



## 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 pluralistes sont respectivement présidées par Luc Nayroles, Pascal Lambert, Frédérique Touboul et David Lecler.



## 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 (lire pages 4 et 5).. 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  
Luc NAYROLES  
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 DUMYCYZ  
→ UNSA  
Yves-Didier COUSSEAU  
→ CGT  
Sébastien GAJEK  
→ CGT  
Christophe HARDY  
→ CGT  
Pascal LAMBERT  
→ CGT  
David LECLER  
→ CGT  
Bruno LESPÉ  
→ CGT  
Benoît LUCAS  
→ CGT  
Sandrine MATEOS  
→ CGT  
Nicolas PRIEUR  
→ CGT  
Sylvain ROUSSEL  
→ UNSA  
Frédérique TOUBOUL  
→ UNSA

### ÉLUS SUPPLÉANTS

Jérôme ANDRIEUX  
→ CGT  
Sébastien BOIDIN  
→ CGT  
Stéphane BONNENFANT  
→ CGT  
Julien-Pierre FENART  
→ CGT  
Carole HENRION  
→ CGT  
Fabrice KELLER  
→ CGT  
Sébastien LESGENT  
→ CGT  
Valentin LERENDU  
→ CGT  
Jacky LESCOP  
→ CFE-CGC  
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°3 - MARS AVRIL 2020

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 PICHÉLIN ;  
Dessins : Tanguy Le Bihan, Enzo Bel ;  
Photos : les agents eux-mêmes.  
Impression : CSE RATP Infrastructures



# ENSEMBLE

LE JOURNAL DES ÉLUS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

N°3 - MARS AVRIL 2020



## CSSCT UNE COMMISSION VITALE ! À DÉCOUVRIR PAGES 4 ET 5

### ET AUSSI :

**PAGE 2** LE CSRH AU DIAPASON **PAGE 3** ÇA GRINCE À CT-IMS  
**PAGE 3** VIVE LE TÉLÉTRAVAIL ? **PAGE 6** L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE,  
ON Y TRAVAILLE ? **PAGE 7** EN SÉANCE(S), AVIS ET OPINIONS

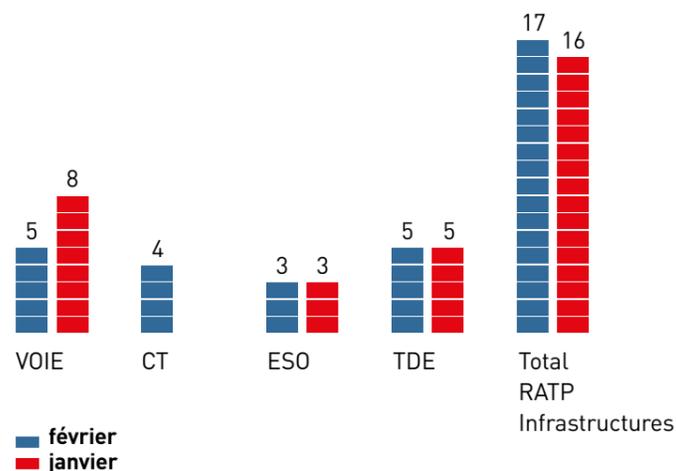
# HÉ HO !

**ON VA OÙ ?** Branle-bas de combat. Le 1<sup>er</sup> septembre, tous les agents de RATP Infrastructures seront gérés par le CSRH\*, rejoignant leurs collègues provenant de ING et MOP, et (depuis le 1<sup>er</sup> janvier) ceux des fonctions centrales de GDI. A cette date, avec le transfert de MRF, SUR et donc RATP Infrastructures, le CSRH aura atteint sa capacité maximale : 14 000 agents gérés à distance. Quelques postes resteront dans les unités (RHU, gestionnaire) et, comme à chaque réorganisation, Diapason prendra sa part : 20 postes d'opérateurs seront supprimés ; c'est une véritable saignée décidée par la direction. Quel avenir pour les agents concernés ? Autre problème : l'appauvrissement de la relation RH avec son éloignement du terrain, conjugué à une spectaculaire opération de productivité. En moyenne, un agent (RH) « gère » aujourd'hui 119 salariés à RATP Infrastructures, MRF et SUR ; au 1<sup>er</sup> septembre, ce sera 199 ! Sans oublier la migration de LYBY à Neuilly-Plaisance que les agents du CSRH vivent comme un nouveau pas vers l'externalisation. Aucune organisation syndicale n'a accepté le protocole social, prévoyant une prime pour solde de tout compte.

