

ENSEMBLE

LE JOURNAL DES ÉLUS DU COMITÉ
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

N°9 - OCTOBRE 2020

GSE
RATP INFRASTRUCTURES



DIGITALISATION DÉBROUILLEZ-VOUS !

À LIRE PAGES 4 À 5

ET AUSSI :

PAGE 2 EFFECTIFS : CT EN SOUFFRANCE - **PAGE 3** POUR SE FORMER, OUVRIR
UN COMPTE - **PAGE 6** SOLIDARITÉ AVEC ALEX - **PAGE 7** TÉLÉTRAVAIL,
RÉSULTATS DU SONDAGE...

ET ICI, COMMENT ÇA VA ?

CT EN SOUFFRANCE

La direction est face à un mur, et chaque fois qu'elle se cogne la tête, elle se dit que la prochaine fois ça passera. » À 35 ans, entré il y a 11 ans (à l'époque à Invalides) Benoît fait figure d'ancien. Les recrutements sont rares et les départs fréquents. De 6 équipes de 3 et une équipe de 2, à ses débuts, ESMC-M (Bourdon) passera en janvier à 6 équipes de 2 et une de 3. Et de nouveaux collègues ne cachent pas être sur le départ. Surtout les jeunes, qui ne s'y retrouvent pas. « On les balance sur le terrain, obligés de les briefier par téléphone. Les services sont couverts parce qu'on jongle, mais avec forcément une perte de qualité au niveau préventif, sans jamais une carotte pour charbonner, et dans une ambiance qui s'est dégradée ces dernières années. » À la maintenance de la signalisation RER (MSR-SMC), Demba fait les mêmes constats que son collègue du métro. Les trois secteurs (Joinville, Bourg-la-Reine, Nanterre) sont en sous-effectif. Impossible pour les permanents de nuit de répondre à toutes les demandes de la VOIE. Par ailleurs, le manque d'opérateurs en 3x8 s'aggrave. « Le 3x8, c'est une croix sur les week-ends, une alternance nuit et jour dans une même semaine... Malgré leur réussite aux tests, des candidats renoncent en découvrant les conditions d'emploi. Mais la nouveauté, depuis environ 5 ans, ce sont les départs. Les collègues partent chez nos sous-traitants, c'est le monde à l'envers ! » L'exode continue, les recrutements sont à sec. Demba et Benoît s'accordent sur la voie à suivre : améliorer les conditions de travail, les rémunérations, le statut (appauvri) qui ne fait plus rêver, etc. Dernière idée de la direction ? Des affichettes sur les voitures.

UN CHIFFRE

2 980

c'est le nombre total d'agents à RATP Infrastructures (au 30 juin). Avec de grandes disparités, dont des situations critiques à CT (lire ci-dessus) et à TDE (on en reparle bientôt).

ÉDITO RAISONS D'ÊTRE

J'imagine un communicant « vendre » l'idée à notre PDG : « On va impliquer les collaborateurs, les faire réfléchir à l'objet social de la RATP : sa raison d'être. » Depuis 72 ans que la RATP existe, l'ignore-t-on ? Précisément, cette opération intervient au moment où l'intégrité de l'entreprise, son caractère public, le statut du personnel... sont attaqués. Ne nous laissons pas embrouiller : la RATP est un service public de transports, c'est son histoire et sa raison d'être. Et si la RATP est devenue la grande entreprise publique que nous connaissons, elle le doit à l'engagement de ses agents et de leurs représentants. Or la raison d'être de ces derniers, élus et militants, est d'être aux côtés des salariés, fussent-ils s'opposer pour cela à leur direction. C'est l'histoire de notre entreprise, le sens de la démocratie sociale, et c'est l'engagement de notre camarade Alex El Gamal, secrétaire du CSE 4 (BUS), que la direction a décidé de révoquer (lire page 6).

La violence de cette sanction est un coup de poignard au contrat social, à l'histoire et à la culture de notre entreprise. Nous sommes attachés au dialogue social, et notre CSE manifeste aussi sa raison d'être en étant force de propositions, par exemple sur les difficultés de recrutement (lire ci-contre) ou la nécessité d'un nouvel encadrement du télétravail. Mais pour dialoguer, il faut être deux !



Éric Turban,
secrétaire du
Comité Social et économique
RATP Infrastructures

HÉ HO !

DU DÉCALAGE DANS L'AIR

Pandémie oblige, le programme de la Médecine du travail pour les prochains mois est modifié. Les visites périodiques sont décalées au moins jusqu'à la fin de l'année 2020, et la périodicité des visites est adaptée en conséquence. Selon les évolutions de la situation sanitaire, la date peut encore se trouver repoussé, a informé GIS. Le département précisant « qu'il s'agit d'un mode dérogatoire ». L'objectif est de permettre aux médecins du travail de se concentrer sur les visites jugées prioritaires. Selon GIS : les visites d'embauche et de reprise, le suivi des agents vulnérables et la prévention des risques liés au Covid-19.



