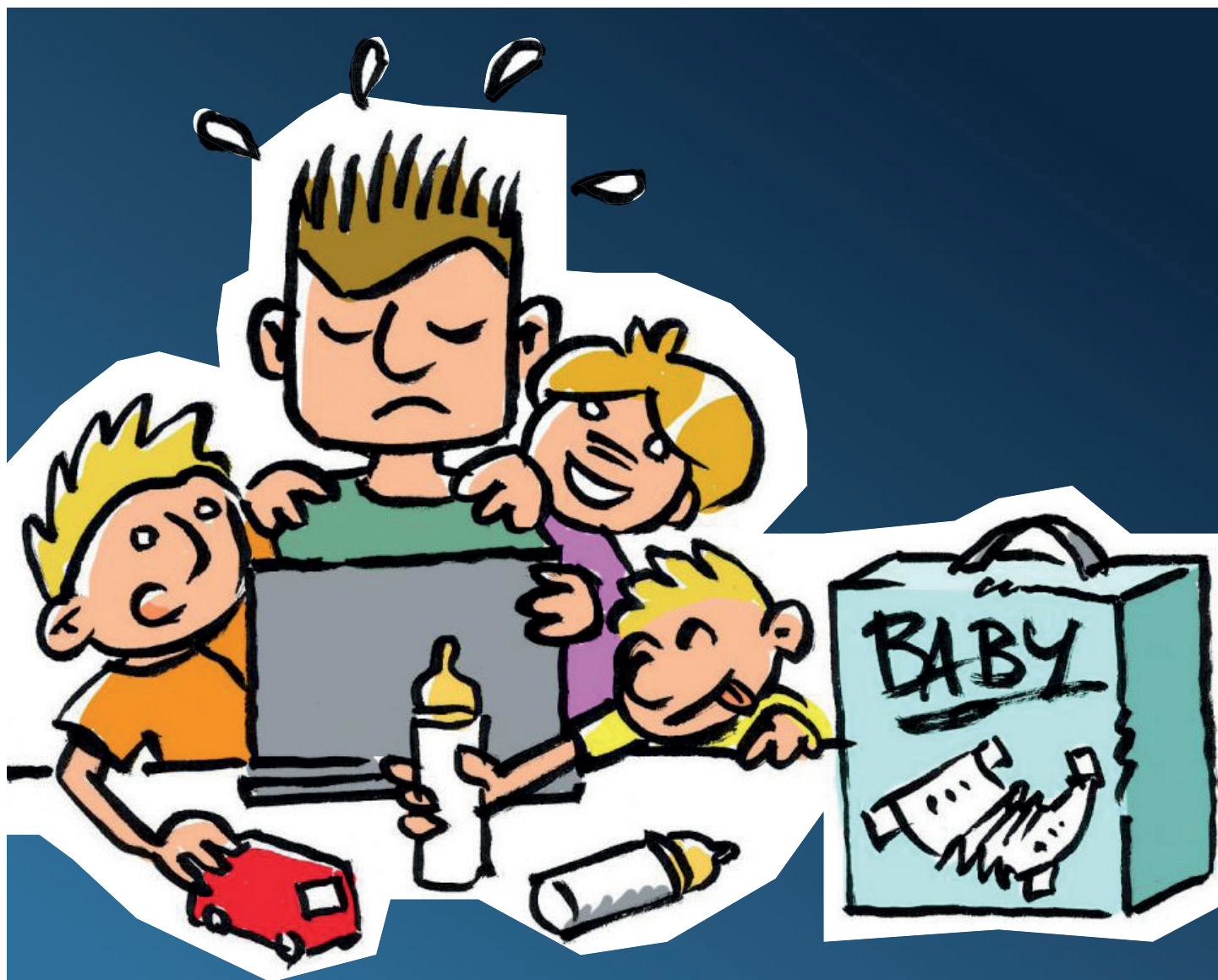


ENSEMBLE

LE JOURNAL DES ÉLUS DU COMITÉ
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

N°6 - JUIN 2020

GSE
RATP INFRASTRUCTURES



LE TÉLÉTRAVAIL LOIN D'ÊTRE DE TOUT REPOS

TÉMOIGNAGES PAGES 4, 5 ET 6

ET AUSSI :

PAGE 2 ESTEREL, SOMMET DU MONDE D'AVANT ?

PAGE 3 ESO BARBÈS À L'ÉTROIT **PAGE 3** L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, CHICHE ?

