

ENSEMBLE

LE JOURNAL DES ÉLUS DU COMITÉ
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

N°23 - AVRIL 2022

GSE
RATP INFRASTRUCTURES



GALAXIE, un nouveau monde

À lire pages 4 à 6

Et aussi : Page 2 QuickCut accélère le rythme Page 3 ESMC-M : un pied dans la porte
Page 3 L'égalité professionnelle à petite dose Page 7 Inquiétudes à la CSSCT

édito

LA COLÈRE MONTE

par **Éric Turban**,
secrétaire du
Comité Social et
économique RATP
Infrastructures



Une lame de fond s'est levée à la RATP pour de vraies revalorisations salariales. C'est une question de justice sociale (au regard notamment des 207 millions de bénéfice net en 2021) et une exigence concrète face à la flambée des prix de l'énergie, de l'alimentaire, ou encore à la hausse permanente du coût du logement en région parisienne.

La revendication a aussi sa part dans les tensions sociales multiples

de notre département. L'insuffisance des rémunérations est une des raisons des difficultés de recrutement ou du défaut de reconnaissance dont souffrent par exemple les équipes de ESMC-M (lire ci-contre), félicitées pour leur mobilisation pendant la crise sanitaire, mais à qui on demande toujours davantage sans réelle contrepartie.

La direction préfère se gargariser de grands discours ou se flatter de chiffres trompeurs plutôt que de se confronter aux réalités, par exemple à la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes, vite oubliée après la célébration du 8 mars.

Mais si la direction préfère détourner la tête de ce que nous vivons, c'est qu'elle poursuit d'autres objectifs. La décision d'appauvrir le bilan social en supprimant certains indicateurs est à ce propos révélatrice. Moins d'information à fournir, c'est de la productivité réalisée à bon compte. Le dialogue social est une victime collatérale de Diapason, tandis que les représentants du personnel sont moins bien renseignés sur l'impact de la politique de démantèlement de l'EPIC RATP.

CHIFFRE

-65

Un an que ça dure. C'est le déficit fin 2021 dans l'effectif notifié du département, c'est à dire, selon la direction elle-même, le nombre d'agents qui manquent pour réaliser l'activité. Rapporté au total de 2 952 agents ça paraît certes peu, mais les moyennes sont trompeuses. Les petites équipes concernées (principalement à CT et TDE, mais aussi désormais à la VOIE) sont durement impactées.

HÉ HO !

VITE FAIT, BIEN FAIT ?

Un nouvel outil informatique arrive sur les chantiers : QuickCut. Il est censé optimiser la relation entre les chefs de chantier et de régulation. Le gain espéré était initialement de 1/4 d'heure de travail effectif supplémentaire. Les essais en temps réel ont rabattu les ambitions sur 5 à 10 minutes. Un gain modeste. D'autant plus que l'emploi de QuickCut n'optimise en rien la sécurité du personnel. Au contraire, s'interroge Sylvain Roussel, élu au CSE : « Le chef de régulation ne risque-t-il pas d'être distrait, alors qu'il devra aussi gérer les liaisons téléphoniques avec les interlocuteurs non dotés de l'application ? » Car, faute de tablettes ou smartphones, tous les agents et prestataires ne seront pas équipés. D'où également la crainte que ces derniers se trouvent pénalisés... « La priorité se portera certainement sur les personnes déjà équipées », estime Sylvain.

ET ICI, COMMENT ÇA VA ?

REPRISE DE VOLÉE

C'est un grand chambardement à ESMC-M. Les conditions de la reprise à marche forcée en ce début d'année de la maintenance des prolongements des lignes 14 et 4 sont un sujet d'inquiétude. Particulièrement l'automatisation de la 4, qui représente un « nouveau saut technologique » de grande ampleur avec 972 portes palières. « La direction nous dit que les portes de la 4 et de la 14 sont les mêmes. Or la mécanique et le système de gestion n'ont rien à voir », explique Stéphane Bonnenfant, agent de MC nuit (l'autre équipe est SIG).

