

# ENSEMBLE

LE JOURNAL DES ÉLUS DU COMITÉ  
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

N°27 - SEPTEMBRE 2022

**G S E**   
RATP INFRASTRUCTURES



Dessin TLB

## Le travail en mode survie

lire page 4 à 5

**Et aussi :** Page 2 Cartes postales complètement foot

Page 3 Égalité professionnelle : être une femme n'est pas un handicap

Page 6 Extraits des avis donnés en séance Page 7 Les points de vue des organisations syndicales

# édito

## MainTenant la mainTenance

### SOUVENIRS

## PLUS ON EST DE FOOT PLUS ON RIT

Pour le plaisir du jeu, les équipes formées à RATP Infrastructures ont été de la partie au tournoi de l'USMT, pendant trois jours fin juin à la Croix-de-Berny. Aux équipes ici en photo, il faut ajouter Villette Nuit (VOIE), bel et bien sur les terrains, mais hors-jeu au moment des prises de vue.



CAT Nanterre (TDE)



CAT Nanterre et EMHT



Villette Jour (VOIE)

EMHT (TDE)



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



La pression de la direction de la RATP sur les organisations de travail ne connaît désormais plus de congé. (Il n'y a que concernant les salaires, la valeur du point, que la direction traîne les pieds, loin derrière l'inflation qui caracole.)

Nous voici plongés à l'ère des filialisations, avec leur cortège florissant de « Business Unit » (BU). Le sort des collègues de Bus avait paru une lointaine préfiguration de ce qui nous attendait.

Or c'est déjà toute la RATP qui est soumise à une coupe réglée.

Le CSRH est maintenant filialisé et certaines des fonctions supports sont dans le viseur de RATP 2023. D'ici l'horizon 2024, il est également acté que notre département sera privé de la maintenance des tramways, dont le réseau, après la constitution d'un département spécifique, sera lui-même filialisé en 2029.

Les ateliers de Championnet ? Filialisés ! Et voici à présent la création d'une BU et d'un CSE RATP Services Ferrés (RSF) pour se préparer (déjà !) à la concurrence prévue d'ici 2039.

Au Gouvernement, à la Région, au sommet de de la RATP, l'impatience est perceptible... N'oublent-ils pas un peu vite que ce sont des femmes et des hommes qui font le travail, assurent les missions de service public ? Et qu'ils n'apprécient pas d'être traités comme des quantités négligeables de stratégies capitalistiques ? Plus que jamais, la maintenance se trouve reléguée à l'arrière-plan, souffre aujourd'hui d'un manque criant de reconnaissance et de menaces sur son avenir.

### ET ICI, COMMENT ÇA VA ?

## DPI À SON TOUR SUR LE GRILL

On ne s'ennuie jamais à RATP Infrastructures ! Depuis la création du département, les réorganisations s'enchaînent à qui mieux mieux. Dans le cadre du projet SCORE, c'est maintenant au tour du pôle Direction des Projets et de l'Ingénierie (DPI) et de ses quatre unités : Ouvrage et Infrastructures du Transport (OIT), Installation et Système Électrique (ISE), Système du Transport Ferroviaire (STF), Conduite du Projet et Intégration (CPI, unité créée en 2020). Objectifs de la réorganisation : mieux structurer le pilotage et améliorer la performance. Dans une réorganisation globalement à effectif constant (pour une fois, c'est à noter), les mouvements opèrent entre et au sein des quatre unités, où sont également créées des cellules « pilotage, expertise et méthode ». Le presque millier d'agents de DPI est impacté différemment. Accompagnant la réorganisation pour évaluer les risques psychosociaux, un cabinet extérieur a toutefois relevé un manque général d'information et une forte inquiétude à l'encontre de l'environnement bruyant du flex-office à Val-Bienvenue. Dans l'avis négatif qu'ils ont voté majoritairement (voir page 6), les élus ont demandé un suivi renforcé de la CSSCT et un REX après six mois.

### CHIFFRE

# 88%

des agents du département sont sous statut (Bilan social 2021). L'embauche de collègues contractuels est cependant en augmentation (idem pour les CDD et les apprentis). La durée moyenne des contrats temporaires est également en hausse.

### ÉGALITÉ PRO

## ÊTRE UNE FEMME N'EST PAS UN DÉFAUT

Les élus ont sanctionné d'un avis négatif (voir page 6) le rapport « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » en 2021 à RATP Infrastructures. Un taux de féminisation qui n'évolue pas (ou si peu), des écarts de rémunération persistants, etc.. Les rapports se succèdent sans réellement d'effet puisque rien de fondamental n'est entrepris. L'entreprise a par exemple mis en place des formations dédiées aux femmes sur le « leadership », défini comme une forme de charisme spontané, de capacité d'entraînement nourrie par un cocktail de qualités et de compétences. Est-ce à dire que les femmes ne progressent pas dans l'entreprise au même rythme que les hommes

faute d'en posséder le charisme ? Qu'elles ne se mettent pas assez en avant ? Qu'elles ne savent pas se vendre, se marketer ? Ce qui peut aussi se résumer par un ego moins envahissant, une moindre arrogance... Les femmes doivent-elles se conformer aux codes « virils » du leadership ? Ne serait-ce pas plutôt aux hommes d'être formés pour encourager les comportements attribués culturellement aux femmes ?

