

ENSEMBLE

LE JOURNAL DES ÉLUS DU COMITÉ
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

N°18 - SEPTEMBRE 2021

G S E
RATP INFRASTRUCTURES



UN **NOUVEAU** CONTRAT D'OBJECTIFS

À LIRE PAGES 4 ET 5

ET AUSSI :

PAGE 2 NETTOYAGE ET NUMÉRISATION

PAGE 3 DFI DANS LE FLOU, PAGES 6 LE CSE EN SÉANCE

PAGE 7 ET VOUS, COMMENT ÇA VA ?

HÉ HO !

LE GRAND NETTOYAGE

Dès le 1er septembre, avec seulement les deux mois d'été pour prendre le tournant, un nouveau pilotage est à l'œuvre pour l'activité propreté des voies. Depuis 2013, elle était partagée en deux lots avec SEM. Hormis les terminus de ligne, RATP Infrastructures reprend la totalité, avec un nouveau contrat décroché par une unique société de nettoyage. Pour faire face à cette augmentation considérable de la charge de travail, la décision a été prise de renforcer le collectif des quatre agents (rattaché à DGOA après l'éclatement de l'unité COP), avec deux nouveaux chargés d'ordonnement, la création d'un deuxième poste d'assistant et le recrutement (sur un poste de permanent Nuit) d'un chargé d'affaire supplémentaire. Au regard de l'intitulé du poste, ce dernier est inscrit au tableau A1, alors que la pénibilité de l'activité et les horaires devraient imposer le tableau B ! Avec le peu de temps pour mettre en place ce nouveau pilotage, les conditions d'emploi des agents sont le principal problème de cette opération, puisque malgré également le contenu de l'activité des deux postes OQD (responsables qualité), leur transfert en filière maintenance a été refusé.

ET ICI, COMMENT ÇA VA ?

OPÉRATION NUMÉRISATION

L'ambition de structurer et stocker le référentiel technique de façon dématérialisée suit la création de DTI en 2020 et sa réorganisation un an après pour se conformer au positionnement du département en unité d'affaire. Mais le projet semble surtout courir après la grande migration du département à Val-Bienvenue, avec les quantités de papier à transférer qu'elle suppose et le flex-office promis aux agents. Actuellement, cinq archivistes forment à DTI l'équipe du service Référentiel Infrastructures. D'autres documentalistes gèrent en local le référentiel. L'objectif est de réunir à Val-Bienvenue une partie des documents numérisés et d'équiper cette pièce d'une salle de lecture (avec un poste créé pour coordonner l'afflux de documents). La numérisation de l'ensemble des documents serait réalisée dans les unités par un prestataire. Les documents stockés à Galliéni seraient repris par VAL, avec l'ouverture d'une salle à Saint-Germain pour les consulter. Les trajets depuis Val-Bienvenue, eux, ne seront pas numérisés !

ÉDITO CHICHE !

Notre première réaction à la lecture du contrat d'objectifs (SCORE 2025) pourrait être : Chiche ! D'accord pour diminuer drastiquement les accidents du travail, réfléchir aux gâchis évitables et à une meilleure performance du service public. Chiche ! Parce que ce sont des ambitions que les élus du CSE et les représentants du personnel dans les précédentes instances portent depuis longtemps. Nous sommes force de propositions sur ces différents sujets... hélas trop peu écoutés et suivis. Le dernier en date, la pose de dormants pour isoler les bureaux proches des tisaneries du bruit et des odeurs sur Val-Bienvenue. Martelé fin 2019 et appliqué fin 2021. Que de temps perdu ! La fierté du travail accompli à RATP Infrastructures ? La volonté d'un GI exemplaire ? Nous signons là encore des deux mains. Mais avec l'habitude des beaux discours dont la trace se disperse à mesure qu'on se rapproche du terrain. D'ailleurs, le central se renforce en effectif pendant que les unités opérationnelles tirent la langue.