\* Centre de Services Ressources Humaines

## baromètre 2020

### ACCIDENTS DU TRAVAIL



En janvier et février, on déplore également 16 accidents de trajet.

## ÉDITO LA RÉFORME ET LE VIRUS

Au moment d'écrire ces lignes, avec l'incertitude des délais de diffusion de ce nouveau journal que nous avons l'intention de vous proposer régulièrement, j'hésite entre deux sujets... La réforme des retraites ou la crise du coronavirus, dont personne ne peut prédire les développements. Sachez à cet égard que, depuis les premiers jours, le CSE et sa commission SSCT sont vigilants quant à la mise à disposition des protections aux agents, en priorisant les mainteneurs itinérants qui n'ont pas toujours un point d'eau lors de leur activité.

Finalement, je peux réunir les deux sujets en un article. Le gouvernement a en effet annoncé dégrader son 49.3 à l'issue d'un conseil des ministres exceptionnel consacré au coronavirus ! Décidément, tout est bon pour imposer la réforme, tandis que l'effondrement des marchés boursiers illustre pourtant la fragilité des systèmes par capitalisation.

Face à la crise sanitaire, le Président de la République a au contraire appelé à la solidarité et loué l'action des services publics, les valeurs d'un modèle social qui n'est « pas des coûts ou des charges, mais des biens précieux, des atouts indispensables quand le destin frappe ». Il s'est engagé à « en tirer les leçons ». Chiche ?



Éric Turban,  
secrétaire du  
Comité Social et économique  
RATP Infrastructures

### LE CHIFFRE

# 8,5



Le compte n'y est pas. Les recrutements prévus n'ont pas été réalisés. Résultat : il manque l'équivalent de 8,5 postes d'agents à l'effectif de TDE (chiffre au 31/12). Et les chiffres présentés ne reflètent pas toujours la réalité du terrain. Certaines unités présentent des chiffres positifs alors que des postes sont vacants depuis plusieurs mois.

### ET ICI, COMMENT ÇA VA ?

## SALE AMBIANCE À CT-IMS

Le 1<sup>er</sup> avril (ce n'est pas un poisson), remise des clés prévue pour les nouveaux locaux de Bry-sur-Marne. Quinze jours plus tard, les agents qui forment IMS (Ingénierie Maintenance Systèmes) emménageront, quittant Val-de-Fontenay. « Le déménagement engendre une perte de repères, c'est habituel », témoigne l'un d'eux. Mais la relation avec le responsable d'entité a envenimé la situation. L'enquête RPS (risques psychosociaux) des préventeurs a dû être suivie d'une intervention de l'IAPR (Institut d'accompagnement psychologique et de ressources) dont les conclusions pointent le management. À cela s'ajoute une réorganisation qui se matérialise par des suppressions de postes. Des départs en retraite et des mobilités (plus ou moins volontaires) à PST (Pérennisation et Soutien Technique) et à la schémathèque, tandis que le faible effectif des vérificateurs des appareils de signalisation (VAS) – bien qu'il s'agisse d'une compétence critique – rend l'avenir très incertain : Bry-sur-Marne est « normalement » une destination transitoire, mais pourrait se transformer en destination finale. Les recommandations de l'IAPR visent à apaiser le climat. « Jusqu'à quand ? s'interroge-t-on. Le mal est fait, et les démons reviennent très vite ! »

## ÉCONOMIE

### LE TÉLÉTRAVAIL, ENCORE UN EFFORT



On en parle, mais beaucoup reste à faire. Première étape : la mise en œuvre de l'accord passé dans notre nouveau département. Il prévoit de possibles adaptations de l'accord d'entreprise aux spécificités de RATP Infrastructures. Le principe général reste inchangé, avec deux formules : « le planifié » et « l'annuel ». Dans le premier cas, l'accord prévoit une journée à fixer durant la semaine. Dans le second (annuel), entre douze et quarante-cinq jours peuvent être répartis sur une année glissante (de date à date), avec un maximum de deux jours par semaine. Dans les deux cas, l'agent doit être joignable durant la plage horaire suivante : entre 8 et 18 heures.