Le spectre de l'activité s'élargit encore pour cette entité de CT où le pluriel s'imposait déjà (ESMC-M : Equipements Systèmes Modes de Conduite - Métro). « Pour la direction, ça reste de l'électro-mécanique ! Mais tout le monde n'est pas pareillement aguerri face à de tels changements », poursuit Stéphane. Nécessité d'une cellule formation, problèmes logistiques, volet social insatisfaisant,

difficultés à recruter... « Comme sur la ligne 1, craint Stéphane, on va devoir se débrouiller seuls pour assurer notre mission »

Les problématiques ont pourtant systématiquement été remontées pendant les deux ans durant lesquels les agents ont accompagné les équipes d'Eiffage, en charge de la maintenance après la pose. « Avoir un train de retard, c'est un comble pour une entreprise comme la nôtre ! Je reste cependant persuadé, notamment avec le Grand Paris, que nos métiers sont plein d'avenir. Encore faut-il nous donner les moyens de les exercer. Nous avons déjà des difficultés à obtenir du matériel parmi les plus banals. Quand il faudra faire venir à Bastille les pièces depuis Alfortville, je crains le pire ! »

« Nos métiers sont plein d'avenir. Encore faut-il nous donner les moyens de les exercer. »

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

EN FAIRE PLUS, C'EST MIEUX

Nous réunissons la commission le 8 juin pour l'examen du rapport (2021) de situation comparée entre les femmes et les hommes à RATP Infrastructures. Peu de suspens : les résultats seront grosso modo similaires à l'année précédente puisque rien d'important n'a été accompli pour qu'il en aille autrement. Le bilan sera insuffisant, mais la direction se rassurera avec le score maximum obtenu par l'entreprise à l'Index égalité professionnelle, dont la fiabilité est pourtant très discutable...

À cet égard, la décision de retirer 16 indicateurs du bilan social du département (et de l'entreprise)

nous interroge. Elle vient de nous être annoncée, retardant notre commission de mai à juin pour en mesurer les conséquences. Deux des indicateurs renseignaient par exemple la répartition des promotions et le nombre moyen de journées d'absence pour maternité. La direction souligne que le Code du travail n'en fait pas obligation. Mais qu'est-ce qui interdit à la RATP d'en faire davantage que le minimum légal ? L'adage « qui peut le plus peut le moins » pourrait nous inspirer.

Les « petits pas » ne nous rapprochent guère des objectifs. La loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes

et les femmes a été adoptée il y a 50 ans (1972) et nous sommes encore loin en France d'atteindre son préambule : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. »

Laura RUIZ GONZALEZ, présidente de la commission Égalité professionnelle



Maintenance GALAXIE décollage immédiat

Le programme va transformer le département. Le premier étage de la fusée vient d'être présenté.

L'acronyme donne une idée de la dimension du projet : GALAXIE pour **G**estion des **A**ctifs **L**iés **A**ux **I**nfrastructures. Bravo pour la trouvaille, c'est en effet tout un programme (spatial) composé de trois projets : un outil informatique ; une nouvelle structuration des données et de la gestion du référentiel ; une homogénéisation des pratiques entre les quatre unités opérationnelles (et à terme le GIGP). L'objectif pour « s'imposer comme la référence des gestionnaires d'infrastructures » est non seulement d'optimiser la performance industrielle et financière, mais aussi de la mesurer précisément pour en fournir les preuves. « Dans un contexte de mise en concurrence, l'objectif est clairement de donner des gages au client (IDFM) et à l'arbitre supposé (ART), observe Valentin Lerendu, après avoir défendu en séance l'analyse de la commission Économique du CSE. L'information a une valeur stratégique. IDFM a déjà demandé la liste des ventilations, aérations, interstations... Le gâteau suscite des envies. »

Mise de départ

GALAXIE représente un investissement élevé : 37,5 millions d'euros (dont 24,4 millions d'investissements). « Il est rare que l'entreprise s'autorise autant de largesse finan-

cière. Cet outil devra donc le rendre au quintuple », relève l'avis adopté par les élus (lire page 6). Maintenance, finance, référentiel, logistique, pilotage... Plus de la moitié des agents de RATP Infrastructures sont concernés,

embarqués pour un nouveau monde, la gestion centralisée d'une maintenance high tech (de plus en plus prédictive) où chaque geste technique et chaque matériel sera contrôlé, comptabilisé.

VERS L'INFINI...
ET EUH... AU-DELÀ !?



Le premier volet (socle commun) a été présenté au CSE et se déploiera jusqu'au printemps 2023, intégrant successivement ESO (dès ce mois d'avril), TDE à l'automne, puis la VOIE et CT. Avec la création d'une cellule centralisée de gestion des stocks (lire ci-dessous), il s'agit principalement d'adopter le nouvel outil informatique, d'équiper de tablettes individuelles l'ensemble des opérationnels, de moderniser et homogénéiser les process à mesure que les unités intégreront « la galaxie ».