Et surtout, nous savons combien les orientations de l'entreprise contredisent les grands principes pour s'accorder aux desiderata libéraux d'IDFM et de l'autorité de régulation (ART). On en voit la traduction sur les sujets évoqués ci-contre, à propos desquels les élus ont émis des avis unanimes dont vous lirez des extraits en page 7.

Notre dernière lecture du contrat d'objectifs s'accompagne donc de la crainte d'un jeu de dupes, mais nous n'en serons pas moins présents chaque fois que la mise en œuvre des orientations pourrait être favorable aux salariés.



Éric Turban,
secrétaire du
Comité Social et économique
RATP Infrastructures

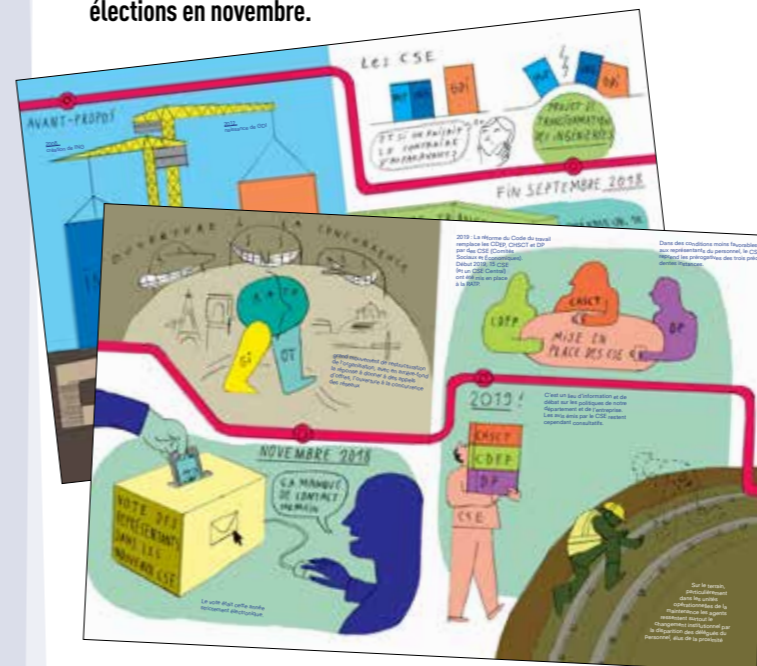
ET ICI, COMMENT ÇA VA ?

DFI DANS LE FLOU

L'épidémie de réorganisations se poursuit. La direction financière s'ajoute à la (déjà) longue liste. Afin de s'adapter aux évolutions réglementaires, à la relation avec IDFM et avec l'autorité de régulation (ART), mais également pour accompagner la stratégie de transformation de l'entreprise poursuivie par la direction. La doctrine financière est désormais le fonctionnement en unités d'affaire, avec la perspective d'une autonomie prochaine du département, et pourquoi pas sur la voie d'une éventuelle filialisation. À cet égard, notons pour notre département la création d'un établissement comptable séparé pour le GI du Grand Paris (GIGP). Au moins, la nouvelle organisation ne se traduit pas en suppressions de postes (un cadre supplémentaire). En revanche, l'ambition de conjuguer un pilotage au jour le jour avec des visions annuelle et pluriannuelle complexifie l'organisation. La plupart des fiches de postes évolue, avec peu d'information sur la ventilation de ceux-ci, sur les critères de choix ou l'évaluation de la charge de travail... Les perspectives sont bien floues pour les salariés concernés. D'autant plus que le regroupement à Val-Bienvenue s'opérera avec des places assises pour seulement 70 % de l'effectif. Les chaises musicales ?

Bonnes bulles

Pour vous rendre compte des trois premières années du CSE RATP Infrastructures vos élus ont fait le choix d'un récit en bande dessinée. Déjà un collector ! qui sera distribué avant les élections en novembre.



CSSCT PAUVRE RATP ?



