

# ENSEMBLE

LE JOURNAL DES ÉLUS DU COMITÉ  
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

N°17 - JUIN 2021

**GSE**  
RATP INFRASTRUCTURES



## LA FORMATION À LA LOUPE

À LIRE PAGES 4 ET 5

ET AUSSI :

PAGE 2 LES CHIFFRES COVID PAGE 3 BARBÈS EN NÉGATIF

PAGE 3 ÉGALITÉ PRO, LOIN DU COMPTE PAGES 6 LE CSE EN SÉANCE

PAGES 7 LES CENTRES BUS DANS LE BROUILLARD

Avec ce dernier numéro d'ENSEMBLE avant les congés de juillet et août, vos élus au CSE vous souhaitent un bel été et (si c'est le cas) de bonnes vacances !

## LES CHIFFRES DU COVID

### NOMBRE DE CAS DEPUIS LE DÉBUT DE L'ÉPIDÉMIE

Direction	Unité	Nombre de Cas avérés
DGOA	CT	27
	ESO	18
	TDE	44
	VOIE	76
Total DGOA		165
DPI	CPI	17
	ISE	13
	OIT	41
	STF	29
Total DPI		100
FC	FC	13
Total général		278

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



## ÉDITO LES PETITS PAPIERS

La direction a trouvé le moyen de réduire les sous-effectifs dans le département. Elle compte différemment, réduit « l'effectif notifié », c'est à dire le nombre d'agents nécessaires à la réalisation de l'activité (3 017 désormais à RATP Infrastructures). Si sur le papier il faut moins de monde, les manques apparaissent moins criants. Mais c'est uniquement sur le papier ! Les problèmes de recrutement à TDE ou à CT ne sont bien sûr pas résolus par la réduction, respectivement, de dix-neuf et quatre postes de l'effectif notifié. L'an dernier déjà, la direction avait opéré une semblable opération de productivité « virtuelle », pour faire bien... sur le papier. Parallèlement, cette logique de toujours faire plus avec moins exerce une pression constante. Le budget d'exploitation pour 2021 en porte à nouveau la marque (les élus ont adopté à l'unanimité un avis négatif lors de la séance de mai du CSE). Île-de-France-Mobilités serre encore la vis, avec un forfait en baisse et des exigences de productivité en hausse. Avec aussi un nouvel acteur, l'Autorité de Régulation des Transports (ART), présenté comme un arbitre et qui s'avère l'autre mâchoire – avec IDFM – à exercer la pression sur les coûts...

Mais au fait, entre toutes ces colonnes de chiffres, qu'en est-il concernant la question de la qualité du travail réalisé, du service rendu ? Et des conditions de travail des salariés ? Nous en sommes déjà à sept démissions au premier trimestre, après un total de quarante en 2020. Le malaise est bien réel.



Éric Turban, secrétaire du Comité Social et économique RATP Infrastructures

## ET ICI, COMMENT ÇA VA ?

### BARBÈS EN NÉGATIF

Le dossier de réorganisation du centre de maintenance de Barbès (ESO) a été présenté au CSE en joignant deux sujets. À croire qu'à souffler le chaud et le froid, la direction espérait des élus un point de vue « tiède » !

Premier point : la reprise en maintenance des onduleurs sensibles. La prestation extérieure n'a plus lieu d'être puisque tous les agents sont désormais capables, au même coût voire moins cher, d'effectuer ce genre de maintenance. Le bilan est donc sensiblement positif, avec le renfort d'un opérateur dans l'équipe de nuit (d'autres questions restent cependant en suspens).