Leader Maximo

Le développement de processus unifiés et transversaux s'appuie sur l'outil Maximo (IBM). Une GMAO commune remplace les quatre existantes. Le passage d'un fonctionnement en silos qui s'ignoraient à une gestion centralisée devrait optimiser la chaîne d'approvisionnement. « Mutualiser, savoir ce dont dispose le voisin, permettra en effet d'éviter de nombreux gâchis, explique Céline Cassou, présidente de la commission Économique. Cependant, précise-t-elle, il faudra un suivi unité par unité, procéder pas à pas, mesurer l'adaptation aux process, la pertinence des formations. La GMAO, ce n'est pas que de la logistique. Comment les mainteneurs vont-ils s'en saisir ? Ne s'agit-il pas à terme d'un outil de productivité dont ils souffriront ? »

LES STOCKS EN CELLULE

Le regroupement et la spécialisation des gestionnaires et approvisionneurs (prévu par le schéma directeur de la logistique) est mis en place avec GALAXIE. La cellule Gestion Économique des Stocks (GES) est créée à l'unité HA-LOG pour aussitôt passer au pôle DTI. L'équipe type, entièrement dédiée à la gestion et l'approvisionnement, sera constituée des 8 agents issus des unités opérationnelles à mesure de l'intégration de celles-ci. Trois prestataires sont en renfort pour commencer. À terme, GES prendra ses quartiers au 8^e étage de Val-Bienvenue.

« L'enjeu majeur de l'activité de maintenance est de démontrer sa performance industrielle sur la base d'une production et de coûts mesurés, optimisés et auditable. »

Présentation du programme GALAXIE socle commun, document de janvier 2022

La face cachée

La perspective de coupes sombres dans les effectifs est un secret de Polichinelle. Le dossier présenté ne laisse guère de doute : « [Le programme] n'emporte pas a priori de modification des structures organisationnelles de maintenance, mais il offre des opportunités d'améliorer l'efficacité technico-économique au moyen d'optimisations organisationnelles. » La direction saura assurément se saisir de chaque opportunité, mais renvoie la discussion à plus tard, notamment à GALAXIE 2 qui reconsidérera la chaîne logistique, optimisant métiers et process, transformant notamment la gestion physique des stocks. Le morcellement des dossiers permet de diluer au fil de l'eau les conséquences ainsi que de minimiser le volet social de la transformation.

QUI SUIS-JE, OÙ VAIS-JE, DANS QUELLE ÉTAGÈRE ?

La donnée est essentielle au processus opérationnel. Le référentiel de Maximo distingue à cet effet « l'article » de « l'actif ». Le premier est classé en raison de « ce qu'il est », et le second défini comme « un bien sur lequel sont rattachés les ordres de travail ». En langage profane, l'actif est un article qui va bosser. Maximo les classe selon un modèle en Y, sur trois branches : actifs, localisants, fonctionnels.

CHIFFRE

1600

agents sont impactés. La majeure partie des acteurs de la maintenance et de la logistique utiliseront au quotidien Maximo. Un accompagnement renforcé est prévu pour environ 350 managers de maintenance et équipes logistiques. Une quinzaine d'agents sera soumis à des modifications importantes du métier ou de l'organisation du travail (gestion des stocks et référentiel). C'est aussi la culture du département qui, avec la centralisation de la gestion et du contrôle, se trouvera métamorphosée en profondeur.

EN SÉANCE 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.

Mise en œuvre de GALAXIE socle commun

« Cette réorganisation est le premier pas vers une restructuration d'ampleur de la logistique magasin et une approche plus high tech de la maintenance. Pourtant, quelles que soient vos intentions, rien ne pourra se faire sans l'humain, il est donc primordial qu'il soit au centre de toutes vos décisions. Les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES prennent acte du projet. »

...
POUR (unanimité) : 23
(16 CGT, 3 UNSA, 4 CFE-CGC)



Le 14 mars, visite par les élus de la CSSCT du chantier de la gare du Bourget (la ligne 16 du Grand Paris Express) à l'invitation de la SGP et du GIGP, pour apprécier notamment le travail d'ESO. « Cette visite en appelle d'autres, a rappelé Christian Parot, quand les savoir-faire des unités VOIE et TDE seront sollicités. »

De gauche à droite : Demba Semega, Frédéric Capon, Sylvain Roussel, Christian Parot, Benjamin Brouchet.

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 ne manque pas d'énergie en inondant les instances représentatives du personnel et les syndicats de multiples dossiers. C'est le rythme contraint par une politique de démantèlement de l'entreprise. Pour laquelle notre département se transforme peu à peu afin de gagner en « performance ». Nous savons d'expérience que celle-ci est synonyme de transformations de nos métiers et de nos conditions de travail.