Dans quelle entreprise œuvrons-nous ? Au détour d'un tunnel, d'une rue, la question se pose chaque fois que nous croisons un collègue de chez Delcourt, Colas, de la SNCF ou encore de GDF ou EDF. Leurs tenues comme les engins d'aide au travail nous renseignent sur leurs identités et le souci qu'en ont leurs directions. Ne pourrions-nous pas avoir des dotations similaires ? Ce n'est pas une question d'élégance, mais de reconnaissance, de sécurité, d'aide pour exercer notre activité. Les CHSCT autrefois, la CSSCT désormais, ont réitéré chaque année les mêmes préconisations au sujet de la visibilité des agents sur les chantiers. Les caténaristes de TDE vont bientôt être dotés de vêtement haute-visibilité. Enfin ! Alors que les collègues de la VOIE sont équipés depuis belle lurette. Mais qu'en est-il pour les autres unités du département ? C'est un vrai chemin de croix pour étendre les bonnes pratiques à toutes les unités. Par exemple concernant l'aide à la manutention, adoptée depuis des années à la VOIE, négligée ailleurs. Que de discussions à CT ESMCM, longues et fastidieuses, avant l'acquisition d'un chenillard, puis le déploiement des engins au bénéfice des équipes du RER ! Ensuite, TDE a suivi l'exemple, mais non sans faire l'économie de formations adéquates... Que de temps perdu, d'efforts gaspillés ! Qui nous renseignent hélas sur l'absence de l'amélioration des conditions de travail dans les priorités de l'entreprise.

Jean-René MORVAN,
secrétaire adjoint de la CSSCT

C'EST DIT !

PERSPECTIVES UN CONTRAT, POUR QUELS OBJECTIFS ?



BENJAMIN (ESO/EBT BARBÉS)

DIMINUER LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

« J'attends une révolution dans les mentalités. La prévention n'est pas prioritaire partout dans le département. Elle passe systématiquement après la production. Je vois des préventeurs demander des aides à la manutention ou des améliorations des conditions de travail qui sont refusées par des directions obsédées par les indicateurs de production, les smileys à aligner. Parfois, on obtient des choses : on voit soudain arriver des agrès ou des outils de manutention, mais encore faut-il informer, former, accompagner la mise en place. Si on n'explique pas le pourquoi et le comment, on satisfait certes à l'obligation de moyens, mais pas à celle de résultat, et en matière d'AT, c'est bien le résultat qui compte ! »



FRÉDÉRIQUE (DFI/PE/APPRO)

ARRÊTER DE GASPILLER

« J'observe cet enjeu en regard avec mon travail quotidien à DFI. Lorsque des chantiers sont annulés, j'en mesure l'impact puisque les fournisseurs nous en imputent bien entendu le coût. Les litiges sur des factures non payées, généralement suite à des réceptions pas faites, nous coûtent également beaucoup de temps, et donc d'argent !

Il s'agit le plus souvent de problèmes organisationnels. Lors des commandes, la lourdeur des process de validation représente par exemple un gaspillage considérable de temps et d'énergie, tellement le nombre d'intervenants est en général exagéré. Beaucoup d'organisations devraient être repensées pour aller à l'essentiel (notamment la sécurité des agents). »



FABRICE (VOIE/ACMAV VILLETTE JOUR)

ÊTRE BON DU PREMIER COUP

« Pour les chantiers de la VOIE, j'espère des progrès avec la nouvelle organisation de Toul en 2022. C'est urgent ! Pratiquement tous les jours, ce sont actuellement des erreurs, des demandes mal faites... L'attachement de Toul a eu un manque de passation de savoir entre les nouveaux agents et ceux partis vers un nouveau poste ou en retraite. Résultat, il est fréquent que des chantiers soient annulés.

Nous (l'équipe ACMAV), on commence le travail, on fait des trains, et puis non... 15% des trains dans l'année remontent comme ils sont partis ; on s'est cassé le dos pour rien ! Une partie de notre temps se passe à faire et défaire notre travail. »

Notre département a (enfin) sa feuille de route. Le contrat d'objectifs s'appelle SCORE 2025. Mais dans quel but ?