Le deuxième dossier concerne l'éclatement de la logistique. « Comment remplacer l'être humain par des machines. Le département en a rêvé, ESO l'a fait ! » protestent les élus dans l'avis négatif adopté (lire page 6). « Après s'en être pris aux services opérationnels, au tour des logeurs de subir les affres de la productivité. »

De cinq agents (six il y a deux ans), l'équipe logistique serait réduite à deux, sous couvert des rotostockeurs et d'un futur schéma directeur de la logistique, pour le moment très hypothétique et qui n'a jamais été présenté aux élus du personnel. En attendant, l'activité reste la même, avec 3/5e de l'effectif en moins. Et quand l'un ou les deux agents seront absents, on imagine sans peine les conséquences sur le bon fonctionnement de la logistique et la charge de travail des agents de maîtrise.

« Nous voilà à un énième dossier de réorganisation. Cette fois-ci, la direction s'attaque à l'unité ESO. Cerise sur le gâteau, pour minimiser la baisse drastique des effectifs, l'unité nous présente deux dossiers en un, avec, au passage, une économie faite sur le dialogue social. »

Extrait de l'avis négatif adopté sur le projet d'évolution du centre de maintenance de Barbès



## ÉGALITÉ PRO LOIN DU COMPTE



Chaque année le Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes permet de mesurer les progrès... ou leur absence. Le taux de féminisation était en 2019 de 8,9% (GDI) et 21,7% (ING). En 2020, notre nouveau département culmine à un petit 14,1 %. Par catégorie : 27,8 % des cadres sont des femmes, 34 % des maîtrises, et seulement 7 % des opérateurs sont des opératrices. Les cadres représentent 59 % du total de l'effectif féminin.

Dans des situations comparables, les rémunérations restent inférieures pour les femmes. Des actions ont été mises en place pour prévenir des inégalités futures (maintien de l'avancement durant le congé maternité) ; il est dommage cependant de ne rien engager pour résorber les inégalités installées (étude au cas par cas, avec mesures rétroactives si nécessaire). Attention parallèlement à l'égalité de traitement lors des commissions de classement. Il faut être attentif à leur déroulement, mais la volonté de résorber les écarts doit faire l'objet d'enveloppes supplémentaires (ne pas déshabiller Pierre pour habiller Paule). Le principe de l'avancement est de récompenser l'investissement de chacun, homme ou femme, au risque sinon de fracturer le collectif. En 2019, l'index Égalité (contestable par ailleurs) était de 84 (GDI) et 94 (ING). En 2020, il est de 80 pour RATP Infrastructures, contre 95 pour l'ensemble de la RATP. De quelque façon qu'on tourne les indicateurs, on ne peut pas parler de progrès.

Frédérique TOUBOUL, présidente de la commission Égalité professionnelle



## FOCUS LA FORMATION À LA LOUPE

Les élus ont fait le bilan du Plan 2020 de développement des compétences. Extraits de leurs remarques et avis.

« Au vu des événements qui ont fortement perturbé l'année 2020 pour la réalisation du plan de développement des compétences, les élus du CSE RATP Infrastructures prennent acte du bilan et du plan de développement des compétences 2020. »

POUR (unanimité) : 17 (13 CGT, 3 UNSA, 1 SAT)

### VUE D'ENSEMBLE

Dans notre précédent numéro (ENSEMBLE n°16), le président la commission Formation professionnelle, Pascal Lambert, faisait part des inquiétudes des commissaires au sujet de la qualité des informations communiquées, de la place prise par le digital ou encore en matière de suivi des formations de sécurité.

Le panorama général reste cependant difficile à apprécier, principalement en raison de la situation sanitaire, des périodes de confinement et des fermetures des centres de formation. Le département RATP Infrastructures se situe dans la moyenne de l'entreprise, avec un peu plus de 50 % de réalisation.

« Il est difficile d'avoir une vision claire de ces résultats, ont estimé la commission et les élus au CSE. Nous remarquons que le virus est souvent évoqué comme le coupable concernant le non-réalisé. Nous validons cette excuse, mais ne cache-t-elle pas d'autres dysfonctionnements restés dans l'ombre ? »

**TDE** Le taux d'absentéisme, le plus fort du département, devra être analysé par la direction afin de trouver les solutions adéquates afin de le faire baisser. L'unité TDE reste encore cette année le moins bon résultat du pôle DGOA mais semble sortir un peu la tête de l'eau.