PAGE 7 LES SÉANCES DU CSE DES 18 ET 25 MAI

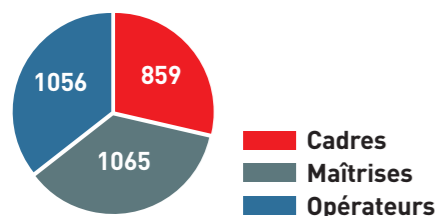
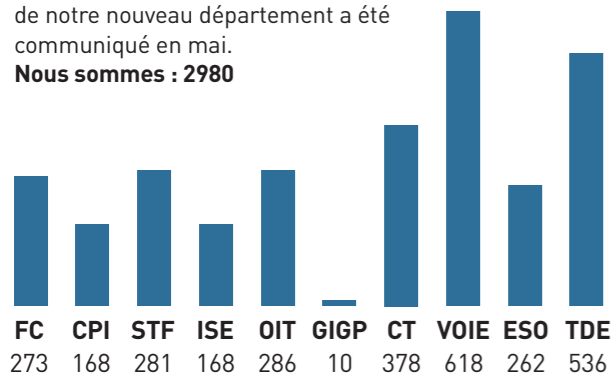
HÉ HO !

ESTEREL ÇA REPART On n'a pas fini d'essayer les plâtres à Val-Bienvenüe, que sans même en tirer les leçons (un tiers des ouvrants sont par exemple à reprendre), le projet Esterel reprend de plus belle. À l'horizon 2021, ce seront à Val-de-Fontenay 9 200 m² d'un bâtiment réaménagé, dédié au tertiaire (7 500 m²) et à la maintenance. Jusqu'à 550 postes de travail « formels » sont prévus, pour un effectif envisagé de 573 salariés. La religion de l'open-space et du flex-office que la RATP a adopté pour ses « nouveaux espaces de travail » est pourtant mise à mal par la crise du Covid. Dans le projet présenté au CSE, des phrases telles que « les espaces ouverts sont de plus en plus une solution » sonnent désormais curieusement. De même que le fameux « taux de foisonnement », si utile pour réduire le nombre de mètres carrés... et surtout le coût de l'immobilier. Les phases dites de « macro et micro zonings » vont décider dans les mois prochains des aménagements. Le CSE, convaincu que le système « des ambassadeurs », voulu par la direction, ne suffit pas à faire valoir le point de vue des agents, a créé fin mai une nouvelle commission consacrée au suivi du dossier.

Chiffres

RATP INFRASTRUCTURES

Le premier décompte officiel de l'effectif de notre nouveau département a été communiqué en mai.
Nous sommes : 2980



ÉDITO UNE VRAIE RECONNAISSANCE

Nous avons plusieurs fois salué le dialogue au sein de notre département. Cependant, il s'est tenu dans un cadre légal très défavorable aux salariés. Comme un symbole, c'est après le recours à l'activité partielle qu'il est demandé au CSE d'émettre un avis sur sa mise en place. Logiquement, l'avis rendu le 18 mai est négatif à l'unanimité (moins une abstention).

Les salariés ne sont pas responsables de la crise, cependant on la leur fait payer. D'un côté les 5 jours de RTT, de l'autre des compensations ou des primes refusées. Nous demandons en particulier que soit revu l'ensemble des pointages administratifs des agents et, à tout le moins, de les pointer en code réserviste (soit travaillant) jusqu'au 11 avril, date à laquelle l'entreprise a clarifié le recours au chômage partiel. Il est anormal que des collègues, à qui on a demandé d'être réservistes, découvrent ensuite avoir été pointés 016, et donc privés de primes à l'acte. La direction de l'entreprise a félicité les agents. Mais il faudrait que cette reconnaissance s'exprime concrètement. Cela vaut pour les mainteneurs qui ont permis au réseau de continuer de fonctionner, mais également pour tous ceux qui ont dû s'improviser télétravailleurs. Les témoignages (pages suivantes) traduisent le niveau des efforts consentis et des difficultés rencontrées. L'accord de juin 2018 sur le télétravail ambitionnait une meilleure qualité de vie au travail. N'est-ce plus d'actualité ?



Éric Turban,
secrétaire du
Comité Social et Économique
RATP Infrastructures

Toujours en visioconférence, deux séances du CSE se sont tenues les 18 et 25 mai.