Le contrat court sur plusieurs années, jusqu'en 2025. L'année 2021 jette les bases avant d'entrer dans le cœur du sujet en 2022. Notre nouveau directeur a voulu mieux connaître le département avant de boucler l'affaire, et les élus ont souligné la multiplication des visites sur le terrain, comme ils prennent acte de l'ambition de constituer à l'échelle mondiale un « GI de référence ».

SCORE affiche 4 priorités et ouvre 22 chantiers. Il est traversé par 5 idées fortes, commentées ci-contre par des collègues élus.

Deux principaux axes de progrès sont identifiés. La diminution d'exposition aux risques et, en particulier, du nombre d'accidents du travail. L'objectif de réduire à 5 le taux de fréquence des AT (il est à 28 actuellement) a été salué par les élus. Mais quels moyens seront donnés à cette ambition ? et quelle est la véritable raison ? L'affichage vis-à-vis des tutelles ou une meilleure santé des collègues ? Les premières réponses ne sont guère rassurantes (l'exemple du dessin est véridique).

ET À LA FIN, QUI GAGNE ?

L'autre axe de progression repose sur le constat qu'une partie du potentiel de l'activité est gaspillé sur les chantiers, particulièrement en nuit. Si ce constat peut être partagé, les solutions envisagées risquent de poser problème... C'est un sujet sensible : toute évolution devra être partagée avec les agents concernés.

Par ailleurs, SCORE s'inscrit dans la stratégie d'ensemble de l'entreprise et dans la relation avec Île-de-France Mobilités et l'Autorité Régulatrice des Transports. Avec la crainte que l'accent porté sur l'autonomie et les relations contractuelles entre le Gestionnaire d'Infrastructures (GI) et l'Opérateur de transports (OT) ne prépare une séparation complète avec l'EPIC RATP.

QUEL EST LE SCORE ?

L'acronyme expose le programme annoncé du contrat d'objectifs :
Stop aux AT, Conquérir, Renforcer, Ensemble.



AVIS SUR LE CONTRAT D'OBJECTIFS

« Les femmes et les hommes qui composent le département accomplissent beaucoup et sont mobilisés pour atteindre vos objectifs mais sûrement pas à n'importe quel prix. Les élus prennent acte du nouveau contrat d'objectifs pluriannuel et demandent d'intégrer en séance CSE un suivi régulier de l'avancée des travaux. »

POUR (unanimité) :

20 (16 CGT, 3 UNSA, 1 sans étiquette)

C'EST DIT !



AUDE (DTI/RTMD)

NE PAS ACCEPTER LA NON-QUALITÉ

« La question va bien au-delà des processus et procédures. Savoir dépanner un équipement de plus de 30 ans dans un contexte d'implantation particulier, faire preuve d'intelligence relationnelle, de bon sens... Cette culture est précieuse et constitue notre force.

Pouvoir identifier ce que chacun peut apporter, développer et conserver des talents ne se résume pas à des diplômes ou des cases à cocher. Un environnement serein, favorise la prise de recul, l'implication et l'émergence des capacités de chacun. La tendance actuelle [outils alambiqués, plannings chargés, flex-office, sous-traitance] est-elle adaptée ? On dépersonnalise, or la matière première pour répondre à cet enjeu est avant tout l'humain. »

RUDY (VOIE/MÉTRO)

FAIRE UN TOUT, ÊTRE ENSEMBLE

« La cohésion, c'est nécessaire, mais on ne tire pas tous dans le même sens ! Ensemble pourquoi ? Pour précipiter l'ouverture à la concurrence, le démantèlement de la RATP ?... La motivation est actuellement au plus bas parce qu'on est en train de tout nous enlever. Entre les deux derniers bilans sociaux, le nombre de démissions a doublé. Actuellement, c'est la plateforme encadrement (RDCE) qui est remise en cause, alors qu'on avait déjà perdu 20 % sur les enveloppes à l'abandon de la précédente (PFE).