**CT** Comme l'ensemble des unités, les formations sécurité sont loin du compte et des espérances. Les commissaires auraient aimé avoir plus de détails sur les formations « prévention des risques » réalisées à hauteur de 54 % seulement.



LES FORMATIONS DE SÉCURITÉ...  
TU ES AU COURANT ?



### BILAN DU PÔLE DPI

Les résultats sont cette année plus compliqués à apprécier pour les unités de DPI que de DGOA. Non seulement à cause de la pandémie, mais parce que le Plan de développement des compétences a été construit en 2019 sous l'ancienne architecture d'ING. Contrairement à DGOA, DPI s'appuie en outre sur le CSRH et fonctionne avec un système d'enveloppe globale... Vu le taux élevé d'absentéisme, le pôle serait d'ailleurs bien avisé de revoir son mode d'organisation des formations (dont beaucoup sont externalisées). S'il est difficile, faute de comparaisons probantes, d'estimer précisément les résultats obtenus par chaque unité, on peut cependant noter que :

- CPI enregistre le taux le plus bas d'entretien professionnel (71%) ;
- ISE réalise un exercice convenable malgré les conditions difficiles ;
- OIT a le taux d'accès à la formation le plus faible (54,9 % du personnel) ;
- STF a le taux d'absentéisme le plus fort du pôle (11,81%).

**VOIE** La Voie arrive à maintenir ces formations sécurité grâce à des sessions dédiées, mais nous sommes surpris d'apprendre que des prérequis en E-learning dispensent les stagiaires de 2 jours sur les 3 prévus concernant les recyclages. Un questionnaire d'une vingtaine de minutes et une note de 14 sur 20 suffiraient à écourter la formation de deux tiers.

### ESO

De belles réussites à ESO comme la formation « Surveillance géotechnique des carrières » et l'envoi à Vernon dans l'Eure de 6 agents de l'équipe CSA. La commission remercie particulièrement le RFU d'ESO pour son implication et le niveau de détail des documents.

### FONCTIONS CENTRALES

Très utilisées dans ce regroupement d'unités, les formations externes ont été fortement impactées par les annulations des organismes – et notamment les métiers d'acheteurs. Vu la proximité des ressources humaines, il est étonnant de voir une réalisation d'un taux d'entretien professionnel de 71 % seulement.

# 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.

## RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2020)

Au vu des effectifs, des rémunérations, de l'index 2020 inférieur à 2019, de l'absence d'actions tangibles, les élus du CSE émettent un avis négatif. »

**POUR** (unanimité) : 16  
(12 CGT, 3 UNSA, 1 SAT)

## BUDGET D'EXPLOITATION 2021 RATP INFRASTRUCTURES

Le budget se décline sous l'emprise du plan d'entreprise 2025, avec une constante, la productivité sur les effectifs et donc une dégradation des conditions de travail et du fameux compromis vie pro/vie personnelle.

AVIS NÉGATIF

**POUR** (unanimité) : 18  
(14 CGT, 3 UNSA, 1 SAT)

## PROJET D'ÉVOLUTION DU CENTRE DE MAINTENANCE DE BARBÈS (PHASE 2)

« Comme évoqué [lire ici page 3], malgré l'amalgame de deux dossiers distincts et le fait de minimiser la perte d'effectif, le résultat n'en reste pas moins négatif. »

AVIS DÉFAVORABLE

**POUR** (unanimité) : 17  
(13 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.

« La RATP accueillera des salariés d'Aéroports de Paris à raison de détachements (jusqu'à trois ans). Nos collègues sont bien sûr les bienvenus. On peut cependant s'étonner de cette lecture variable des prétendues sacro-saintes règles de la concurrence. Souvenez-vous : le gouvernement voulait autrefois privatiser cette grande entreprise publique déjà transformée en société anonyme. Maintenant qu'ADP est au stade terminal, sous perfusion d'argent public, plus question de concurrence ! Le chemin d'ADP pourrait bien être celui de la RATP – comme il fut celui de la Poste, également transformée en société anonyme – avec la destruction méthodique de l'EPIC RATP. La religion de la concurrence ne connaît qu'une règle : privatiser les profits, socialiser les pertes. Au contraire du service public et de l'intérêt général. »