Une particularité est à prendre en compte : les agents absents de leur poste pendant plus de 40 % de leur temps de travail ne pourront pas bénéficier du dispositif. C'est le cas de certains collègues qui travaillent en base vie. Un point sera fait en décembre.

Le télétravail peut bien sûr contribuer à la qualité de vie des agents. En revanche, il ne doit pas être utilisé pour estomper les frontières entre le temps de travail et la vie personnelle. Il ne doit pas non plus être un facteur de fragilisation des équipes ni de contournement des règles collectives en matière de conditions de travail.

Yves-Didier COUSSEAU,  
membre de la commission Économique



## C'EST DIT !



CHRISTIAN PAROT, SECRÉTAIRE

### « COMME C'EST LE CAS POUR

bien d'autres domaines dans l'entreprise, la sécurité devrait avoir sa place dans les contrats d'objectifs, avec des obligations de résultats afin de développer une réelle culture sécuritaire. Lorsque nous nous déplaçons, que nous faisons remarquer le non-respect de procédures, il est courant de nous opposer le travail qui ne pourrait pas être réalisé dans le respect des règles. La sécurité ne devrait pourtant jamais être optionnelle. C'est un impératif, hélas fragilisé par la recherche de productivité. »



LAURENT DUMYCZ, COMMISSAIRE

### « POUR BIEN FAIRE, IL FAUDRAIT

être partout à la fois. Le périmètre que nous devons couvrir est gigantesque. Pour défendre efficacement les salariés, nous manquons cruellement de temps et de moyens. Nous sommes aussi aux prises avec une grosse machine. C'est lors des séances extraordinaires convoquées pour répondre aux urgences que nous mesurons en revanche pleinement l'utilité de la Commission. Face à des problèmes comme l'amiante, ou récemment le coronavirus, qui appellent des réponses immédiates. »

# LA CSSCT INDISPENSABLE, ET MÊME VITALE !

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) a remplacé les CHSCT. Et c'est un combat de tous les jours.

Chaque journée est un défi pour la CSSCT. Depuis sa mise en place fin 2018, la nouvelle Commission doit à la fois trouver ses marques et faire face à une avalanche de situations qui requièrent son intervention. Sécurité, qualité de vie au travail... Le défi est d'abord arithmétique. Il y avait deux CHSCT forts de douze commissaires à GDI, alors que l'unique CSSCT en compte seulement cinq. Et ça ne s'arrange pas ! Avec la création de RATP Infrastructures, le champ de responsabilités de la petite équipe grandit de mille salariés et de nouveaux lieux de travail qu'il faut garder à l'œil. Val-Bienvenue par exemple. Beaucoup de promesses... et 33 000 réserves pour malfaçons. Avec aussi de sacrées aberrations, dont un accès au parking terriblement dangereux pour les motards : la borne où badger est placée en virage et en descente ! (ou montée, c'est selon). Pourquoi ne pas solliciter la Commission en amont ? « C'est souvent une question de bon sens », enrage son secrétaire. « Nous avons demandé en vain la climatisation des nouveaux locaux de la



VOIE à Nogent. Résultat : 34 degrés dans les bureaux deux jours après la réception. Il a fallu acheter des clim' portatives. Pas très écolo, quel gâchis ! »

Les cinq commissaires mènent également des enquêtes et peuvent convoquer en urgence des séances extraordinaires (en plus des rendez-vous mensuels), voire déclencher un droit d'alerte. Le secrétaire prend l'exemple d'un rapport rendu sur la ligne B. Une entreprise prestataire signale que le PCC a envoyé deux trains pendant l'installation de la couverture. « Si c'est vérifié, c'est très grave. N'oublions pas que nous avons eu un mort en 2018. »

Les déplacements en voie et la manutention sont les deux principales causes d'accident. La CSSCT veille en outre sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail. Il y a fort à faire ! Par exemple à République, où les infiltrations d'eau valent moisissures, champignons et même effondrement de plafond. Les commissaires ont engagé dix-sept enquêtes en 2019. Déjà six depuis le début de l'année. « On obtient des choses, précise

Christian Parot, mais surtout on veut du concret, car le cocktail vélo et smoothies ne suffira pas à adoucir les conditions de travail ! »

## LES DÉPLACEMENTS EN VOIE ET LA MANUTENTION SONT LES DEUX PRINCIPALES CAUSES D'ACCIDENT.

### L'ESSENTIEL À SAVOIR

La réforme du Code du travail de l'automne 2017 a notamment supprimé les CHSCT et créé au sein des CSE les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail pour assumer leurs principales prérogatives, mais avec des moyens réduits. Les « ordonnances Macron » ont ainsi poursuivi le chemin ouvert en 2016 par la loi El Khomri dans la flexibilisation du marché du travail et l'affaiblissement de la représentation des salariés.