Ensemble, d'accord, mais on ne travaille pas non plus pour la gloire, et encore moins pour de futurs actionnaires ! »

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.

ORGANISATION DE DFI

les élus du CSE émettent un avis défavorable sur le projet d'évolution d'organisation de la direction financière de RATP Infrastructures.

POUR (unanimité) :
21 (16 CGT, 3 UNSA, 1 CFE-CGC, 1 SAT)

PILOTAGE DE LA PROPRETÉ DES VOIES

La reprise en interne de cette activité est plutôt positive, par contre ne pas positionner les postes OQD en filière D et ne pas reconnaître le travail de nuit en l'honorant par un tableau B ne nous permet pas de nous positionner favorablement sur l'évolution de l'activité pilotage de la propreté des voies.

POUR (unanimité) :
20 (16 CGT, 3 UNSA, 1 sans étiquette)

PROJET DE NUMÉRISATION DU DÉPARTEMENT

Cet énième ajustement risque à terme d'avoir des conséquences sur l'activité des documentalistes des unités mais remet aussi en cause l'autonomie des cinq archivistes transverses qui vont perdre cette spécialité. De plus, seule l'opportunité du déménagement impose ce calendrier avec le risque de ne pas inclure tous les risques qu'engendre cette nouvelle réorganisation.

AVIS DÉFAVORABLE
POUR (unanimité) :
20 (16 CGT, 3 UNSA, 1 sans étiquette)

HOMMAGE



Nous avons eu la tristesse d'apprendre cet été le décès de Gérald DOUGOUD à l'âge de 74 ans. Poinçonneur, chef de train, chef de manœuvre, fidèle toute sa carrière à la ligne 9, et à la CGT dont il fut un militant éminent, secrétaire du Comité Régie d'Entreprise entre 1990 et 1997, période charnière durant laquelle il participa à la modernisation du CRE, dont son emménagement à Bagnolet.

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.

« En cette rentrée, la négociation sur la plateforme de l'encadrement est très très mal engagée. C'est un dynamitage en règle pour les 12 000 encadrants de l'entreprise, signant la fin des repères collectifs (grilles de salaire), des commissions de classement et du contrôle social associé, de la reconnaissance des qualifications et compétences, de l'expérience et de la technicité (suppression des échelons), la fin d'une transparence sur les avancements, d'une partie du statut du personnel, etc. Alignement sur le privé : pour une augmentation de salaire, il faudra taper à la porte de son chef ! C'est aussi la déconnexion du travail accompli avec sa rémunération, entièrement corrélée aux résultats de l'entreprise. Cette base de négociation est pour nous simplement inacceptable. »

Céline CASSOU (CGT)



« Notre entreprise vit un tournant à 180°, imposé par la loi ORTF, et multiplie de ce fait actions et réorganisations. Malheureusement la RATP manque de transparence sur sa stratégie et privilégie les objectifs financiers et juridiques au détriment de l'humain. Si la transformation semble incontournable, il est vital pour les salariés et leur bien-être d'être vigilants sur les solutions proposées. L'humain, ses savoirs et compétences constituant la richesse et la force de la RATP, doivent rester au premier plan des préoccupations. 2021 est une année particulière car année d'élections professionnelles, qui figeront le paysage syndical de l'EPIC pour quatre ans en déterminant les moyens alloués aux syndicats, seuls défenseurs des intérêts des salariés. Mobilisez-vous pour les élections à venir. »

Imed BARKALLAH (CFE-CGC)



« Nous y voilà, c'est la rentrée. L'été a été compliqué, heureusement les congés nous ont permis en général de souffler. Mais l'automne s'annonce encore bien difficile. Le gouvernement continue de jouer au chat et à la souris avec nos retraites. Un coup c'est reparti, un coup c'est remis à plus tard. Mais il est certain que ce n'est pas fini, le Président de la République nous a encore une fois désignés comme l'ennemi. Dans nos métiers, d'autres dossiers sont aussi sur le feu : la restructuration de République, Villette, le chantier titanique sur les accidents du travail, la digitalisation, etc. Bref, c'est la rentrée, et les bouleversements dans la vie quotidienne des agents vont continuer. Toujours la même comédie. En espérant que nous ne serons pas encore une fois les dindons de la farce. »

Halim BENGUEDDOUDJ (UNSA)



SONDAGE EXPRESS

DITES-NOUS : COMMENT ÇA VA ?