À force de répétition qui vire à l'obsessionnel, la Direction martèle le tambour des réorganisations à un rythme de forçat. L'objectif est l'adaptation de notre service public à l'ouverture à la concurrence. La « BU TRAM » (Business Unit) à RDS devrait d'ailleurs nous alerter. Nous perdons déjà de l'activité alors que la mise en concurrence ne s'effectuera qu'en 2030. Pas de considérations économiques, pas de barrière technique (nous connaissons le travail) mais juste une décision politique. C'est la sous-traitance qui prendra le relais de manière brutale. »

Yves BOILEAU
CGT



Ntalaja MUSENGESHI TSHIMANGA
CFE-CGC



Rainer KLEMENT
UNSA



« Après la dénonciation de la RDCE, les conditions de rémunération continuent de se dégrader.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, la préoccupation doit être un pouvoir d'achat durable. Avec une inflation de 2,8 % selon l'INSEE et de 3,5 % pour la banque de France qui intègre partiellement les coûts de l'énergie, la Direction utilise son propre calcul et fixe l'inflation à 1,6 % en 2021. La CFE-CGC Groupe RATP conteste ces calculs et les conclusions de la direction et demande la compensation intégrale de l'inflation (3,5 %) par l'augmentation de la valeur du point. Et réitère ses demandes de 2021 qui sont l'intégration de la prime de responsabilité dans le salaire, la pérennisation de l'Indemnité de Maintien du Pouvoir d'Achat (IMPA) et une prise en compte, pour tous les agents, des frais générés par le télétravail exceptionnel, lié à la pandémie. Pour la CFE-CGC groupe RATP, la Direction doit prendre des engagements forts et durables envers ses salariés. »

« Encore plus aujourd'hui qu'hier, nous salariés, toutes organisations syndicales confondues, avons besoin de nous unir face aux défis qui se présentent. Par exemple l'augmentation brutale du coût de la vie qui contribue à accroître parmi les agents le sentiment d'insécurité sociale, nourri également depuis des années par les diverses réorganisations et transformations. À ce propos, mes pensées vont à l'ensemble des collègues ne pouvant se passer de leur véhicule pour assurer le service. Que peut-on faire ? Cet exemple, parmi tant d'autres, alerte sur la vigilance commune nécessaire. On peut se réjouir en notant que notre directeur du département se donne comme mission supplémentaire à son agenda de faire des visites « terrain », sources d'enseignements précieux pour la mise en œuvre de sa vision de la prévention. Donc, ensemble, restons unis malgré nos divergences sur certains sujets et les priorités différentes que nous exprimons. L'ensemble des agents a besoin de cet engagement. »

CSSCT

Danger Risques Psycho-Sociaux

...
Entretien avec Jean-René Morvan,
Agent à TDE, il a été reconduit lors de la séance de janvier comme secrétaire-adjoint de la CSSCT.

Comment se présente ce début d'année pour la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail ?

L'effectif du département ayant franchi la barre des 3 000 agents, nous sommes désormais 6 commissaires soit 1 de plus par rapport au mandat précédent. Ce qui ouvre de nouvelles possibilités même si nous restons peu nombreux au regard de l'ampleur des missions. Les nouveaux élus devront aussi se former. À l'issue de ce mandat, il va être temps pour Christian (Parot) et moi de passer le flambeau après de nombreuses années d'expérience des CHSCT et CSSCT.

Le nouveau mandat commence comme l'autre s'était achevé ?

Oui sur les chapeaux de roue ! Avec toujours le Covid, qui nous a donné beaucoup de travail. Au début, jour et nuit, WhatsApp et la messagerie sonnaient sans arrêt ! La crise sanitaire nous a aussi éloignés du terrain, du contact direct avec les agents comme avec la direction, les séances se déroulant en TEAMS. L'épidémie a également été pour la direction une excuse

pratique. Beaucoup de nos sujets n'ont pas avancé. Mais pendant ce temps les réorganisations ont continué au pas de charge ! Or toute évolution d'activité, de la charge de travail, doit être soumise à l'examen de la CSSCT et à une évaluation des risques psycho-sociaux (RPS).

Des inquiétudes ?

La grille d'analyse de GIS est à ce propos beaucoup trop générique. Je crains une explosion des RPS dans l'entreprise. Les réorganisations et les sous-effectifs pèsent sur la santé physique et morale. De même que les déménagements, le flex-office à Val-Bienvenue, le nouvel attachement caténaire à VAFO... Avec en même temps de grandes incertitudes sur l'avenir de l'entreprise : Business Unit, externalisation, filialisation, privatisation... C'est un contexte très anxiogène.

« La crise sanitaire nous a éloignés du terrain, du contact direct avec les agents comme avec la direction. L'épidémie a été pour la direction une excuse pratique. Beaucoup de nos sujets n'ont pas avancé. »

LE CSE, C'EST QUOI ?

Le Comité Social et Économique, issu de la réforme du Code du travail (ordonnances Macron de 2017), a succédé aux CDEP, CHSCT et DP. Dans des conditions moins favorables aux représentants du personnel, il a repris 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 50 (titulaires et suppléants), mais seuls 25 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 se réunissent pour étudier les dossiers et préparer la séance.

ENSEMBLE

LE JOURNAL DES ÉLUS
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DE RATP INFRASTRUCTURES

N°23 - AVRIL 2022

Directeur de la publication

Éric Turban ;

Comité de rédaction :

Valentin Lereudu,
Céline Cassou, Christian Parot ;

Conception éditoriale

Nicolas Duffour ;

Direction artistique et mise en page

Denis Pichelin ;

Dessins

Tanguy Le Bihan ;

Photos

Les agents eux-mêmes.

Impression

GRAPHO12



VOS REPRÉSENTANT·E·S AU CSE RATP INFRASTRUCTURES

LE BUREAU



Éric TURBAN,
secrétaire du CSE
> CGT élu titulaire
(également élu au CSEC)



Céline CASSOU,
secrétaire-adjointe
> CGT élue titulaire



David LECLER,
trésorier
> CGT élu titulaire



Tarris Lawson ANDET-ASSANA,
trésorier-adjoint
> CGT élu titulaire



Christian PAROT,
secrétaire de la Commission
Santé Sécurité et Conditions
de Travail (CSSCT)
> CGT élu titulaire

LES PRÉSIDENT·E·S DE COMMISSION



Céline CASSOU,
présidente de la commission
Économique
> CGT élue titulaire



Maxime DE AGUIAR,
président de la commission
Nouvelles technologies
> CGT élu titulaire



Pascal LAMBERT,
président de la commission
Formation professionnelle
> CGT élu titulaire
(également élu au CSEC)



Laura RUIZ GONZALEZ,
présidente de la commission
Égalité professionnelle
> CGT élue suppléante

Laura RUIZ GONZALEZ,
référénte harcèlement
moral, sexuel, et
agissements sexistes.
laura.ruiz@ratp.fr

LES AUTRES ÉLU·E·S

TITULAIRES

Halim BENGUEDDOUDJ

UNSA

Benjamin BROUCHET

CGT

Frédéric CAPON

CGT

Wady DEBBABI

FO-SUD

Lætitia DEVRIENDT

UNSA

Claude-Myriame DIOMANDE

CGT

Malvina GAVARD

CFE-CGC

Frédéric GRANDO

CFE-CGC

Carole HENRION

CGT

Abdelhakim KHELLAF

CGT

(également élu au CSEC)

Valentin LERENDU

CGT

François MELO DELGADO

UNSA

Jean-René MORVAN

CGT

Farida OMARI

CFE-CGC

Teddy PELLETIER

FO-SUD

Laurent RENAUDIN

CGT

Sylvain ROUSSEL

Sans étiquette

Angel RUZA

CFE-CGC

SUPLÉANT·E·S

Mathieu AH-SAM

FO-SUD

Delphine AMIGUET

CFE-CGC

Jamel AMOUNI

FO-SUD

Imed BARKALLAH

CFE-CGC

André BAZIN

CGT

(également élu au CSEC)

Stéphane BONNENFANT

CGT

Sébastien CHARVIER

UNSA

Romain DESTRIEZ

UNSA

Nacim GAID

CGT

Christophe HARDY

CGT

Fabrice KELLER

CGT

Michel LAMBOLEY

CGT

Stéphane LEFIEF

CGT

Didier LEFORESTIER

CFE-CGC

Sébastien LESGENT

CGT

Jean-Claude MARQUES

UNSA

Marc MURATI

CGT

Frédéric PULGAS

CFE-CGC

Nuno RIBEIRO

CGT

Rudy ROMERO

CGT

Tatiana SAINGRAIN

UNSA

Grégoire SANTINI

CGT

Demba SEMEGA

CGT

LES MEMBRES DE LA CSSCT



Christian PAROT,
secrétaire



Jean-René MORVAN,
secrétaire-adjoint

Benjamin BROUCHET,
Frédéric CAPON,
Sylvain ROUSSEL,
Demba SEMEGA