La CSSCT est présidée par un représentant de la direction. Le secrétaire et les commissaires représentent les salariés. À RATP Infrastructures, ils sont tous élus au CSE : Christian Parot (VOIE), Jean-René Morvan (TDE), Laurent Dumycz (VOIE), Benjamin Brouchet (ESO), Benoît Lucas (CT).

LE CHIFFRE

# 1800

c'est le nombre d'accidents du travail reconnus en 2019 à GDI (dont 114 à la VOIE). Un nombre auquel il faut ajouter 70 déclarations encore en attente de reconnaissance et les 15 rejetées par la CCAS.



## C'EST DIT !

JEAN-RENÉ MORVAN, SECRÉTAIRE ADJOINT

### « LA MULTITUDE DE RÉUNIONS,

les centaines de pages à consulter sur tablettes, avec des plans illisibles à la taille de l'écran... Bien sûr la direction ne veut pas d'accidents du travail, mais s'investit-elle complètement ? Malgré une charte qui régit les délais, il faut parfois attendre six mois avant que la direction décide de réaliser, ou pas, un arbre des causes. Quand on demande un soutien matériel aux agents pour soulever des charges, c'est toujours la croix et la bannière. Depuis huit ans, il est question d'une phraséologie commune pour les échanges entre le RER (PCC) et les opérateurs sur le terrain. Toujours rien ! Jusqu'au jour où un gars passera sous un train. »



# EN SÉANCE(S)

La séance (mensuelle) 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.

Par exemple lors des séances de janvier et mars (extraits) :

## HORAIRES VARIABLES

Les règlements d'horaires variables des départements GDI et ING ont fusionné pour donner naissance au règlement spécifique d'horaires variables du département RATP Infrastructures du site de Val de Fontenay, comprenant les salariés travaillant sur VDF et Val-Bienvenue. Seuls les salariés étant absents à plus de 40 % de leur attachement (soit environ 2 jours par semaine) ne pourront pas adhérer aux horaires variables. Cette règle sera mise en place au 1er janvier 2021. (...)

Avis favorable pour la mise à l'essai du règlement jusqu'à fin 2020

**POUR**  
**(UNANIMITÉ) : 20** (16 CGT, 3 UNSA, 1 CFE-CGC)

## POINTS DE VUE

Les représentants syndicaux des trois organisations représentatives du personnel (elles ont obtenu plus de 10 % des suffrages) siègent en séance aux côtés des élus (mais sans droit de vote). Dans ENSEMBLE, ils ont la parole.

### Que pensez-vous de la création de RATP Infrastructures ?

« RATP Infrastructures, un retour dix ans en arrière ! Et c'est une (re) restructuration de plus pour l'entreprise, qui peine à trouver une organisation pérenne, ce qui rend anxiogène le quotidien des agents. En effet, la question s'impose : combien de temps cela va-t-il durer avant une nouvelle réorganisation, avec les suppressions de postes qui systématiquement l'accompagnent ? Malgré l'absence de moyens humains supplémentaires à l'arrivée de 1000 agents (soit un tiers de l'effectif du «nouveau département»), la CGT sera comme toujours présente et mobilisée aux côtés des agents. »

Céline CASSOU (CGT)



« C'est ce qu'on appelle un rétro-pédalage. En constituant RATP Infrastructures à partir de GDI, ING et d'une partie de MOP, l'entreprise a fait machine-arrière. Car nous étions ensemble il n'y a pas si longtemps, avant que la direction, pleine de certitudes, nous explique qu'une séparation était la clé d'une meilleure organisation. Avec la même assurance, on nous explique que non, finalement, l'organisation autrefois idéale ne l'est plus, qu'il faut se regrouper. Bilan des courses, on revient au point de départ. C'est quoi le bénéfice ? Un peu moins de certitudes et davantage de dialogue social nous éviteraient de tourner en rond. »

