

ENSEMBLE

LE JOURNAL DES ÉLUS DU COMITÉ
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

N°16 - MAI 2021

G S E
RATP INFRASTRUCTURES



PREMIER BILAN SOCIAL POUR RATP INFRASTRUCTURES

À LIRE PAGES 4 ET 5

ET AUSSI :

PAGE 2 LES CHIFFRES COVID PAGE 3 UN NOUVEL ATTACHEMENT CATÉNAIRE

PAGE 3 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET FORMATIONS EN 2020

PAGES 6 ET 7 LE CSE EN SÉANCE

ÉDITO PAROLES, PAROLES ?

Le Bilan social 2020 de notre département est abondamment évoqué dans ce numéro. C'est un document copieux, plein de chiffres (parfois trop, pas assez ou pas les bons). Inutile de préciser qu'il ne se dévore pas comme un roman policier ! Mais en repérant les indices les plus significatifs, nous espérons parvenir à vous en révéler l'essentiel.

Je relève à ce sujet le nombre de réunions entre direction et représentants du personnel. C'est considérable : 80 réunions de concertation, négociation, 16 séances du CSE, 28 de la CSSCT... Cette relation soutenue, respectueuse mais sans compromis, fait partie de l'ADN du département. Il faut préserver ce dialogue qui n'est pas pour rien dans le peu d'alarmes sociales déposées en 2020 (6 pour un département qui compte plus de 3000 agents).

Mais le dialogue n'est pas une fin en soi. Malgré la crise sanitaire, nous faisons encore une fois le constat en 2020 d'un niveau intolérable d'accidents du travail. Notre nouveau directeur de département, nous a assurés avoir pour priorité une diminution « drastique » de l'accidentalité. Nous accueillons très favorablement cette déclaration. Mais quels moyens seront mis en œuvre ? Il faut bien davantage que de belles paroles alors que les équipes sont décimées faute d'embauches. Autre point crucial, voire vital, l'augmentation de la récurrence des risques de heurts avec un train sur le RER lors des chantiers. Il est urgent d'agir ! Nous, élus, sommes en tout cas toujours disponibles pour discuter, proposer pour une vraie politique de prévention.



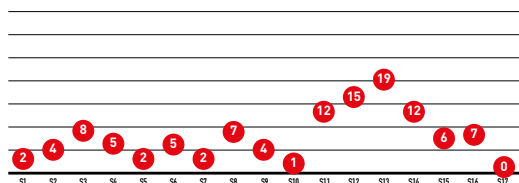
Éric Turban,
secrétaire du
Comité Social et économique
RATP Infrastructures

LES CHIFFRES DU COVID

NOMBRE DE CAS DEPUIS LE DÉBUT DE L'ÉPIDÉMIE

| Direction | Unité | Nombre de Cas avérés |
|---------------|-------|----------------------|
| DGOA | CT | 26 |
| | ESO | 18 |
| | TDE | 39 |
| | VOIE | 72 |
| Total DGOA | | 155 |
| DPI | CPI | 16 |
| | ISE | 13 |
| | OIT | 39 |
| | STF | 28 |
| Total DPI | | 96 |
| FC | FC | 12 |
| Total général | | 263 |

NOMBRE DE NOUVEAUX CAS PAR SEMAINE DEPUIS LE DÉBUT DE L'ANNÉE 2021



+ 15,8 %

UN CHIFFRE

La spectaculaire hausse en 2020 de la fréquence des accidents du travail (AT) vaut à l'unité CT d'être le mauvais élève. En raison de la pandémie – et bien qu'à un niveau encore très élevé – le nombre d'accidents du travail est en baisse dans toutes les autres unités.

Que se passe-t-il à CT ? De quels moyens se dote l'unité pour faire baisser significativement les AT ?

Les circonstances les plus courantes sont connues : la manutention et la chute de plain-pied.

À CT comme dans tout le département, on attend toujours une politique de prévention digne de ce nom, impliquant tout le monde.

ET ICI,
COMMENT ÇA VA ?