Depuis la mi-juin, le retour sur site s'organise pour les collègues en télétravail exceptionnel. Un retour vécu différemment par les uns et les autres. En cette rentrée, nous mesurons aussi les dégâts, possiblement durables, que la dégradation des conditions de travail a infligé à tous les salariés. Mais qu'en est-il précisément ? C'est l'objet de ce sondage express (1 mn) et anonyme auquel le CSE vous invite à participer sur Internet.

UN BULLETIN DE SANTÉ INQUIÉTANT

Publiées cet été, plusieurs études nationales précisent l'influence de la crise sanitaire sur la santé des salariés. Selon la DARES (une direction du ministère du Travail), 40% des salariés ont vu leurs conditions de travail se dégrader ou s'intensifier. Outre l'intensification du travail, c'est le niveau d'exigences émotionnelles qui augmente. Les sondés se disent plus souvent « bouleversés, secoués, émus dans leur travail ». Le baromètre de la santé psychologique Opinion Way indique également que 45% des salariés souffrent de détresse psychologique, dont 20% à des niveaux élevés. Le même institut souligne que 74 % des télétravailleurs ne veulent pas revenir à la situation d'avant la crise. Enfin, l'étude ESSEC Workplace expose l'appréciation très dégradée du flex-office, avec seulement désormais 4 % d'approbation, et le rejet des trois-quarts (73%) des salariés qui l'ont expérimenté avant la crise.

VOS RÉPONSES (ANONYMES) EN 1 MINUTE !

SUR INTERNET, À PARTIR DE L'ADRESSE OU EN SUIVANT LE QR CODE.

Si vous avez été en télétravail exceptionnel, diriez-vous que vos conditions de travail se sont dégradées

Comment vivez-vous la fin du télétravail exceptionnel ? (si concerné)

Votre état psychologique s'est-il détérioré durant la période de pandémie ?

Votre santé physique s'est-elle dégradée ?

Envisagez-vous votre avenir à RATP Infrastructures et dans l'entreprise avec optimisme ?



<https://fr.surveymonkey.com/r/NHHB5PZ>

VISITE

UN ÉTÉ EN CHANTIERS

Une délégation d'élus du CSE s'est rendue le 14 juillet sur le chantier du RVB de la ligne A du RER. Ce fut l'occasion d'observer au plus près le fonctionnement du train-usine, de l'organisation du travail collectif tel un ballet millimétré où chacun sait au geste près ce qu'il doit accomplir. (Les élus remercient Madame Ouardia AIT AOUDIA de les avoir accompagnés sur le chantier.)



De gauche à droite :
Benoît LUCAS, Valentin LERENDU,
Demba SEMEGA.
(Photo prise par Éric Turban,
le secrétaire du CSE).

EN NOVEMBRE, ON VOTE !

Les élections de vos représentants au CSE RATP Infrastructures se dérouleront du lundi 22 novembre au vendredi 26 novembre (24h/24). Le vote sera exclusivement électronique, possible par ordinateur, smartphone ou tablette depuis n'importe quel lieu (des espaces de vote électronique seront proposés sur certains sites). Si le quorum (une participation d'au moins 50 %) n'est pas atteint en novembre, un second tour sera organisé du 7 au 10 décembre.

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 DUMYCYZ
> 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 BOIDIN
> 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°18 - SEPTEMBRE 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 : GRAPH012