LE CHIFFRE

84 349

C'est le nombre d'heures de formation réalisées en 2019 à GDI. Soit 105 % des prévisions, pour un total de 1 706 agents et 6 666 formations. Mais c'est aussi un bilan trompeur, puisque les objectifs sont revus à la baisse depuis 6 ans (- 12 000 heures). Avec en outre des disparités : TDE atteint difficilement 84 %.

La commission Formation du CSE regrette par ailleurs que ni les unités (à l'exception d'ESO) ni le département n'évaluent les formations, en contradiction avec l'accord formation transversal passé. Les commissaires expriment également leur déception à propos de l'apprentissage, levier de recrutement prometteur qui est loin de donner les résultats attendus. Le bilan à TDE et CT valait un avis négatif, mais les efforts à la VOIE et ESO ont conduit finalement les élus à adopter un avis réservé sur ce bilan 2019.

ET ICI, COMMENT ÇA VA ?

BARBÈS À L'ÉTROIT

L'activité du centre de maintenance (ESO) de Barbès a été réduite de 90 % pendant le confinement. Étant donné l'exiguïté des locaux, un nouveau roulement a été discuté et institué fin mai pour permettre un retour à la normale, tout en limitant à 24 le nombre d'agents présents simultanément dans l'attachement. La prise de service a été fixée à 9h30 après une consultation des agents. C'était une des demandes des organisations syndicales que la direction a acceptée de satisfaire. Limité à la durée de l'état d'urgence sanitaire, ce « nouveau service Covid EBT » a cependant un impact important sur l'interaction entre vie professionnelle et personnelle (notamment pour les gardes d'enfant). Paradoxalement, la sécurité sanitaire dans l'attachement contraint en outre les agents à emprunter les transports durant les heures d'affluence ! Les élus ont par conséquent émis un avis négatif sur ce dossier.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU TRAVAIL !



Notre commission a examiné le rapport de situation comparée de GDI pour 2019. Le taux de féminisation est resté stable entre 2018 et 2019 (8,9 %). L'écart salarial brut moyen entre catégorie (à situation égale) s'est accru de 1,5 % (9,88 %). Étant donné les réponses de la direction, jugées sur plusieurs points non convaincantes, les élus unanimes ont émis lors de la séance du 18 mai un avis négatif.

À la création, en janvier, de RATP Infrastructures, la proportion de femmes progresse à 13 %. Ce meilleur pourcentage est dû à l'intégration de ING, où la proportion de femmes dans l'effectif n'a pas de mal à être supérieure à celle de la maintenance (2 % d'opératrices).

Même si cela reste modeste à ce stade, félicitons-nous néanmoins de l'expérimentation d'un entretien RH « nouvelle paternité » au sein de notre département. Il permet notamment d'évoquer avec les nouveaux pères, à leur retour de congé de paternité, la possibilité d'un aménagement du temps de travail. Les facilités liées à la parentalité ne sont pas réservées aux mères de famille. Le rappeler bénéficie aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Enfin, 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 sept collègues dans le périmètre de notre nouveau département.

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

TÉLÉTRAVAIL

LES LEÇONS DU CONFINEMENT

Ce qui était l'exception est devenu la règle pour beaucoup d'entre nous.



C'EST DIT !

FABRICE (OIT)

« EST-CE LE CAS SEULEMENT POUR notre équipe ? Seul le travail compte. Aucun de nos managers (N+1, N+2, N+3) ne prend jamais de nos nouvelles, ni ne nous fait partager d'informations. Un point sur la situation, sur nos conditions, des nouvelles des uns et des autres... Cela me paraît un minimum. »

ODILE (CPI)

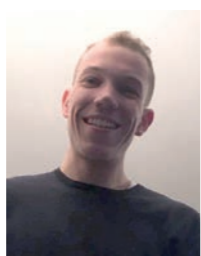
« JE VIS PLUTÔT BIEN LE TÉLÉTRAVAIL dans un environnement personnel agréable. Mes enfants sont grands, je suis peu dérangée. J'ai du mal à estimer mon temps de travail, car j'avais l'habitude avec le RVB de travailler à tout moment pour tenir les délais. Mes collègues disent travailler davantage, décrocher peu. Les jours de congés qui ont été imposés se sont généralement transformés en « semi-congé » : pas de réunions ou de contacts par téléphone, mais du boulot quand même. »

JÉROME (STF)

« IL FAUT BIEN S'ADAPTER. Mais, je mesure aussi dans cette expérience les limites du télétravail. L'interaction avec les collègues est très importante, que ce soit pour parler boulot (mais aussi conditions de travail) ou simplement pour partager un moment agréable autour d'un café. »