BIENTÔT UN NOUVEL ATTACHEMENT

Le déménagement du centre caténaire (VAFO) est prévu au plus tard pour début 2025. Les transformations de la gare de Val-de-Fontenay rendent en effet nécessaire la construction d'un nouvel attachement. Ce sera à Fontenay-sous-Bois entre le boulevard de Vincennes et les voies du RER A. RATP Real Estate en profitera pour construire une résidence étudiante (5 niveaux, 110 chambres) au-dessus des ateliers.

Le passage de l'ancien au nouveau bâtiment (FOBO) devra être le plus fluide possible afin de garantir la continuité de service pendant les travaux et la période du déménagement. Le calendrier est impératif, il ne faudra pas se loupier !

La commission Immobilière du CSE, qui s'est saisie du dossier, a formulé une série de demandes pour un suivi effectif de l'opération, souhaitant en particulier la prise en compte des propositions des agents de VAFO qui participent aux groupes de travail.



FORMATION LA BONNE INFORMATION



Passer en revue la politique de formation du département et des unités demande chaque année un gros travail. Avec le périmètre élargi de notre nouveau département, le rajout d'une deuxième journée de réunion de la commission s'est avéré indispensable pour venir à bout des auditions.

À une semaine d'intervalle, la deuxième réunion a en outre permis à la direction d'apporter des compléments. Car tout avait commencé par la mauvaise surprise d'un appauvrissement inacceptable des informations communiquées. Le bilan du département, qui nécessitait jusqu'alors trente-quatre pages, tenait par exemple sur huit ! Ce n'est bien sûr pas la quantité qui importe, mais la pertinence du suivi que des années de travail avec la commission ont permis de construire. Les voir ainsi balayées a logiquement choqué les commissaires.

Avec seulement un peu plus de la moitié des formations réalisées, on mesure par ailleurs l'impact de la crise sanitaire sur 2020.

Les formations en distanciel ont été logiquement privilégiées, cependant nous redoutons – au-delà de la conjoncture – le virage digital déjà dénoncé lors des orientations triennales. Attention de ne pas aller trop loin, car la formation ne se mesure pas en quantité mais en qualité ! Autre préoccupation : les perspectives ambitieuses annoncées par le responsable du centre de Sucy en matière de formations de sécurité ne semblent pas devoir être tenues. Quant au bilan par unité, nous en parlerons dans un prochain numéro.

Pascal LAMBERT,
président de la commission Formation professionnelle

PANORAMA

PREMIER BILAN SOCIAL, EXAMEN RÉUSSI ?

L'année 2020 est difficile à analyser, le tableau n'est cependant pas brillant.

Le bilan social, dressé tous les ans et présenté au CSE, offre un large panorama de l'état (social) du département. C'est un épais document organisé en sept chapitres et d'innombrables indicateurs. La création du département au début de l'année ne permet pas de solides comparaisons avec les années précédentes, mais au mieux des extrapolations, donc forcément des approximations. D'autant plus que l'événement inédit de la crise sanitaire, le ralentissement ou la suspension de certaines activités, ont eu un impact majeur sur de nombreux domaines. Néanmoins, le tableau général n'est guère réjouissant (lire aussi page 2 à propos de la formation, des accidents du travail, et dans notre prochain numéro le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes). Par conséquent, les élus ont adopté un avis négatif à l'unanimité, dont la conclusion est à lire en page 7.

DES INDICES DU MALAISE

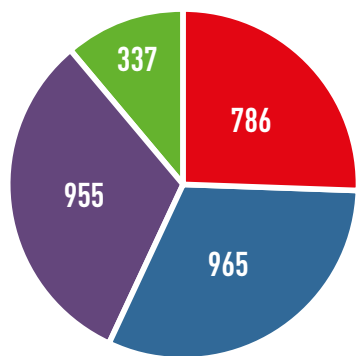
Tels des indices dans le panorama global, certains indicateurs font office de révélateurs du malaise. Avec un nombre de révocations et de licenciements toujours élevé, on relève par exemple 40 démissions, soit le double de l'année précédente sur un périmètre équivalent. Les élus tirent à ce sujet le signal d'alarme : « L'attractivité, le déséquilibre vie pro/vie perso, la remise en cause du statut des retraités, moins d'évolutions, moins de promotions amènent de plus en plus de salariés, toutes catégories confondues, avec plus ou moins

