facile, car le miroir déstabilise les postures qu'on adopte. On se trouve alors désarmé, mais aussi ouvert aux autres, ce qui est la vraie richesse.



Bruno peut être contacté au
06 09 48 03 36
bruno.lespe@ratp.fr



LE CSE, C'EST QUOI ?

Le Comité Social et Économique, issu de la réforme du Code du travail (ordonnances Macron), a succédé aux CDEP, CHSCT et DP. Dans des conditions moins favorables aux représentants du personnel, il reprend les prérogatives des trois précédentes instances. C'est un lieu d'information et de débat sur les politiques de notre département et de l'entreprise. Les avis émis par le CSE restent cependant consultatifs.

Les élus sont des collègues que vous pouvez par conséquent consulter sur les questions d'organisation, de conditions de travail et de sécurité. Ils sont 40 (titulaires et suppléants), mais seuls 22 siègent en séance. C'est le moment central autour duquel l'activité du CSE s'organise. Le bureau administre le CSE et anime le travail collectif.



LES COMMISSIONS

Les interventions des élus sont nourries par le travail de trois commissions obligatoires : les commissions Économique, Formation professionnelle, Égalité professionnelle (entre les femmes et les hommes) ; et une quatrième, facultative mais indispensable à RATP Infrastructures : la commission Nouvelles technologies.

Ces quatre commissions sont pluralistes. De même que, adjointes en 2020, les commissions Grand Paris et Immobilière-Esterel.



LA NOUVELLE

Partie intégrante du CSE, la commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) a pour lourde charge de remplacer à GDI les deux CHSCT disparus. Ils étaient forts de 12 élus pour veiller au respect des règles de sécurité établies par l'employeur. La nouvelle la CSSCT est composée de 5 élus seulement et souffre de moyens réduits. Particulièrement depuis la création de RATP Infrastructures et l'augmentation du nombre d'agents.

La commission est présidée par la direction ; Christian Parot en est le secrétaire.

VOS REPRÉSENTANTS

LE BUREAU

Eric TURBAN
secrétaire du CSE

→ CGT, élu titulaire

David LECLER
trésorier

→ CGT, élu titulaire

François DELGADO

→ UNSA, élu suppléant

Jean-René MORVAN

→ CGT, élu titulaire

Christian PAROT

→ CGT, élu titulaire

ÉLUS TITULAIRES

Tarris Lawson
ANDET-ASSANA

→ CGT

Jamel AMOUNI

→ SAT

André BAZIN

→ CGT

Benjamin BROUCHET

→ CGT

Wady DEBBABI

→ SAT

Laurent DUMYCZ

→ UNSA

Sébastien GAJEK

→ CGT

Christophe HARDY

→ CGT

Pascal LAMBERT

→ CGT

Bruno LESPÉ

→ CGT

Benoît LUCAS

→ CGT

Luc NAYROLES

→ CGT

Sandrine MATEOS

→ CGT

Nicolas PRIEUR

→ CGT

Sylvain ROUSSEL

→ UNSA

Frédérique TOUBOUL

→ UNSA

ÉLUS SUPPLÉANTS

Jérôme ANDRIEUX

→ CGT

Sébastien BOLDIN

→ CGT

Stéphane BONNENFANT

→ CGT

Julien-Pierre FENART

→ CGT

Carole HENRION

→ CGT

Fabrice KELLER

→ CGT

Sébastien LESGENT

→ CGT

Valentin LERENDU

→ CGT

Sébastien LIOT

→ CGT

Paulo LOPES

→ CGT

Jean-Claude MARQUES

→ UNSA

Marc MURATI

→ CGT

Teddy PELLETIER

→ SAT

Rudy ROMERO

→ CGT

Demba SEMEGA

→ CGT

Aude SIMON

→ CFE-CGC

Stéphane TONDUT

→ CGT

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

CGT : Céline CASSOU

UNSA : Halim BENGUEDDOUDJ

CFE-CGC : Imed BARKALLAH

ENSEMBLE LE JOURNAL DES ÉLUS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE RATP INFRASTRUCTURES N°14 - MARS 2021

Directeur de la publication : Eric Turban ;

Comité de rédaction : Valentin Lerendu, Céline Cassou, Christian Parot ;

Conception éditoriale : Nicolas Duffour ;

Direction artistique et mise en page : Denis Pichelin ;

Dessins : Tanguy Le Bihan et Placide ;

Photos : Tiphaine Lanvin (PhotoSociale) et les agents eux-mêmes.

Impression : GRAPHO12