Le café est servi !

Suite à une demande des élus du personnel, la direction du département fournit une carte (Selecta) avec 100 cafés offerts. Sur présentation de la carte de service, elle est à retirer à l'accueil de Val-Bienvenue, personnellement ou par procuration.

UNMOT RENTRÉE

[vā.tre] n.f. :

Septembre, octobre, avec l'automne, c'est la rentrée. Ou plutôt LES rentrées. La rentrée scolaire, pour commencer, après le retour des vacances (car il faut bien rentrer). Malgré le virus, la rentrée sociale ensuite, parce que les revendications et les colères ne disparaissent pas sous les masques. Parlant de « rentrée sociale », on notera que le verbe entrer dérive du percutant et incisif intrare, signifiant en latin « pénétrer (à l'intérieur) ». Pour la rentrée sociale, cette étymologie donne tout son sel à l'expression « rentrer dans le lard ».

FORMATION NE PAS OUBLIER



Grosses journées en ce début octobre pour la commission Formation ! Comme chaque année, nous avons fait le point sur les réalisations du premier semestre dans les unités et discuté des plans pour l'année prochaine. Le travail de certaines unités mérite d'être salué, et d'autres moins. Nous en reparlerons dans un prochain numéro.

Car il y a urgence avant la fin de l'année. Pour ne pas être perdus, les droits acquis au titre du Droit individuel à la formation (DIF) par les salariés doivent être reportés sur leur Compte personnel de formation (CPF). DIF, CIF, CPF... Disons-le clairement : le système et ses évolutions sont compliqués. On voudrait détourner les salariés de leur droit à la formation, on ne s'y prendrait pas autrement ! Pour résumer, la réforme de 2018, dans une logique d'individualisation, a créé le CPF. Pour réduire les coûts, on ne compte plus en heures, mais en euros cotisés.

La conversion en euros des droits acquis s'effectue au rabais, à raison de 15 € l'heure. Encore faut-il ouvrir son compte ! Mais c'est simple : il suffit de se connecter à Mon Compte Formation sur Internet ou l'application dédiée, muni de son numéro de Sécurité sociale.

Le CPF est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié, mais pour effectuer une formation sur son temps de travail, l'accord de l'employeur est obligatoire.

Pascal Lambert,
président de la commission Formation professionnelle

DIGITALISATION

LES RH ENTRENT DANS LA MATRICE

Moins d'humains, plus de numérique, la gestion des ressources humaines se dématérialise. Avec des conséquences sur le travail et l'emploi.

La relation des agents avec les ressources humaines est profondément transformée par la mise en place cet automne de projets digitaux « pour outiller la fonction RH » (comme dit la direction). Ils ont pour nom PULSE! (avec un point d'exclamation pour faire dynamique) et SelfTime, et ils ont pour perspective commune le passage au CSRH des dernières unités de RATP Infrastructures (lire ci-contre). Toute l'opération est placée sous le signe de Diapason, qui passe au rabot les fonctions support. Si la direction prétend que la digitalisation de la gestion RH bénéficiera aux agents et aux encadrants, elle a d'abord pour conséquence la suppression de 65 emplois dans les secrétariats, dont 6 pour notre département...

BONS À TOUT FAIRE

La montée en puissance du CSRH est passée cet été par la mise en place d'un nouveau portail (intranet et extranet) formalisant la relation des agents et des managers avec la gestion centralisée. Dans un sens ou l'autre, il faut passer par le portail pour formuler et suivre une demande.

Les nouveaux outils de l'automne vont plus loin. En résumé, ils transfèrent une grande partie du travail aux intéressés – permettant de supprimer des postes d'opérateurs RH. Sur PULSE!, l'agent gère lui-même ses données, son profil, tandis que le manager pilote son équipe (recrutement et mobilité). SelfTime, avec également une double entrée (agents, managers),

est consacré à la gestion des temps : congés (à la place de COLISE), plannings, anomalies de badgeages, demandes de paiement TS/TC/CCF.

PULSE! et compagnie permettront au collaborateur « d'être acteur de son parcours professionnel selon la direction ». Vraiment ? Les conditions d'accès aux postes informatiques et le manque



... ÊTRE ACTEUR DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL SELON LA DIRECTION

de temps en conditions réelles autorisent à en douter. L'accès des managers aux données personnelles est également problématique, alors que, par exemple, les agents des secrétariats travaillent sous le régime d'une charte de confidentialité.

LA CSRH APRÈS LE RÉVEILLON, TOUT LE MONDE Y PASSE !