LA FACE CACHÉE DU MIRACLE



Point de vue :

Valentin Lereudu, cartographe à ESO et élu au CSE

Miracle ! Le télétravail était condamné à rester marginal à la RATP, proposé à un nombre restreint d'agents aux métiers estimés compatibles. Pourtant, le 17 mars 2020 à midi, des agents dont la demande pouvait avoir été refusée quelques jours auparavant sont devenus d'un coup d'un seul des télétravailleurs obligatoires. Dans une remarquable impréparation, le branle-bas de combat a été décrété et les agents des sites tertiaires invités les 16 et 17 mars à venir récupérer à leur bureau le matériel informatique. C'était la valse des écrans et des PC fixes, faute d'ordinateur portable pour tout le monde. Et deux mois après, certains n'ont toujours pas accès à l'ensemble de leurs applications. Comme

si on les convoquait pour venir travailler, sans leur donner les clés du bureau !

Inégaux Bien sûr, le télétravail présente des avantages. Notamment d'échapper à de longs déplacements. Mais il accentue aussi les inégalités : certains agents n'ont pas d'espace dédié, doivent jongler avec les impératifs de l'école à domicile... L'espace, si précieux en confinement, devient un objet de négociation : les 25 ou 30 m² traditionnels, qui faisaient le bonheur à Paris d'un jeune couple, doivent contenir deux bureaux improvisés quand chacun télétravaille.

Le télétravail, qui devait être tout au plus occasionnel, s'est trouvé généralisé pour (presque) tous et tout le temps. Aucun agent n'a pu le prévoir en amont. Matériel non adapté, siège inadéquat, bureau de fortune, éclairage déplorable, emplacement contraint par la distance à la box... J'en connais qui passent les journées dans leur garage, ne voyant le jour qu'à la pause de midi !

Isolés Le télétravail a surtout un effet pervers : il isole les salariés. Loin de leur famille, séparés de leurs collègues, certains jeunes fraîchement installés en région parisienne font l'amère expérience du travail à distance. Quelle que soit l'appréciation générale portée sur le télétravail, rares sont ceux qui ne regrettent pas l'absence des collègues, les discussions autour d'un café, les relations sociales qui découlent du travail... Ces moments informels sont humainement indispensables, et participent aussi à la qualité du travail réalisé.



C'EST DIT !

ABDELHALIM (ISE)

« JE N'AVAIS JAMAIS ÉTÉ EN TÉLÉTRAVAIL, jusqu'à maintenant, donc je n'y étais pas préparé. L'expérience a été douloureuse : bureau exigu, chaise trop rigide, je souffre du nerf sciatique. Disposer d'un seul écran (j'en ai deux à Val-Bienvenue) est aussi un handicap. En appartement, pas facile non plus de se concentrer avec des enfants parfois très excités. Je suis parvenu à rendre mon travail (écriture d'un marché) dans les temps, mais au prix de beaucoup de stress. Enfin, je regrette un manque de cohésion dans l'équipe. Pas même un mail de notre N+2 pour prendre des nouvelles et « rallumer la flamme » ! »

FRÉDÉRIQUE (DSI)

« MERCI D'ENTENDRE AUSSI LA VOIX des télétravailleurs-ses ! J'entends parfois de collègues sur le terrain que nous serions « bien tranquilles » ! Il a fallu au contraire gérer l'urgence. Sans autre info que, « prends un ordi, rentre chez toi », je suis revenu m'équiper le 16 mars (sur un congé). Avec depuis des conditions de travail très dégradées. Le confort visuel sur un portable est loin des deux écrans dont je dispose à Val-Bienvenue. Il me faut aussi travailler dans l'environnement familial, sans pièce dédiée. Jusqu'à quand resterons-nous ainsi confinés, fin juin ? »

UN PROTOCOLE À REVOIR

L'épidémie a pris de vitesse la mise en œuvre de l'accord sur le télétravail obtenu par notre nouveau département. Il prévoit des possibilités d'adaptation de l'accord d'entreprise aux spécificités de RATP Infrastructures. La règle est (était) d'une journée à fixer par semaine ou de 12 à 45 jours pour une année glissante (maximum deux jours par semaine). De fait, les circonstances ont rendu le protocole caduc.

Une réflexion avec les organisations syndicales et les instances est nécessaire pour repenser le télétravail : les possibilités d'en bénéficier, le respect des conditions de travail et de la qualité de vie des agents.

D'ores et déjà, il faut poser la question de la prise en charge des frais matériels, d'adaptation du logement et de connexion. Notre accord mais aussi la jurisprudence prévoient pour les salariés un droit à compensation.



C'EST DIT !

JACQUES LEÏCHLÉ,
EXPERT À INRS SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
(JOURNAL DU DIMANCHE, 3 MAI)

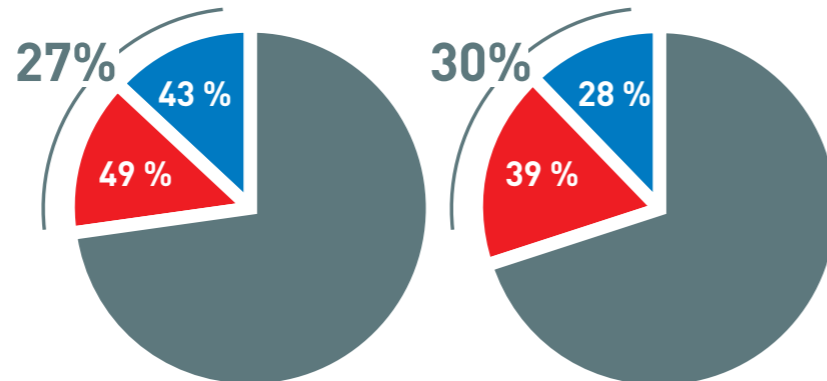
« Avec la surcharge mentale, on peut s'attendre à une montée des risques psychosociaux et des troubles musculosquelettiques. »



VUE D'ENSEMBLE

L'institut CSA a interrogé mi-avril 1010 salariés (secteur privé) pour Malakoff Humanis. Si 73 % des « télétravailleurs » demandent à bénéficier du travail à distance après la crise, entre un tiers et la moitié s'estiment confrontés à de sérieuses difficultés.

PROPORTION DE TÉLÉTRAVAILLEURS AYANT CONSTATÉ :



UNE DÉTÉRIORATION DE LEUR SANTÉ PHYSIQUE

- une baisse de leur pratique d'activités physiques
- une mauvaise posture de travail

UNE DÉGRADATION DE LEUR SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

- ont du mal à articuler temps de vie personnel et professionnel
- estiment que leur charge mentale a augmenté

ODILE (CPI)

« CHEZ MOI, C'EST MON INTIMITÉ, ma coupure, mon relâchement. Là, il faut aller à contre-courant, trouver la motivation malgré l'environnement familial, surtout quand le conjoint et les enfants sont présents. Nous avons besoin d'espaces différenciés. De partir du foyer pour mieux y revenir. D'avoir des liens sociaux dans l'espace professionnel, de croiser au détour d'un couloir un collègue qu'on n'a pas vu depuis longtemps, etc. »

FRANCK (OIT)

« LE TÉLÉTRAVAIL, ÇA SE PASSE plutôt bien. Il y a cependant des inconvénients et des contraintes. En premier lieu, la perte du lien social avec les collègues. Je suis confronté aussi aux limites du réseau pour travailler sur Revit (lenteur et perte de connexion). Enfin, lorsque chacun travaille dans son coin, il y a une désynchronisation de la production du projet. »

SONDAGE EXPRESS

À RATP INFRAS, QUEL EST VOTRE AVIS ?

Merci de consacrer deux minutes à ce sondage en ligne pour que vos élus au CSE RATP Infrastructures apprécient mieux votre ressenti.
<https://fr.surveymonkey.com/r/DPB3LYN>



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.

Pour les avis Barbès, Rapport de situation comparée, Réalisations du plan de formation, lire pages 2 et 3. Parmi les autres avis adoptés lors des séances des 18 et 25 mai :

COVID-19

Recours à l'activité partielle dans le cadre des circonstances exceptionnelles liées au COVID-19 *

AVIS NÉGATIF

POUR : 18 (15 CGT, 3 UNSA)
ABSTENTION : 1 (CFE-CGC)

* Lire aussi édito page 2

BILAN SOCIAL GDI 2019

En émettant à la majorité un avis négatif défavorable, les élus ont porté une attention particulière au chapitre de l'emploi. La population salariée a vieilli. Le recrutement de jeunes agents est difficile dans des métiers où la pénibilité et les rémunérations sont peu attractives. Parallèlement, le nombre de cadres a fortement augmenté à GDI en 2019. Particulièrement celui des cadres supérieurs, puisque l'encadrement intermédiaire s'est réduit, comme le nombre d'opérateurs. Les élus déplorent une stratégie « d'ingénierisation » menée au détriment des « petites mains ». L'avis déplore également la baisse importante des effectifs de la gestion des ressources à GDI, du à Diapason et au prélude à l'intégration totale au CSRH.