« Le bilan ? Des unités, des équipes et des salariés qui souffrent du manque d'effectif, de la promotion sociale en berne ; toujours plus de démissions, une rémunération qui stagne, un taux d'accident du travail élevé et des heures de formation à la traîne. »

LE CHIFFRE

3 043

c'est l'effectif salarié du département fin 2020. La répartition entre les femmes et les hommes est toujours très déséquilibrée, surtout dans la catégorie opérateur. L'âge moyen est plus élevé dans la catégorie maîtrise/TS que chez les cadres et les opérateurs, où il est sensiblement le même.



786 cadres,
955 agents de maîtrise,
965 opérateurs,
337 contractuels



d'ancienneté, à quitter l'entreprise. D'un autre côté, la difficulté d'embauche met à mal les collectifs de travail, particulièrement depuis plusieurs mois, mais aussi depuis des années. »

UN MANQUE DE RECONNAISSANCE

Alors que la crise sanitaire, de même que les réorganisations permanentes, placent les salariés dans des positions difficiles, exigent sous différentes formes des efforts exceptionnels, le manque de reconnaissance dont souffrent les agents se fait encore plus aigu. Particulièrement sur la fiche de paie où l'évolution de la valeur du point reste bloquée depuis trois ans. La rubrique « promotion » du bilan social est du reste significative. Seulement 40 promotions en 2020 à RATP Infrastructures, alors qu'il y en avait eu 44 en 2019 pour le seul département GDI. « Cherchez l'erreur ! demandent les élus. Ce manque de perspective d'avenir ne serait-il pas une motivation supplémentaire pour quitter l'entreprise ? Les agents du département sont-ils si mauvais qu'ils ne peuvent prétendre à une promotion ? Pourtant, il n'est pas rare de faire appel à ces mêmes agents qui n'ont soi-disant pas le profil mais à qui on demande de former l'agent qui a obtenu le poste. »

HANDICAP

Les personnes en situation de handicap sont au nombre de 105 dans le département. Une seule embauche a été réalisée cette année (à ESO). Inutile de préciser que c'est très insuffisant ! Pourquoi l'accès à certains métiers reste-t-il fermé sans raison objective ? Pour les personnes en situation de handicap, renouveler une demande est en outre devenu avec la mise en place de PULSE un vrai parcours du combattant. La digitalisation de la relation RH était pourtant destinée à simplifier les démarches... À moins que l'objectif soit au contraire de décourager les demandes ! Enfin, une communication interne serait pour le moins bienvenue afin de faire connaître le référent handicap du département.



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.



AVIS SUR LE PROJET D'ÉVOLUTION D'ORGANISATION DE L'UNITÉ ACHATS ET LOGISTIQUE

« Depuis la création du département RATP INFRASTRUCTURES, certaines équipes accumulent les réorganisations. L'unité Achat et Logistique en fait partie. (...) »

Nous nous permettons de réinsister sur les postes vacants qui le sont depuis des années, ce qui est simplement incompréhensible quand on sait que l'un des trois n'est pas pourvu à cause d'un blocage de l'unité Voie qui attend un hypothétique schéma directeur logistique de département pour accepter ce transfert. En attendant, ce sont les collègues qui souffrent et patientent en silence. (...) »

Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte de cette réorganisation et vous demandent un REX au niveau de l'unité à 6 mois après la mise en place en y intégrant une analyse RPS. »

POUR (unanimité) : 18 (15 CGT, 3 UNSA)

AVIS SUR LE BILAN HSCT 2020

« 2020, année de la COVID-19, voilà le seul et unique argument de la Direction pour expliquer aux élus les résultats calamiteux des programmes HSCT et des formations à la sécurité des unités. Quelle bonne aubaine ! »

Déjà que certaines unités n'avaient pas un programme à la sécurité bien étoffé, la pandémie a été l'alibi qui tombe à pic pour justifier leurs programmes anorexiques. Donc, nous ne nous étendrons pas sur ces résultats et comme le dit elle-même (la Direction), il va falloir considérer cette année comme une année blanche. »

