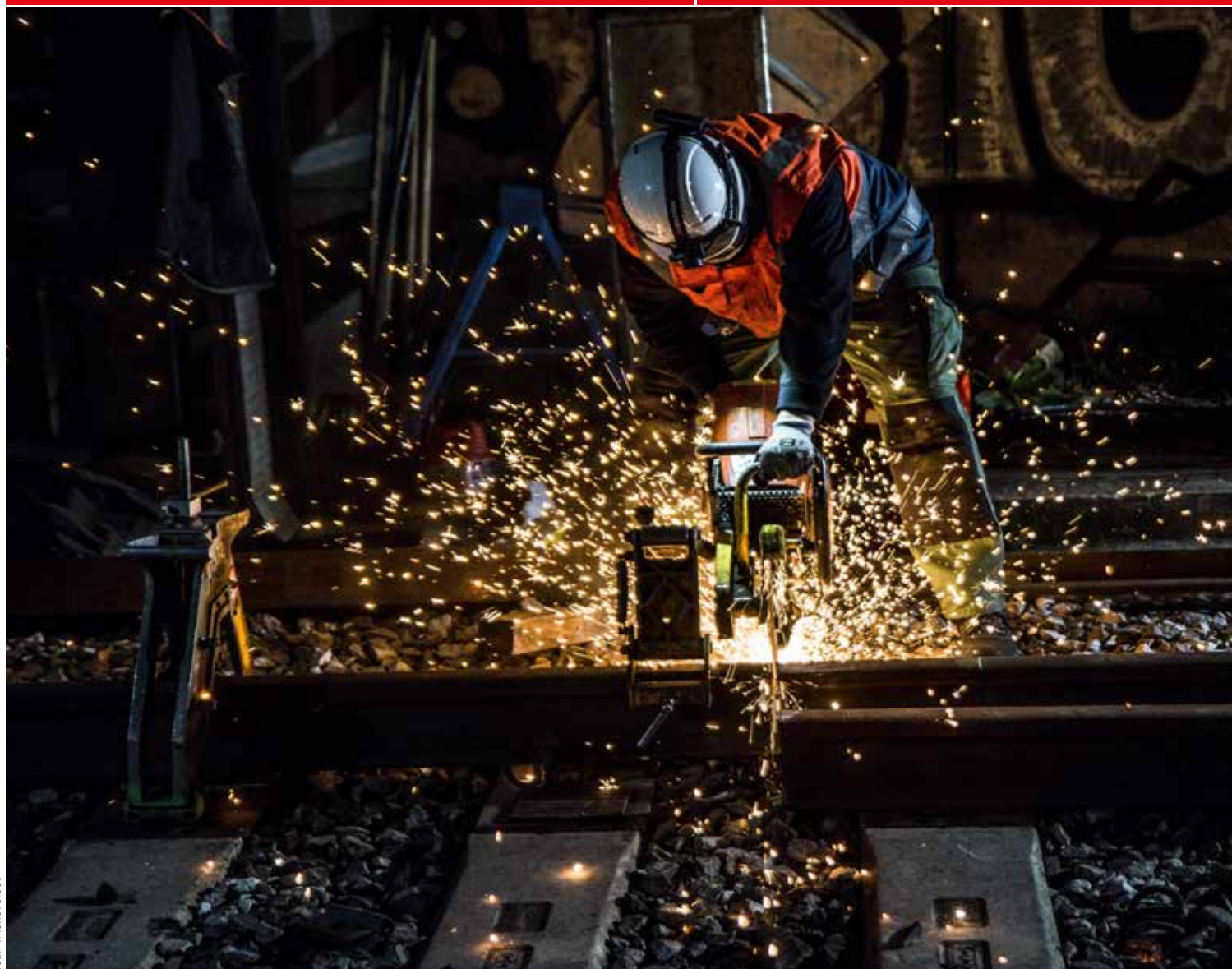


ENSEMBLE

LE JOURNAL DES ÉLUS DU COMITÉ
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

N°26 - JUILLET 2022

G S E 
RATP INFRASTRUCTURES



Jean-Michel Sicot

Des paroles en l'air Des problèmes de fond

Le programme HSCT pages 4 et 5

Et aussi : Page 2 Prolongement de la 12, des pertes en lignes
Page 3 La formation, ça va pas fort Page 6 Extraits des avis donnés en séance
Page 7 Les points de vue des organisations syndicales