Céline CASSOU (CGT)



« La direction RATP Infra a présenté en webconférence ses orientations pour une énième transformation de nos espaces de travail. Suivant une approche dogmatique ayant pour seul objectif l'optimisation de l'empreinte tertiaire, elle a bâti son projet sans démontrer ses hypothèses de travail, construites sur la base d'un REX établi en plein Covid. Chaque responsable se doit, au travers d'un exercice de travail collaboratif biaisé, de répartir son équipe dans un espace contraint, suivant un ratio imposé sans concertation. Vantant les bienfaits de tels aménagements dans d'autres entreprises ayant pris le même chemin de l'optimisation financière par la réduction des espaces, la direction RATP oublie sciemment d'indiquer que celles-ci ont aussi mis en œuvre des protocoles de télétravail adaptés et correctement indemnisés. »

Imed BARKALLAH (CFE-CGC)



Texte non parvenu  
(UNSA)

TDE

# LES CENTRES BUS DANS LE BROUILLARD

Avec la concurrence, l'électrification avance dans le noir.



Plus la fin d'année 2024 se rapproche, plus le brouillard s'épaissit sur l'avenir de l'entreprise, mais plus les menaces se précisent aussi, handicapant d'ores et déjà le service rendu.

L'unité TDE (Transformation et Distribution de l'Énergie Électrique) avait bien sûr coché sur son programme l'électrification de 17 des 25 centres bus. Le nombre de centres à transformer a finalement été ramené à 13. Mais c'est aussi bientôt le big-bang de la concurrence pour le réseau routier (31 décembre 2024). Dans ce cadre, les centres bus et leurs équipements sont a priori des « biens de reprise », c'est à dire susceptibles d'être « repris » par IDFM et confiés à de nouveaux opérateurs et mainteneurs (si IDFM les estime « utiles à l'exploitation des services »).

Sur la liste des biens de reprise établie par la RATP, IDFM fera son marché (exercera son droit de reprise) au plus tard deux ans avant l'expiration des contrats d'exploitation (donc fin 2022). Impossible de prévoir la

suite. La direction en convient et le projet Bus 2025 présenté au CSE en mai ne se projette pas au-delà de 2022.

Le déploiement de cette nouvelle activité est cependant déjà en cours à Lagny et Corentin. Dans une grande opacité, entretenue cette fois par TDE, sur le calcul de la charge de travail, alors que 4 centres supplémentaires seront à gérer d'ici fin 2022.

**Les élus du CSE ont demandé un REX à la mi-année 2022.**

## TECHNIQUEMENT

ERDF alimente des postes (deux ou trois selon la taille du centre) abaissant la tension en 240 volts alternatifs. Puis la distribution s'effectue par des gaines à barres jusqu'au disjoncteur.

Les équipes de TDE (EPI, M2N, PFEC) assurent la maintenance de l'ensemble du processus, jusqu'au dernier mètre d'alimentation des bornes de recharge qui revient... à la sous-traitance (absurdité, quand tu nous tiens) !

**2009** la loi ORTF (Organisation et Régulation des Transports ferroviaires) programme en France l'ouverture à la concurrence des transports urbains.

**2012** séparation comptable et création du Gestionnaire d'Infrastructure (GI), avec parallèlement la distinction entre différents « biens », dont les « biens de retour » (par exemple le matériel roulant) et les « biens de reprise ».

**2024 (31 décembre) :** ouverture à la concurrence pour les bus ;

**2029** pour le tramway ;

**2039** pour le ferré.



## 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°17 - JUIN 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 ;

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

Impression : GRAPHO12