Les unités opérationnelles du département passeront à leur tour, le 1er janvier au CSRH (Centre de service Ressources Humaines). Elles sont les dernières encore gérées en local. Elles le resteront cependant pour une part, avec le maintien d'une partie des équipes RH afin de tenir compte des spécificités (et complexités) des UO de RATP Infrastructures. Une grande partie de la relation se passera toutefois loin du terrain et principalement par l'entremise de l'informatique.

UNMOT DIGITALISATION

[di.ʒi.ta.li.za.sjɔ̃] n.f. :

Les empreintes digitales nous induisent en erreur. Pour retracer l'étymologie du mot dans son emploi numérique, il ne faut pas suivre le doigt (*digitalis* en latin) des yeux, mais prendre l'accent anglais. Ce digital nous vient des digits qui, dans la langue de Shakespeare et de Google, désignent des chiffres, des données... Bien que d'origines différentes, numérique et digital sont des synonymes. Cependant, lors de calculs, pour retomber sur ses pieds, il arrive de compter sur ses doigts ! Ou sur ceux de « la main invisible du marché », quand la digitalisation a pour seul but de réduire les coûts. Mais d'un calcul à courte vue, on dira que c'est un mauvais numéro. La note : zéro ou un, pas mieux.



C'EST DIT !

BENJAMIN, ESO

« NOUS AVONS DÉJÀ EU UN AVANT-goût quand ESO était à M2E, avant de rejoindre GDI. Nous gérons nous-mêmes sur UrbanWeb nos carrières, les congés, la dotation vestimentaire... Et puis pour le boulot, nous avons désormais des tablettes à ESO Barbès. Les questions sont toujours les mêmes : aura-t-on le droit de dégager du temps pour ce travail supplémentaire, sera-t-on formé ? Sans doute que tout ça paraîtra normal aux prochaines générations... Mais est-ce une bonne chose ? Nous vivons une forme de déshumanisation des rapports, avec d'ores déjà la gestion d'une partie de la relation RH en central, à Val-de-Fontenay. Le retrait des pointeaux du terrain était décidé, mais la mise en œuvre a été contrariée par le Covid. Le chemin vers le passage en janvier au CSRH est tout tracé. »

PAROLE DE MANAGER

« ÇA PULSE,

Il y a plusieurs dimensions à prendre en compte. En théorie, c'est intéressant pour un manager d'avoir une vision et un contrôle plus complet, plus direct de son équipe. Mais je redoute que le soupçon de flicage ne nous retombe dessus. Par exemple pour le suivi des horaires variables. Surtout, pour que Pulse! soit un outil utile à l'encadrement, il faudrait avoir le temps. Or le temps et les moyens nous font déjà défaut. Par conséquent, on parera au plus pressé. Pour les agents de maîtrise, sur qui ça retombera, ça risque en définitive d'être très, très compliqué ! »





INADMISSIBLE !

La direction de la RATP commet une grave faute en sanctionnant lourdement un élu du personnel à BUS.

FIN AOÛT, À L'ISSUE D'UN CONSEIL DE DISCIPLINE FORT PEU CONTRADICTOIRE, l'entreprise a décidé la révocation d'Alexandre El Gamal (Alex), machiniste à Bus, militant syndical (CGT) et secrétaire du CSE 4. Il lui est reproché sa participation au piquet de grève tenu devant le centre bus de Vitry-sur-Seine lors de la mobilisation nationale contre la réforme des retraites l'hiver dernier. Et, dans ces circonstances, d'avoir perturbé la circulation des autobus. Mais les mouvements sociaux, qui ont permis de grandes conquêtes dans notre histoire, ont-ils toujours été menés en gants blancs et sans écarts de langage ?

La gravité et le caractère définitif (exclusion à vie de la RATP) de la sanction est inédite au regard des griefs avancés. Dernier recours pour Alexandre : l'Inspection du travail, qui doit à présent se prononcer sur sa révocation. Grave et inédite, la sanction l'est encore davantage compte tenu des responsabilités de représentant du personnel d'Alexandre. C'est un élu, choisi par ses collègues pour se tenir en première ligne, à leurs côtés, que la direction a pris la décision de révoquer. Et pas n'importe quel élu : un secrétaire de CSE. La valeur-même de cette instance, au premier rang d'un supposé dialogue social, s'en trouve dégradée partout dans l'entreprise. Le message de la direction à l'ensemble des salariés est des plus clairs : s'il sort du rang, personne n'est à l'abri.



ALEXANDRE EL GAMAL

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.