édito

LE FOSSÉ GRANDIT

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



RATP Infrastructures paraît chaque jour davantage se voir comme une entreprise à part entière au sein de la « holding » Groupe RATP plutôt qu'un département de l'entreprise. Mais ce n'est pas un gage d'agilité. Au contraire, comme le montrent les différents sujets dans ce numéro, on a l'impression d'un paquebot monumental impropre à la manœuvre, les discours et les bonnes intentions se perdant dans les courbes et les ponts, depuis le poste de commandement jusqu'à la salle des machines. C'est le cas des priorités affirmées (accidents du travail) par notre directeur, qui doit certains jours se sentir bien seul, puisque rien n'y fait, pas grand-chose ne bouge, cause toujours...

La création d'une mission d'adjoint à DGOA changera-t-elle la donne ? Cette vision « du sommet » est plutôt de nature à augmenter encore un peu plus la distance avec le terrain. La direction croit aussi beaucoup en BLEEXO, le nouveau baromètre de « mesure de l'engagement des agents » dans le cadre de Score 2025 (54 % de participation). L'expérience nous enseigne hélas que ce genre d'outil sert à nourrir la communication avant d'instruire de véritables réflexions. On verra...

En revanche, c'est tout vu : on sait que les agents sont en demande de sens et de reconnaissance, en particulier sur la feuille de paie. Les belles paroles ne suffisent pas.

ET ICI, COMMENT ÇA VA ?

LA GRENOUILLE PREND LE MÉTRO

Fin mai, la ligne 12 est enfin arrivée au cœur d'Aubervilliers. Soit un prolongement de 2,8 km avec deux nouvelles stations : Aimé-Césaire et Mairie-d'Aubervilliers. La reprise de maintenance est en cours pour les unités opérationnelles de RATP Infrastructures. Pour absorber l'activité supplémentaire, la direction a privilégié les calculs de coin de table aux visites de terrain, avec des effectifs savamment calculés jusqu'à la deuxième décimale ! Hélas, la réalité veut que le partage de 0,25 équivalent temps plein (par exemple) entre plusieurs équipes et différents sites signifie zéro renfort. Cette perte d'effectif en ligne au jeu de la décimale est désormais la règle lors des prolongements. Petit à petit, la charge augmente, rappelant la fable de la grenouille cuite à petit bouillon pour ne pas lui laisser fuir la casserole d'eau bouillante.

CHIFFRE

75%

C'est le pourcentage de réalisation du Plan de Développement des Compétences 2021. Un résultat dans la moyenne de l'entreprise et de ses départements de maintenance. Mais une moyenne (d'ailleurs faut-il s'en satisfaire ?) avec de grandes disparités et des zones critiques. Par exemple le triplement en trois ans de l'absentéisme pour les cadres des Fonctions Centrales. Ou encore un pôle DPI à la traîne, dont les opérateurs sont carrément abandonnés. Et dans toutes les unités des difficultés liées au défaut de moyens, que les efforts des RFU sont bien en peine de compenser (lire page suivante).

HÉ HO !

L'ÉGALITÉ VUE DE LOIN

El reste, encore et toujours, beaucoup de chemin à parcourir avant d'atteindre à RATP Infrastructures l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est hélas le principal enseignement du rapport de situation comparée présenté à la séance de juin du CSE et que nous évoquerons plus largement dans notre prochain numéro. La réduction du nombre d'indicateurs du rapport pour abaisser le niveau d'exigence au plancher du Code du travail est en tout cas un très mauvais signal. À défaut de combattre la fièvre, il est toujours tentant de s'en prendre au thermomètre.

FORMATION

ÇA NE VA PAS FORT

Depuis avril, retour à la normale avec la fin des jauges qui réduisaient de 12 à 8 le nombre de participants aux formations en présentiel. Le Covid a bien sûr encore impacté le niveau de réalisation en 2021, mais les moyens consacrés à la formation encore davantage. L'exemple de TDE (dont le bilan est par ailleurs convenable) est à ce sujet éloquent, avec des formations « engins » littéralement « en panne » faute de budget pour louer la flotte nécessaire. De la même façon, les engagements n'ont pas été tenus sur les formations sécurité de notre département. Leur reprise par le CFSIS à Sucy promettait monts et merveilles. Malgré le

renfort de formateurs de SYSTRA, les sessions n'ont pourtant pas été à la hauteur des besoins des unités.