Halim BENGUEDDOUDJ (UNSA)



« La réorganisation proposée par la direction semble pertinente et dans le sens des intérêts du Groupe RATP. Le monde évolue, l'entreprise avec lui. Mais à quel rythme, dans quelles conditions ? Quand tout est lancé en même temps, la précipitation et le manque d'information nuisent à l'adhésion des agents, complexifient le travail des équipes et des managers. Dans le cadre de la transformation des ingénieries, le dialogue social doit être un prérequis. Il faut lui donner le temps et les moyens, afin de "bien avancer ensemble" dans la mise en place de notre nouveau département. »

Imed BARKALLAH (CFE-CGC)



## DÉMÉNAGEMENT DE ESTEREL VERS BELLEDONNE (PHASE 1)

(...) Sont concernés dans cette phase, 23 agents. D'ailleurs, nous regrettons qu'ils n'aient pas été associés à ce déménagement. Espérons que pour les phases 2 et 3, le responsable IPL intègre les agents dans la réflexion. Plusieurs points doivent [en outre] être mis en œuvre avant l'arrivée des agents. (...)

Avis favorable pour la phase 1 du déménagement  
**Pour**  
**(UNANIMITÉ) : 20** (16 CGT, 3 UNSA, 1 CFE-CGC)

## NOUVEAU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

(...) Nous attirons l'attention sur le fait que ce nouveau règlement intérieur sera accessible sous format électronique. Seuls les nouveaux entrants seront munis d'un règlement intérieur papier. (...) Nous vous rappelons votre engagement à afficher en version papier le règlement intérieur dans chaque attachement.

Avis favorable pour le règlement intérieur RATP Infrastructures

**Pour**  
**(UNANIMITÉ) : 21** (15 CGT, 2 SAT, 3 UNSA, 1 CFE-CGC)

# HÉ HO !

## LE SAVIEZ-VOUS ?



Le CSE RATP Infrastructures mène l'enquête à Val-Bienvenue. Comment les salariés jugent-ils leur nouvel environnement ? Quels sont les problèmes ? Les progrès possibles ? Résultats au printemps.

Pour la création du département en ce début d'année, et pour faire connaître le Comité Social et Économique RATP Infrastructures, ce dernier vous a offert un mug isotherme. Disponible en rouge et en bleu, il porte bien sûr le logo du CSE.

## UNMOT DIAPASON

[ djapazɔ̃n ] n.m. :

Son de référence pour l'accord des voix et des instruments. Mais plutôt que d'accord, parlons de « mise au pas » ou de « mise en coupe » puisque c'est le nom donné par la direction au rétrécissement des fonctions supports (2,5 % de productivité pendant 7 ans). Comme genre de musique, c'est une marche funèbre : où Diapason donne le ton, l'emploi ne repousse pas.

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU TRAVAIL !



Notre commission examinera en mai le rapport de situation comparée de GDI pour 2019. Première indication : la proportion de femmes à la création de RATP Infrastructures atteint 13 %. Mais ne nous racontons pas d'histoire : il ne s'est pas passé grand-chose l'an dernier (en tout cas à GDI) ; le taux de féminisation du nouveau département résulte strictement de l'apport de ING, où l'effectif est aisément plus féminin qu'à la maintenance (2 % d'opératrices). Le recrutement est difficile, et l'entreprise ne peut plus compter sur son école technique [je suis moi-même devenue électromécanicienne à Noisiel]. Nous attendons beaucoup du nouveau groupe de femmes cadres constitué par la RH du département (en relation avec RATP au féminin), considérant cependant qu'il gagnerait à s'ouvrir à toutes les catégories. Beaucoup de progrès doivent être accomplis. D'autant que nous disposons désormais d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle, signé en mars 2019 par les trois organisations syndicales représentatives. Il prévoit notamment des dispositions pour garantir un déroulement de carrière non impacté par les congés de maternité ou d'adoption, dont ont bénéficié l'an passé 7 collègues dans le périmètre de notre nouveau département. Mais ce n'est qu'un début !

Frédérique TOUBOUL, présidente de la commission Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes