

ENSEMBLE

LE JOURNAL DES ÉLUS DU COMITÉ
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

N°24 - MAI 2022

GSE
RATP INFRASTRUCTURES



La danse des pôles

réorganisation pages 4 et 5

Et aussi : Page 2 Un nouvel atelier de maintenance à Mitry-Claye
Page 3 Du mieux (un peu) pour le protocole Nuit Page 3 Négociation encadrement
en « mode privé » Page 7 Une entité en danger à CT

édito COURTES VUES

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



La direction est restée sourde à la mobilisation des salariés pour obtenir de vraies revalorisations salariales (seule la PDG en bénéficie). Le gel du point d'indice se poursuit en dépit, d'un côté, des prévisions d'inflation, et de l'autre des très bons résultats économiques de l'entreprise. De haute lutte, les agents ont en revanche obtenu des progrès pour le protocole Nuit, même si le résultat est encore

trop loin des revendications.

Les tensions sociales atteignent un niveau que nous n'avons pas connu depuis longtemps, redoublées par la nette impression que la direction s'en fiche. Ses objectifs n'incluent pas les agents. La décision prise de filialiser le tram, avec d'ores et déjà sa gestion en BU (Business Unit) en témoigne. Des collègues de RATP Infrastructures sont concernés par cette migration, des négociations en transversal et dans le département sont en cours.

Le démantèlement de l'entreprise s'accélère à mesure que l'ouverture des réseaux se rapproche. La RATP en souffre. Nous le ressentons en interne et, à l'extérieur, l'attractivité autrefois forte de la RATP ne cesse de se dégrader. Et à défaut de pouvoir recruter, on doit de plus en plus souvent « bricoler ». Fin mars, une note de CT signifiait ainsi la suspension de tâches de préventifs de « Disponibilité » à Joinville, Nanterre et Bourg-la-Reine.

Bien sûr, les RER n'en continueront pas moins de rouler, cependant nous finirons par payer cette vision court-termiste. Tout le monde le sait, mais la direction s'en soucie-t-elle ?

ET ICI,
COMMENT ÇA VA ?

UN NOUVEAU SITE



Les membres de la CSSCT en visite sur le site le 29 mars, de gauche à droite : Christian PAROT, Sylvain ROUSSEL, Jean-René MORVAN, Demba SEMEGA.

RATP Infrastructures assume désormais la maintenance des équipements ferroviaires du nouvel atelier de maintenance de Mitry-Claye (sur le territoire de Mitry-Mory en Seine-et-Marne). Le site, sous responsabilité MRF, est situé sur une emprise SNCF et dans une zone classée Seveso qui impose des consignes de sécurité supplémentaires. Le nouvel atelier est destiné à fiabiliser et augmenter les capacités de maintenance du RER B.

Le contrat d'objectifs 2022 de RATP Infrastructures a été présenté aux élus le 11 avril lors d'une séance extraordinaire du CSE. Le détail prochainement dans un numéro spécial de ENSEMBLE.

HÉ HO !

GARDER UN ŒIL SUR LA NUIT

Les élus ont pris acte de la réorganisation de l'entité MET (hors tram), demandant un REX à 6 mois. Le projet concerne les 133 agents de Vilette Nuit et les 20 de la structure encadrante qui vont déménager dans des locaux adjacents, les anciens locaux SST de PICPUS. L'organisation précédente défendue par la direction est, selon son propre diagnostic, à l'origine de dysfonctionnements responsables d'annulations de chantiers et d'un manque d'anticipation. La nouvelle organisation doit y remédier, avec notamment la création d'une cellule technique en amont et la réaffectation des ressources liées jusqu'alors à la surveillance systématique des chantiers, réaffectation permettant notamment la reprise d'une partie des chantiers sous-traités. La réorganisation se traduit par l'augmentation de l'effectif total de 153 à 161 agents, ce qui est hélas assez rare pour être souligné.

ÉCONOMIE

LE RÉGNE DU CHACUN POUR SOI ?

La direction a-t-elle ébranlé le front syndical qui s'opposait à son projet d'accord sur le déroulement de carrière de l'encadrement ? Avant le dernier round de négociation du 13 mai, le résultat est encore indéfini au moment d'écrire ces lignes.

Depuis janvier, la direction aura en tout cas été plus soucieuse de parvenir à ses fins que du respect du dialogue social. À la fois inflexible et manœuvrière, elle a montré l'importance stratégique donnée à ce dossier qui concerne 12 000 agents RATP, environ 2 000 dans notre département, et intéresse l'ensemble de l'entreprise, encore une fois dépouillée des valeurs du service public pour se calquer sur le privé.

Fin des commissions de classement, d'une vraie grille salariale... Tous les repères collectifs sont effacés au profit de l'individualisation. La prime d'objectif n'aurait par exemple (à ce stade de la négociation) plus de minimum de référence. Pour le même résultat atteint, ce serait au bon vouloir de la hiérarchie, à « la tête du client ».

L'écart salarial se creuse entre cadres et maîtrises, avec un coefficient maximal rehaussé pour les premiers, et la volonté jusqu'à ces derniers jours d'abaisser le coefficient d'embauche pour les seconds.

Le modèle appliqué est celui de transporteurs privés à propos desquels la direction se garde

CHIFFRE

86 (2020)
770 (2021)

Le nombre des demandes faites par les agents pour être reçu par un médecin du travail a véritablement explosé en un an à RATP Infrastructures. C'est une augmentation record de quasiment 900 % ! Le Covid en a bien sûr sa part, mais n'y a-t-il pas matière à s'interroger également sur l'état de santé général des agents du département ?

(Chiffres extraits du rapport 2021 « relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du Service de Santé au Travail », sur lequel les élus ont émis un avis favorable unanime.)



de communiquer l'intégralité du benchmark.

Dans la maintenance, les conditions sont en outre largement différentes, comme en témoignent nos difficultés de recrutement. Mais la direction ne veut rien entendre.

Céline CASSOU,
présidente de la commission
Économique



La danse des pôles

Le département marche désormais sur quatre pattes, mais certaines paraissent plus longues que d'autres...



SI C'ÉTAIT UN TERRITOIRE...

Représentation spatiale de la nouvelle organisation en quatre pôles élaborée par la direction du département. Toute représentation est bien sûr une interprétation du réel. Celle-ci propose un regard différent des traditionnels schémas fonctionnels. C'est une véritable remise en perspective. La carte donne à voir la philosophie de la réorganisation, les logiques qui la sous-tendent et l'avenir qu'elle dessine .

Cartographie Valentin Lerendu, administrateur fonctionnel et gestionnaire de bases de données à ESO, illustrations Tanguy Le Bihan.

Résumons : il y avait autrefois le pôle DGOA, tourné vers la maintenance, et DPI dédié aux projets, dont les extensions de ligne. De deux on passe à quatre. L'unité DTI devient un pôle à part entière afin de renforcer la performance industrielle du département. Le pôle reprend à cet effet les structures de l'unité, s'adjoint l'activité logistique portée par Achats et Logistique (dont la gestion économique des stocks), et intègre le Laboratoire des Essais et Mesures (LEM – Cf. ENSEMBLE n°22). Enfin, un tout nouveau pôle est créé : DPEC (voir glossaire ci-contre) regroupant, pour servir la performance économique, les unités DFI, Achats (HA), le Secrétariat Général et le pilotage de la transformation (SCORE). DPEC constitue une sorte de « guichet unique » pour les clients institutionnels (IDFM, ART, SGP) auxquels il offre une meilleure visibilité sur l'activité du département.

Le contexte d'ouverture à la concurrence est un des principaux déter-

minants de la réorganisation. Il faut pouvoir justifier les performances et tracer les flux financiers. L'avancée du Grand Paris Express ouvre aussi de nouveaux horizons. Mais à ce sujet, au contraire des réponses organisationnelles, les embauches se font attendre...

Une affaire de cœur

La nouvelle organisation paraît bien loin du terrain et, dans sa cohérence, semble prioritairement répondre aux besoins d'un pilotage par la finance. Les centres névralgiques ne cessent de s'éloigner des unités pour s'élever dans les hautes sphères. Les pôles vont dicter aux unités opérationnelles la méthode, les cadres référentiels, et piloter les ressources. Le terrain devient en quelque sorte « accessoire ». En haut, la sphère décisionnelle, articulant la stratégie (DG), l'argent (DPEC), les méthodes et référentiels (DTI). En dessous, DGOA et DPI, et tout en bas les « petites mains », si petites vues « d'en haut ». C'est la problématique posée par cette ré-

« Nul ne prétendra que l'organisation du département était parfaite, d'autant moins qu'elle change tout le temps, comme si un petit démon de la réorganisation prenait plaisir à sans cesse défaire l'existant. »

organisation : comment du 8^e étage de Val-Bienvenue parvenir à « redescendre » sur la voie, ou jusqu'aux caténaires ?

Mais ce n'est peut-être pas un problème pour la direction. Deux nouvelles unités sont créées au sein de DPEC : Promotion commerciale, et Adéquation Charge / Ressource en charge de la stratégie « cœur de métier » (ou pas), stratégie déclinée par l'alternative « faire ou acheter » (faire faire). Le cœur de métier du département consistait jusqu'à présent en un chaînage vertical et horizontal (transversal) de compétences. La vision du sommet privilégie en revanche l'expertise, la commande, tandis que l'exécution est reléguée à la périphérie, possiblement à des prestataires. Chez certains, le cœur est un muscle qui ne fait pas de sentiment.

L'avis des élus

« Si le besoin pour vos clients se comprend, avez-vous pensé aux salariés de ces unités et à leur donner des perspectives ? Pas sûr qu'ils y comprennent grand-chose avec tous ces remaniements qui ne leur apportent que peu de perspective. (...) Les élus prennent acte du projet. »

...
POUR (unanimité) : 23
 (15 CGT, 3 UNSA, 3 CFE-CGC, 1 FO, 1 sans étiquette)

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.

Rapport 2021 sur le SST

« Fin 2021, les agents étaient répartis sur 8 médecins, depuis la réorganisation, les agents sont suivis par 4 médecins. Entre deux exercices, - 50 % de médecins s'occupent du département. Peut-être est-ce une des raisons qui ne permet plus de recevoir les Permanents Nuit en visite médicale systématiquement l'après-midi. D'ailleurs, la réflexion sur des visites médicales la nuit a-t-elle avancé ? »
Avis favorable

...
POUR (unanimité) : 23
(15 CGT, 3 UNSA, 3 CFE-CGC, 1 FO, 1 sans étiquette)

Nouveaux systèmes ESMC-M

« L'ensemble des éléments évoqués nous amène à ne pas pouvoir émettre un avis favorable tellement le volet social est pauvre sur ce dossier. »

...
POUR (unanimité) : 23
(15 CGT, 3 UNSA, 3 CFE-CGC, 1 FO, 1 sans étiquette)

Réorganisation de l'entité MET

« Les élus prennent acte de la réorganisation » (lire page 3).

...
POUR (majorité) : 21
(15 CGT, 2 UNSA, 3 CFE-CGC, 1 sans étiquette)
CONTRE : 3 (2 FO, 1 UNSA)

Réaménagement des espaces de PICPUS

« Malgré les aléas lors des travaux qui pourraient retarder de quelques semaines l'intégration des 31 agents [Encadrement opérationnel de TOUL], les élus émettent un avis favorable. »

...
POUR (majorité) : 22
(15 CGT, 3 UNSA, 3 CFE-CGC, 1 sans étiquette)
ABSTENTION : 1 (FO)

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.

« Le résultat des élections présidentielles montre hélas encore une fois une désaffection des citoyens pour les urnes. Si l'appel à faire barrage à l'extrême droite a été entendu, nous ne pouvons pas non plus ignorer sa progression. Cela doit nous interroger sur le sentiment qui prédomine faute de perspective politique face à la doctrine libérale. Notre organisation syndicale s'efforcera de faire prendre conscience à toutes les travailleuses et tous les travailleurs que le système peut être changé si nous nous unissons. Par exemple, les agents de nuit ont obtenu une revalorisation du protocole grâce à leur détermination et au front commun qu'ils ont su instaurer. La CGT-RATP est toujours prête à défendre le service public, son statut et les agents. Et avec vous, nous en sommes capables. »

Yves BOILEAU
CGT



« La direction dénonce la RDCE puis annonce vouloir passer d'une logique de distribution à une logique de valorisation, ce qui semble avoir comme objectif principal une baisse du coût de la politique salariale dédiée à l'encadrement. Le dispositif projeté par la direction, extrêmement contraignant, annihilerait les leviers managériaux. La CFE-CGC a mis en avant une piste de réflexion qui préserve une enveloppe garantie pour l'encadrement et prend en compte les résultats de l'entreprise. À l'heure où s'écrivent ces lignes, avant la réunion du 13 mai, la CFE-CGC demande de saines négociations, avec pour objectif de la part des deux parties l'obtention d'une signature d'accord collectif où les intérêts, tant de l'entreprise que ceux des membres de l'encadrement, seraient réellement considérés. »

Ntalaja MUSENGESHI TSHIMANGA
CFE-CGC



« L'ouverture à la concurrence devrait faire réfléchir la direction d'INFRA sur la politique dans nos unités. Chez nos collègues machinistes, la concurrence se traduit par l'allongement de la durée de travail journalière ainsi que la suppression de certaines primes. L'UNSA-RATP est pourtant force de proposition, mais le dialogue social ne fait déjà plus partie du langage à RDS ! La création de la BU TRAM (janvier 2023) impactera 80 postes à INFRA, garantis cependant de rester dans notre département. Mais la productivité constante faite sur les effectifs est alarmante. Les changements d'horaire ainsi que les réorganisations mis en place récemment en sont l'illustration, à l'encontre de la reconnaissance de nos métiers, qui nécessite des mesures salariales à la hauteur de nos spécificités. »

Benoît BARILLE
UNSA



EXPERTISE Avant que ça finisse mal !

Le CSE a tiré la sonnette d'alarme pour une entité de CT. L'expertise confirme les craintes.



Les experts de 3 E conseil ont rendu leur rapport sur ESCM-M/SIG. Les élus avaient désigné en novembre ce cabinet afin de mener une expertise « pour risque grave » (article L.2315-94 1° du Code du travail). Des témoignages inquiétants se multipliaient sur l'ambiance de travail au sein du groupe (une quarantaine d'agents) affecté à « l'entretien de la signalisation et mode de conduite du métro ».

Le rapport cite des témoignages qui font état d'un « climat malsain où la délation envers les coéquipiers est monnaie courante. » D'une relation difficile avec l'encadrement. L'intensification du travail se traduit par une perte de sens et de contrôle : « On est en sous-effectif depuis des années et on demande de plus en plus de choses à faire, ils changent les organisations de travail tous les 6 mois si bien qu'on ne sait parfois plus sur quelle version on est. Un drame s'annonce : « Cela devient du harcèlement envers certains agents qui n'en peuvent plus, le service est en dépression et ce n'est qu'une question de temps avant que cela dégénère. »

Risques psychosociaux

Le cabinet a recueilli les points de vue des différents interlocuteurs : direction, acteurs de la prévention, élus au CSE, et bien sûr ceux des agents concernés. Son diagnostic a confirmé l'urgence et replacé la problématique dans le contexte d'une activité contrainte par les exigences possiblement contradictoires de productivité et de sécurité, avec la maintenance de systèmes anciens en cours de renouvellement, un territoire à couvrir qui augmente à mesure des prolongements de lignes et des modernisations à venir...

L'effectif avait été calculé au plus juste, observent les experts. Des départs et les difficultés de recrutement ont instauré un sous-effectif chronique, n'offrant « plus assez de marges de manœuvres pour faire tenir ensemble les logiques d'exploitation et de sécurité. » Résultat : multiplication et intensification des points de tension, durcissement des positions, accumulation des rancœurs... les collectifs de travail qu'ils soient de l'opérationnel ou de l'encadrement sont en souffrance. Le cabinet présente une longue liste de préconisations. Dont une priorité : retrouver de la cohésion. « À ce stade, le management doit d'abord construire un projet visant à réinvestir la relation avec l'équipe, mettre de côté les irritants et chercher la désescalade. »

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°24 - MAI 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