Voilà qui n'est pas au niveau de l'ambition de devenir un gestionnaire d'infrastructures de référence. La perte de qualité des documents soumis aux élus témoigne d'ailleurs d'une forme de délaissement de la formation et de la volonté d'impliquer tous les acteurs de l'entreprise.

Le responsable Formation du département a fait valoir ses droits à la retraite ; bienvenue à son remplaçant, qui vient de RDS (Réseau de surface) et devra rapidement s'adapter à un nouvel

CHIFFRE

3018

c'est (peut-être) l'effectif de notre département au premier trimestre. Peut-être... car les chiffres globaux communiqués par la direction sont de plus en plus souvent en contradiction avec ceux énoncés dans les différents dossiers présentés aux élus. Des couacs à rapporter avec une baisse avérée de la qualité des documents fournis (lire ci-contre à propos de la formation et de l'égalité professionnelle), avec des présentations formellement inadéquates ou inutilement compliquées.



univers professionnel. Nous souhaitons également la bienvenue à la nouvelle RFU d'ESO, en nous étonnant cependant d'une nomination en CDD. Peut-on envisager un passage express sur un tel poste, dans une unité avec de fortes spécificités techniques ?

Pascal LAMBERT,
président de la commission
Formation professionnelle



HSCT Pas d'ambition au programme

Le programme 2002 Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (HSCT) déçoit une nouvelle fois. Trois élus, membres de la CSSCT, évoquent leur secteur respectif.

Faut-il voir dans le programme HSCT 2022 le reflet des orientations générales de RATP Infrastructures ? Il traduit en effet les choix et les carences du département. Cependant, dans une première mouture, il négligeait l'organisation décidée en quatre pôles (le document a été révisé après une première présentation aux élus) et il fait définitivement l'impasse sur DPEC et DTI, pourtant élevés au rang de « pôles pilotes ». Le programme se paie

C'EST DIT !



CHRISTIAN PAROT |

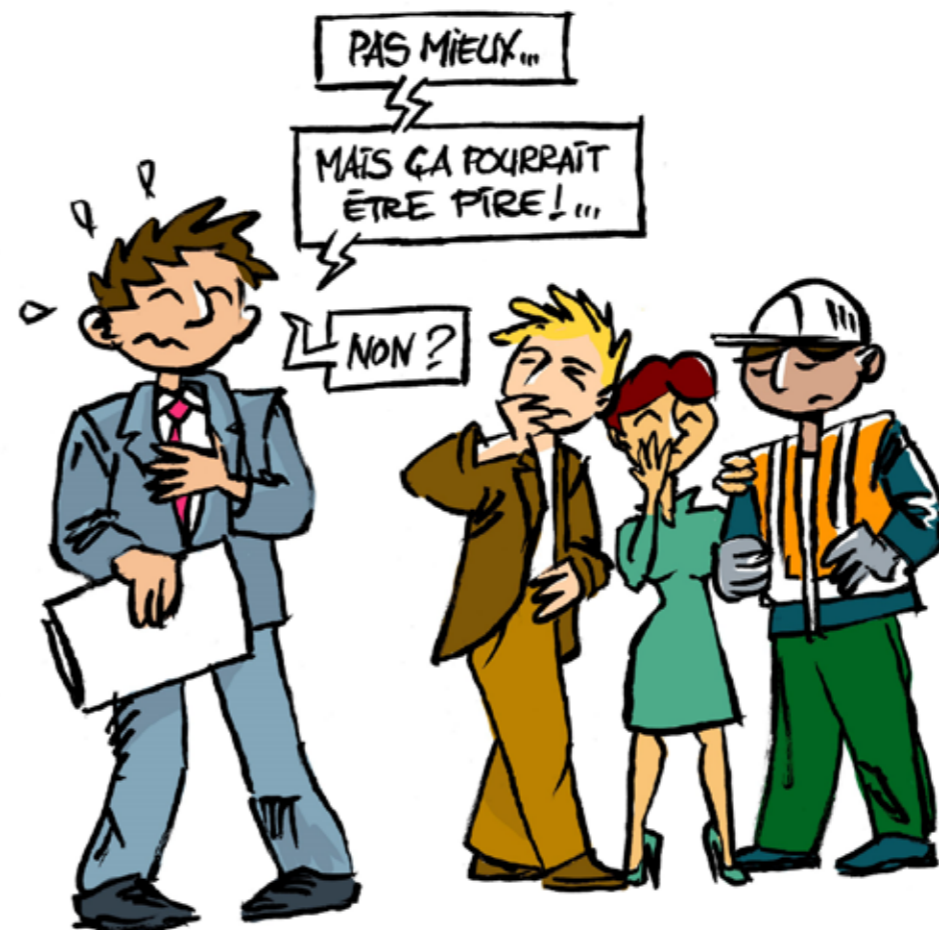
« C'EST UN COPIÉ-COLLÉ »

L'essentiel du programme est constitué à la VOIE par la reconduction d'actions pluriannuelles. La remise en état des PK (points kilométriques) du RER A ou la création d'un point d'accès supplémentaire sont bien sûr une bonne chose. Idem pour les nouveaux postes de secours des lignes A et B. Mais rien qui n'était déjà prévu. Depuis le temps qu'on attend la remise en état de la fosse à ballast de Sucy, on ne peut pas non plus parler de nouveauté ! Ce qui est nouveau, c'est l'affichage d'actions telles que la priorité donnée à la sécurité par le Directeur du Département (à souligner, c'est quand même une première !).

Les budgets ont été essorés par les protections Covid, et ça on le paie. Faute de points d'eau supplémentaires, les agents devront cette année se contenter uniquement de nouveaux points d'éclairage sur les appareils de voie... Et puis, il y a carrément une entité dont le programme fait cette année l'économie. Les collègues qui auscultent les voies n'auraient-ils plus besoin de rien ? Effacée du programme, c'est comme si leur entité (EVS) avait disparu !

Et puis, il y a carrément une entité dont le programme fait cette année l'économie. Les collègues qui auscultent les voies n'auraient-ils plus besoin de rien ? Effacée du programme, c'est comme si leur entité (EVS) avait disparu !

aussi largement de faux-semblants, avec en figures de proue des actions simplement reconduites, telles qu'à CT où certaines s'étirent sur de trop nombreuses années ou, quand elles prennent forme, peinent à s'accomplir pleinement, par manque de moyens matériels, mais aussi faute de sensibilisation et d'information des agents. Le programme présente en outre, par exemple à ESO, une fâcheuse tendance au « remplissage » plutôt qu'à la prise en compte des véritables problématiques. Présenté après que plus d'un trimestre s'est déjà écoulé et avant même le bilan 2021 (présenté lui en juin), le programme 2022 est surtout représentatif des choix du département dans l'affirmation depuis « le sommet » du caractère prioritaire de certains objectifs (notamment en matière d'accidents du travail), priorité qui disparaît dès que les bonnes intentions se répandent vers le terrain, contrariée par les impératifs de production.



C'EST DIT !



JEAN-RENÉ MORVAN |

« ON ATTEND DE VOIR »

Les programmes s'enchaînent sans que les précédents soient jamais achevés. Selon les unités, on oscille du néant total à des résultats plus mitigés. TDE n'est à cet égard pas la pire. À force d'insistance et de beaucoup de patience, nous avons obtenu des avancées.

Aurons-nous bientôt le train bi-mode pour la maintenance caténaire, libérant les mainteneurs des masques respiratoires et de l'exposition aux particules diesel ? C'est désormais au programme, comme le remplacement du camion d'intervention de Bourg-la-Reine. Sous la menace d'un droit d'alerte et après des années de carence, la nécessité de sécuriser le travail en hauteur à EMHT est enfin reconnue. Mais on attend de voir ! La démolition du bâtiment de stockage du parc à fer à Bourg-la-Reine est aussi prévue depuis des années, mais ça n'avance pas et le délabrement s'accélère, libérant l'amiante. À TDE, tout le monde n'est pas non plus logé à la même enseigne. La mise au programme HSCT de l'achat de pinces à dénuder à VAFO, difficile tout de même d'y voir une vraie valeur ajoutée !

C'EST DIT !



FRÉDÉRIC CAPON |

« MAIS OÙ EST PASSÉ DPI ? »

L'impression de laissé-pour-compte domine à la lecture de ce programme – proche du néant – qui paraît réserver son effort à DGOA, à l'opérationnel, et rien au tertiaire. Même les agents de STF ou de OIT, pourtant une partie du temps sur la voie ou les chantiers, n'ont pas droit de cité. Les salariés dont la venue sur le terrain est la moins systématique ont au contraire le plus grand besoin de développer leur culture de la sécurité !

L'ensemble de DPI est négligé. Les spécialités techniques des unités sont ignorées. Aucune synergie n'a été créée depuis que ING a rejoint GDI. Malgré les bouleversements du flex-office, le tertiaire est aux abonnés absents. Rien sur les formations gestes et postures, les addictions ou les risques psycho-sociaux... Tout irait donc pour le mieux dans le meilleur des mondes à Val-Bienvenue ? Pour réellement constituer un département, des interactions sont nécessaires entre les pôles, avec une égale considération et une véritable équité de traitement. Ce programme HSCT démontre le contraire.

Tout irait donc pour le mieux dans le meilleur des mondes à Val-Bienvenue ? Pour constituer un département, des interactions sont nécessaires entre les pôles, avec une égale considération et une véritable équité de traitement. Ce programme HSCT démontre le contraire.

Lire page 6 la conclusion de l'avis défavorable adopté à l'unanimité par les élus au CSE.

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.

Projet de déménagement de l'unité et plateau RATP Infrastructures/GIGP

« Nous ne pouvons que regretter la non prise en compte de certaines primes comme l'allocation kilométrique de détachement ou encore l'indemnité de déplacement géographique. Enfin, cette installation dans ce bâtiment n'est pas pérenne, fin 2024 début 2025, un futur déménagement est prévu sur le SMI de Vitry. »

Les élus prennent acte du projet

...

POUR (unanimité) : 23

(15 CGT, 3 UNSA, 4 CFE-CGC, 1 sans étiquette)

Rééquilibrage des astreintes des AM et TS électromécanique et basse tension de Barbès

« Ce roulement apporte un nombre d'astreinte identique à chacun, clarifie les positions travail sur les week-ends ainsi que sur les jours fériés. (...) D'ailleurs, un agent pourra toujours déclinier de réaliser une astreinte et être remplacé par un collègue. Il est aussi acté que ce réajustement n'a aucune incidence sur les congés des agents. Malgré tout, nous vous alertons sur la situation des encadrants d'astreinte qui peuvent se trouver en situation d'agent isolé. »

Les élus prennent acte du projet

...

POUR (unanimité) : 23

(15 CGT, 3 UNSA, 4 CFE-CGC, 1 sans étiquette)

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 gazette des incidents ». Voilà une formule bien curieuse employée en séance par le Directeur du Département en introduction du bilan mensuel des incidents ferroviaires. Et encore une fois, les ateliers de Villette sont montrés du doigt. Mais qui est vraiment le responsable de ces incidents ? Nous le disons très clairement : c'est le manque d'investissement massif dans le matériel, les infrastructures et les effectifs. Toute l'entreprise s'en trouve impactée. Maintenance est traitée comme la cinquième roue du carrosse alors qu'elle est garante de la sûreté du réseau et du matériel.

Par ailleurs, nous réaffirmons notre opposition au très mauvais accord PRE (Politique de Rémunération de l'Encadrement). Les quatre organisations syndicales représentatives dans l'entreprise s'étaient toutes fortement élevées contre ce projet, mais seules la CGT et FO ont finalement refusé de le ratifier, en cohérence avec le rejet massif exprimé par les agents eux-mêmes, notamment lors de la mobilisation du 25 mai. »