AVIS NÉGATIF

POUR : 18 (15 CGT, 3 UNSA)
ABSTENTION : 1 (CFE-CGC)

SERVICE SOCIAL

Le confinement a constitué un terrain fertile au développement des violences intra-familiales. Victime ou témoin, n'hésitez pas à solliciter de l'aide. Notamment à contacter le service social RATP : **(01) 587 81805**.

Également :

- 17** : numéro d'urgence
- 3919** : du lundi au samedi, 9h-19h
- 114** : alerte par SMS
- 119** : enfance en danger.

POINTS DE VUE

Trois organisations syndicales sont « représentatives du personnel » à RATP Infrastructures (elles ont obtenu plus de 10 % des suffrages). Dans ENSEMBLE elles ont la parole, avec l'expression d'élus ou des représentants syndicaux. Ces derniers siègent en séance aux côtés des élus, mais sans droit de vote.

Que pensez-vous de cette nouvelle phase (post 11 mai) à RATP Infrastructures ?

« À l'image du Gouvernement, la RATP a réagi tardivement à la crise sanitaire et sociale. La direction de notre entreprise a tergiversé avant de décider du maintien à domicile d'une grande partie des salariés, via une augmentation exponentielle du télétravail. L'entreprise a ensuite tiré profit des dispositions de l'état d'urgence sanitaire, nous imposant 5 jours de RTT et recourant massivement au chômage partiel, et ceci avec des iniquités de traitement entre les agents. La RATP, entreprise sous tutelle étatique, a en outre appelé au soutien financier de la collectivité, malgré sa capacité à compenser elle-même ce dispositif de chômage partiel. Or il s'agit de deniers publics, dont il est de plus en plus clair que la facture sera encore une fois présentée aux salariés. »
Céline CASSOU (CGT)

« Nous sommes revenus à la VOIE à l'effectif complet. Il y a bien eu ici ou là quelques couacs, mais la montée en charge s'est globalement bien passée. Les situations sont différentes sur le terrain ou en télétravail, on perçoit cependant partout la volonté de relancer au plus vite l'économie. La fin progressive du dispositif de chômage partiel y participe. Tout ça coûte très cher. Les sommes considérables engagées par la RATP laissent songeur quand on se souvient de la prétendue impossibilité pour l'entreprise de revaloriser les salaires lors des NAO... Bien sûr, la RATP fait dans l'ensemble ce qu'il faut pour notre protection sanitaire, mais on sent que le côté financier l'emporte désormais dans notre entreprise sur la dimension humaine. La crise du Covid devrait au contraire être l'occasion d'un virage. »
Laurent DUMYCZ (UNSA)

« Avec la baisse d'activité durant le confinement, le recours au chômage partiel était une nécessité pour la RATP. La précipitation et les imprécisions gouvernementales n'ont pas permis aux managers et aux RH de coordonner ce sujet en toute sérénité. Pour les agents qui se sont mobilisés malgré le danger, il faut réparer d'éventuelles erreurs ou disparités de traitement. D'autres sujets, tels que le télétravail ou les espaces de travail, méritent aussi un REX, voire des renégociations. La complexité du déconfinement a été accrue par les injonctions contradictoires de nos ministres. Néanmoins, sa mise en œuvre par notre département est globalement satisfaisante, dans la mesure où l'anticipation, la distanciation physique et le nettoyage sont de rigueur. Prenez soin de vous ainsi que de vos proches. »
Imed BARKALLAH (CFE-CGC)





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 DUMYCZ
→ 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°6 - JUIN 2020

Directeur de la publication : Eric Turban ;
Comité de rédaction : Valentin Lerendu, Christian Parot ;
Conception éditoriale : Nicolas Duffour ;
Direction artistique et mise en page : Denis Pichelin ;
Dessins : Tanguy Le Bihan, Enzo Bel ;
Photos : les agents eux-mêmes.
Impression : CSE RATP Infrastructures



Retrouvez le CSE sur <http://cse-gdi.fr/>