Comme l'indique la journaliste Mary Ann Sieghart dans son livre *The Authority Gap*, « Au lieu d'envoyer les femmes suivre des cours d'affirmation de soi, on devrait envoyer les hommes suivre des cours d'humilité.

*On réglerait le problème du fossé de l'autorité.* Probablement aussi les comportements asociaux, tels que le harcèlement sexuel ou moral, les propos sexistes, le manque d'écoute ou les cultures d'entreprise toxiques.

Laura RUIZ-GONZALEZ,  
présidente de la commission  
Égalité professionnelle



# Accidents du travail Le département sur la bonne voie ?

Le département a engagé à la VOIE une démarche pilote contre les accidents du travail. Ça marche ?

CHIFFRE

7800

accidents mortels recensés en France entre 2010 et 2019. Une étude rendue publique par la Confédération Européenne des Syndicats (CES) révèle que la France, dans un contexte européen où les progrès sont timides, est le seul pays où la situation continue d'empirer.

**D**ans le cadre de SCORE, la direction du département affiche la volonté (c'est déjà ça) de diviser quasiment par six d'ici 2025 le taux de fréquence (indicateur de référence) des accidents du travail. Il a pourtant encore légèrement augmenté en 2021 (il est par exemple en forte hausse à CT). Le taux global atteint 28,34 % quand l'objectif est de 5 %.

L'accidentologie est « hors des standards de l'industrie » note lucidement la direction. Par comparaison, le taux est de 12 % à SNCF Réseaux. Un cabinet conseil a été appelé à la rescousse : DuPont Sustainable Solutions (DSS+) qui se targue d'avoir réduit de plus de 60 % en trois ans les résultats des métros de Londres et New-York. Mais les différentes données restent difficiles à interpréter. Tous les AT sont-ils comptabilisés ou seulement les plus graves ? Qui se trouve en première ligne, agents ou prestataires ? Fait-on baisser les accidents ou seulement les déclarations ?...

Face à 261 accidents en 2021, la nécessité d'une mobilisation fait cependant consensus. En revanche, la méthode interroge. DuPont est à la manœuvre depuis l'automne 2021. L'expertise de cette émanation du

« On fait courir les salariés, qui courent eux-mêmes le risque de se blesser »

Véronique Daubas-Letourneux  
Libération, interview du 17/02/2022

géant américain de la chimie ne fait pas débat, mais à la façon aussi du « pompier pyromane » (lire page suivante). On jugera sur pièce, avec un premier rendez-vous dès la fin de l'année à la VOIE, où les AT sont les plus nombreux (principalement des accidents de manutention et des chutes de plain-pied). Le diagnostic réalisé relève « une culture, une perception des risques et une maturité managériale trop faibles ». Durant ses observations (treize heures), DuPont a recensé une situation ou comportement à risque toutes les quatre minutes et ambitionne de « développer les compétences d'observation (savoir voir) et de sensibilisation (savoir dire) ».

## L'objectif est ambitieux

un tiers d'accidents en moins dès la fin 2022. À mi-chemin, on peine à y croire. Le total fin juin (35) n'est guère meilleur que l'année précédente (38).



« Pour faire mieux, souligne Christian Parot, le secrétaire de la CSSCT, il faut l'implication de toute la hiérarchie, et prendre en compte les conditions dans lesquelles les collègues vont bosser. » À cet égard, la sociologue Véronique Daubas-Letourneux\* appelle à sortir de la représentation de l'accident comme

une fatalité, et d'une prévention limitée aux comportements individuels : « Derrière les morts et les blessés, on doit avoir des questionnements plus poussés sur le travail et la façon dont il est organisé. »

\* Auteure de Accidents du travail, des morts et des blessés invisibles (Bayard).

Suite de notre dossier  
page suivante  
>>>

## LA MORT EN CHANTIER

**Le média en ligne basta! a enquêté sur le décès en 2020 d'un salarié de Dedin Campanon-Bernard (filiale de Vinci) sur le chantier de la ligne 14 du Grand Paris Express. Extrait.** « Les investigations qui suivront l'accident du travail montrent que la procédure rédigée pour la réalisation de cette opération est " indigente " pour reprendre les termes de l'inspection du travail. " Le recours à l'intérim est accidentogène. On fait appel à une main d'œuvre précaire, souvent mal formée, pas préparée à de tels chantiers qui viennent pour quelques jours, dans des équipes qu'ils ne connaissent pas... Ce sont surtout eux qui sont victimes ", souligne Florian, un inspecteur du travail fin connaisseur du milieu du BTP. »

L'article à lire  
en scannant le QR code

basta!