« Depuis le 30 septembre dernier, la CFE-CGC n'a eu de cesse de s'opposer à la dénonciation unilatérale de la RDCE par la direction. La cible de la DG était de libéraliser totalement le système, en s'affranchissant de toute contrainte pré négociée, en se réservant la liberté de fixer annuellement les règles dans une note de cadrage COMEX. L'objectif n°1 de la CFE-CGC est la défense des intérêts individuels et collectifs des encadrants du Groupe RATP. En partant d'un projet sans le moindre seuil de sécurité, la CFE-CGC a réussi à obtenir des avancées et des garanties sur la nouvelle Politique de Rémunération de l'Encadrement (PRE). Face au risque élevé d'un relevé de décision unilatérale de la direction, nettement moins favorable pour les encadrants, et pour ne pas laisser tous les leviers à la direction générale, la CFE-CGC Groupe RATP a décidé en responsabilité de signer l'accord PRE. La signature d'une autre OS représentative permet opportunément de valider l'application de l'accord. »

« Alors que la France se relève péniblement de plus de deux ans de Covid, le fonctionnement de nos instances a été durement impacté par les réunions en distanciel (via TEAMS). La contrainte a rendu les échanges très laborieux et contribué à les vider de contenu. Partisans depuis toujours d'un dialogue social de qualité, nous constatons aussi, de la part de la Direction générale, un mépris grandissant qui engendre des tensions de plus en plus vives et se traduit par des préavis de grève dans tous les secteurs. L'année 2022 s'annonçait pourtant positivement, avec la levée des restrictions dans l'ensemble de nos établissements. Le courage et l'implication des salariés durant la période auraient dû être entendus. La direction y a répondu par une provocation, octroyant « généreusement » 0,4% d'augmentation alors que les bénéfices 2021 avoisinaient les 200 millions. Notons aussi qu'un salaire d'embauche à la hauteur de nos qualifications rendrait plus attrayant nos métiers de la maintenance ! »

Yves BOILEAU
CGT



Ntalaja MUSENGESHI TSHIMANGA
CFE-CGC



Benoît BARILLE
UNSA



Avis sur la réorganisation RH

« L'évolution du département et la multiplication des réorganisations obligent cette unité à se renforcer et clarifier son organigramme. Cela devrait permettre entre autres de transférer des responsabilités managériales à chaque responsable de pôle, de maintenir à un bon niveau les relations avec les instances, CSE et CSSCT, mais aussi et surtout avec les organisations syndicales, nécessaires tellement le train des réorganisations s'accélère. Attention tout de même à ne pas dérailler. »

Avis favorable

...

POUR (unanimité) : 23

(15 CGT, 3 UNSA, 4 CFE-CGC, 1 sans étiquette)

Programme HSCT 2022

« On aurait pu faire un copier-coller du programme 2021 que l'on n'aurait pas vu la différence à l'exception peut-être de celui de l'unité TDE. On ne va pas se voiler la face, l'impact financier des dépenses liées au COVID se répercute de plein fouet sur le budget du programme HSCT et formation 2022, restrictions budgétaires obligent ! »

Avis défavorable

...

POUR (unanimité) : 22

(14 CGT, 3 UNSA, 4 CFE-CGC, 1 sans étiquette)

Réalisations du Plan de Développement des Compétences

Devenir un gestionnaire d'infrastructure de référence ne doit pas être propre à la maintenance. Cette notion doit toucher aussi l'intégralité des acteurs identifiés comme support dans le département. Par exemple, sans formation de qualité pour le développement et le maintien des compétences, l'objectif ne sera pas atteint. Il en va de même sur la qualité des synthèses semestrielles et annuelles partagées avec les élus et pour un dialogue social de qualité lors des commissions. (...)

Hors du contexte sanitaire et malgré une forte implication des RFU, les élus émettent un avis négatif sur le bilan du PDC 2021. »

Avis négatif

...

POUR (14 CGT, 3 UNSA, 1 sans étiquette) : 18

ABSTENTION (CFE-CGC) : 4

DERNIÈRE MINUTE... MOBILISATION HISTORIQUE À CT



C'est un NON massif au projet de réorganisation de l'unité qui s'est exprimé lors d'un arrêt de travail sans précédent autour du lundi 20 juin (préavis du dimanche soir au mardi matin). Les agents demandent que le projet soit réétudié. Celui-ci mise sur un principe de polycompétence irréalisable qui vise des suppressions d'effectifs, menace la qualité des interventions et fait reposer des charges de travail inacceptables sur les agents.

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°26 - JUILLET 2022

Directeur de la publication
Éric 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),
Jean-Michel Sicot (p.1) et
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