POUR (unanimité) : 18 (15 CGT, 3 UNSA)

AVIS SUR LE PROGRAMME HSCT 2021

« Comme 2020 avait été une année blanche sur le programme de la formation, on aurait pu penser que la Direction allait mettre les bouchées doubles pour combler ce retard mais malheureusement non. Une autre interrogation taraude les élus depuis plusieurs années, comment expliquer qu'une bonne idée ne s'exporte pas et ne ruisselle pas dans toutes les unités. Les exemples sont nombreux, vêtement de travail comme la parka à la Voie, l'outillage, les EPI. Les élus sont prêts à s'investir dans une commission qui pourrait aborder ces différents sujets avec l'objectif, l'obligation de réussir. Même si on a constaté quelques avancées sur le programme HSCT, vous comprendrez bien, qu'avec un tel constat, que l'ensemble des élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES ne peuvent qu'émettre un avis négatif sur le programme HSCT 2021. »

POUR (unanimité) : 18 (15 CGT, 3 UNSA)

BILAN SOCIAL 2020

« En synthèse, le taux de féminité est loin des espérances annoncées, les 3000 agents pour faire fonctionner le paquebot RATP I, mais ne devrions-nous pas être beaucoup plus ? »

Des unités, des équipes et des salariés qui souffrent du manque d'effectif, de la promotion sociale en berne, toujours plus de démissions, une rémunération qui stagne, un taux d'AT élevé et des heures de formation à la traîne.

Voilà une image noirce du département mais qui dépeint un ressenti et une ambiance morose lors de nos rencontres avec nos collègues.

Au vu des éléments ci-dessus, Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES émettent donc un avis défavorable sur le bilan social RATP INFRA année 2020. »

POUR (unanimité) : 18 (15 CGT, 3 UNSA)

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.

« Passée de six (il y a deux ans) à cinq agents, l'équipe logistique de Barbès (ESO) va être brutalement réduite à seulement deux magasiniers en journée. C'est encore un coup de Diapason, dont on imagine hélas sans peine les répercussions sur les agents concernés, mais aussi les mainteneurs et, en particulier, les agents de maîtrise qui gèreront les carences. La direction assoit sa décision sur la mise en place d'une machine (rotostockeur), et surtout sur le projet d'une cellule d'approvisionnement (Appro GES) de tous les magasins du département, dont il est question de la mise en place depuis deux ans sans qu'elle soit encore prête à voir le jour ! Dans l'incapacité de réaliser les recrutements nécessaires, notamment à TDE et CT où les sous-effectifs sont criants, la direction anticipe en revanche sans vergogne le moindre gain de productivité à l'horizon incertain. C'est pourtant un très mauvais calcul, un pari déraisonnable puisqu'il est bien connu qu'une logistique perturbée se traduit inmanquablement par une perte de productivité en cascade. »

Céline CASSOU
(CGT)



« Emménagé seulement au début de l'année 2020, le bâtiment Val Bienvenue fait déjà l'objet d'un projet de réaménagement de ses espaces, alors que celui-ci n'a pas encore démontré l'efficacité de ses agencements intérieurs, car très peu occupé durant ces périodes de confinement. Nous nous interrogeons sur la pertinence d'un REX réalisé en pleine période de pandémie, sur lequel notre Direction s'appuie pour défendre son projet de regroupement d'entités externes et de Flex Office à tous les étages. Alors que celui-ci est tagué de nombreux « irritants » fonctionnels non résolus (casiers, salle de réunion, insonorisation, réseau Wifi, téléphonie), que les espaces ouverts ont montré leurs limites sanitaires face à la pandémie, qu'un grand nombre d'agents souhaitent réintégrer leurs espaces de travail pour moins de Télétravail faute d'espaces adaptés à leur domicile, la Direction de RATP Infra semble mener ce projet à contre-courant des faits, avec comme seul objectif un gain financier. »

Imed BARKALLAH
(CFE-CGC)



Texte non parvenu
(UNSA)



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.



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°16 - MAI 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