À lire également :  
Pression, précarité,  
accidents sur les chantiers  
du Grand Paris Express,  
« les gars ont peur »

Reporterre





## UN DRÔLE DE PEDIGREE

DSS+, cabinet international, indépendant depuis 2019, reste étroitement lié au groupe DuPont de Nemours dont il fut une division.

Fondée par un chimiste fuyant la Révolution française, DuPont a prospéré grâce à la production de poudre à canon pour devenir un des principaux groupes industriels de la chimie. C'est le deuxième plus gros pollueur des USA. Le film Dark Waters raconte le scandale du PFOA (Téflon) qui lui valut d'être condamné à plus d'un demi milliard d'amendes et d'indemnisations.

Le groupe a fusionné en 2015 avec Dow Chemical, entre autres producteur du napalm et de « l'agent orange » répandu sur le Vietnam, dont les populations souffrent encore un demi siècle après la guerre. Le siège social de DuPont est dans l'état du Delaware, connu pour être un paradis fiscal.

**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 de situation comparée entre les femmes et les hommes du département

(Lire la chronique page 3)

**Avis défavorable**

...  
**POUR** (unanimité) : 18

(13 CGT, 3 UNSA, 1 FO, 1 sans étiquette)

**ABSTENTION** : 4 (CFE-CGC)

### Bilan social 2021

« Un bilan social en demi-teinte, qui reflète la morosité ambiante et souligne certains manques qui mettent individuellement et collectivement les collègues en difficulté. »

**Avis défavorable**

...  
**POUR** (unanimité) : 22

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

### Bilan HSCT 2021

« Agissons ensemble pour faire diminuer les AT. Se blesser au travail en 2021 ne doit plus être considéré comme une fatalité. »

**Avis défavorable**

...  
**POUR** (unanimité) : 20

(12 CGT, 3 UNSA, 3 CFE-CGC, 1 FO, 1 sans étiquette)

### Réorganisation du pôle DTI

« Si cette évolution peut permettre d'être mieux structuré pour accompagner les chantiers de demain, votre attention doit être tout de même portée en priorité sur les salariés du pôle DTI qui subissent réorganisation sur réorganisation avec un risque de perte du sens du travail, de cohérence et d'appartenance. Les élus prennent acte du projet de réorganisation. »

**Avis défavorable**

...  
**POUR** (unanimité) : 22

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

### Réorganisation du pôle DPI

(Lire l'article 3)

**Avis défavorable**

...  
**POUR** : 16

(11 CGT, 3 UNSA, 1 FO, 1 sans étiquette)

**ABSTENTION** : 3 (CFE-CGC)



**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.

« L'actualité s'est ingéniée à plomber nos vacances : été caniculaire, France en feu, monde en guerre... »

Et plus que jamais notre pouvoir d'achat en berne, tandis que le gouvernement s'est attaqué au temps de travail en permettant de monétiser les RTT. Pour profiter pleinement de congés payés bien mérités, il valait mieux activer le mode "avion" sur nos smartphones ! Une information ne nous a cependant pas échappé : les résultats de la RATP à mi-année s'affichent au "beau fixe". En cette rentrée sociale, il faut par conséquent exiger de recueillir les fruits de notre travail. C'est notamment pourquoi toute la maintenance sera mobilisée du 29 septembre au 3 octobre. "Journées de la Maintenance", avec un premier rassemblement à 9h le 29/09 à Championnet. »

**Yves BOILEAU**  
CGT



« Pour maintenir le pouvoir d'achat face à l'inflation, la seule réponse, c'est une revalorisation pérenne et socialisée des salaires pour préserver nos systèmes sociaux. »

Depuis les années 80, seul le SMIC est réévalué par rapport à l'inflation au 1er janvier et chaque fois que l'inflation augmente de plus de 2%. La CFE-CGC Groupe RATP appelle à la mise en œuvre d'une clause de revoyure automatique dès la deuxième revalorisation du SMIC dans l'année pour ouvrir les négociations salariales en entreprise et dans les branches. Parallèlement, la CFE-CGC Groupe RATP propose un pacte de progression salariale pour récompenser à sa juste valeur la prise de responsabilités et donner des perspectives aux salariés. »

**Ntalaja MUSENGESHI TSHIMANGA**  
CFE-CGC



« Les salariés de notre entreprise ont bénéficié cet été d'une revalorisation (néanmoins insuffisante) de leur rémunération, dont en août une prime défiscalisée de 300 ou 200 euros (selon les coefficients). Les petits 0,4 % d'augmentation des salaires ont été complétés par la hausse de 2,2 % du point d'indice qui bénéficie directement à tous et comptera pour la retraite tout en participant à la revalorisation du calcul des primes avec la hausse de la valeur du point "P". La direction a tenu compte de l'engagement de l'UNSA-RATP alors que les discussions menaçaient de se solder par un relevé de décision défavorable aux agents. Dans cette rentrée bien chargée, notre organisation prendra comme à son habitude ses responsabilités afin de trouver des issues favorables à tous les dossiers. »

**Benoît BARILLE**  
UNSA



# 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°27 - SEPTEMBRE 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.4) 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

#### SUPPLÉANT·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**