« PULSE est un nouvel outil du plan social Diapason, destiné à assécher les fonctions support. Le projet vise la suppression de 65 emplois dans les secrétariats. Pour pouvoir se passer d'une partie des gestionnaires administratif/paye et carrières, la direction a trouvé que les agents peuvent eux-mêmes renseigner leurs données, et que la gestion des mobilités doit revenir aux responsables d'unité (malgré de sérieux problèmes de confidentialité et bien d'autres choses à faire !). C'est la déshumanisation de l'entreprise qui se poursuit. Pour ça, la direction n'est jamais en panne d'idée. La CGT ne l'accompagnera pas dans cette voie, ne discutera pas le montant des primes visant à entériner les suppressions, mais sera au contraire aux côtés des salariés qui se mobiliseront pour défendre leur emploi. »

Laurent RENAUDIN (CGT)



« Pour la direction, pas de fausse note si Diapason donne le la. Ce plan de réduction des effectifs « coûte que coûte » illustre bien le fonctionnement actuel. Or pour les salariés, c'est une autre chanson ! Du cadre à l'ouvrier, tout le monde souffre. Bien-être au travail, dialogue social... le couplet est connu, mais la réalité différente.

Le sort de l'unité COP en dit long sur le niveau réel du dialogue. Créée au début de l'année (au pas de course) dans le cadre de la transformation des ingénieries et la création de RATP Infra, elle disparaîtra pareillement, avec la dispersion des entités et leurs agents. Lesquels seront bien sûr les derniers prévenus, de même que la présentation sera faite aux instances au dernier moment, les mettant devant le fait accompli. Et si on revenait à un peu d'humanité ? »

François DELGADO (UNSA)



« Le télétravail est un mode d'organisation basé sur l'autonomie et une confiance réciproque, permettant une approche « gagnant-gagnant » pour l'entreprise et le salarié. Dans un contexte économique et sanitaire compliqué, il est essentiel de continuer le déploiement du télétravail au sein de la RATP, en proposant à la hausse le nombre de jours autorisés annuellement, en cohérence avec les activités de chaque département. Il appartient aux différents managers de s'approprier et de déployer ce nouveau mode de travail en garantissant le libre accès à chaque salarié et en validant chaque opportunité. N'oublions pas que le télétravail participe à l'amélioration de la qualité de vie de chaque salarié et à une meilleure organisation entre nos activités professionnelles et nos contraintes familiales. »

Imed BARKALLAH (CFE-CGC)



TÉLÉTRAVAIL OUI MAIS...

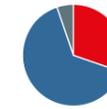
Merci à tous ceux* qui ont participé à notre sondage express sur Internet. Le CSE apporte ainsi sa contribution à la réflexion sur le télétravail et à la nécessité de son encadrement, tant à l'échelle nationale, qu'au sein de la RATP où un nouvel accord est en discussion.

De notre enquête, il ressort que le télétravail (dont beaucoup ont fait l'expérience pour la première fois) est très majoritairement apprécié, avec cependant des points de vigilance marqués. Pour un répondant sur cinq, il s'est traduit par une augmentation de la charge de travail au détriment du temps personnel (également dans un environnement peu propice et un équipement non approprié).



Si vous êtes ou avez été ces dernières semaines en télétravail, êtes-vous à :

- DPI 32,5 %
- FC 28,5 %
- Unités opérationnelles 39 %



Le télétravail empiète-t-il sur votre temps personnel ?

- oui 30,5 %
- non 64,5 %
- ne se prononce pas 5 %



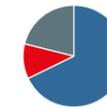
Aviez-vous avant la pandémie des journées de télétravail ?

- oui 52,5 %
- non 47,5 %



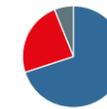
Dans cette période, la relation avec votre N+1 est :

- trop soutenue 1,5 %
- pas assez soutenue 17 %
- ni l'un ni l'autre 81,5 %



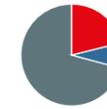
Diriez-vous du télétravail ces dernières semaines qu'il a été une expérience :

- positive 68 %
- négative 11 %
- ni l'un ni l'autre 21 %



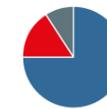
L'équipement qui vous a été fourni était-il adapté ?

- oui 70 %
- non 24 %
- ne se prononce pas 6 %



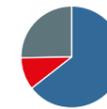
Votre charge de travail a :

- augmenté 21,5 %
- diminué 8 %
- est restée la même 70,5 %



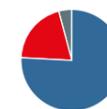
Souhaitez-vous à l'avenir davantage de journées de travail qu'avant la crise ?

- oui 75 %
- non 16 %
- ne se prononce pas 9 %



Vous sentez-vous en télétravail :

- plus performant-e 64,5 %
- moins performant-e 10,5 %
- ni l'un ni l'autre 25 %



Jugez-vous votre environnement personnel propice au télétravail ?

- oui 76,5 %
- non 19,5 %
- ne se prononce pas 4 %

* Sondage internet de juin à septembre, 76 répondants.





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°9 - OCTOBRE 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 Pichelin ;
Dessins : Tanguy Le Bihan, Nicolas Filloque ;
Photos : Tiphaine Lanvin (PhotoSociale).
Impression : CSE RATP Infrastructures