

# ENSEMBLE

LE JOURNAL DES ÉLUS DU COMITÉ  
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

N°37 - OCTOBRE / NOVEMBRE 2023



Dessin TLB

Premier bilan de la réorganisation à CT, pages 4 à 6

**Et aussi :** Page 2 L'amiante à Bourdon (et ailleurs), jusqu'à quand ?

Page 3 Des médailles en chocolat pour les JO à la RATP ?

Page 3 Une nouvelle rubrique pour le Grand Paris à Infra

Page 6 à 7 La BU Tram en séance et les points de vue des organisations syndicales

## HÉ HO !

# ÇA N'EN FINIT PAS

**N**ouvelles séries d'alertes à l'amiante pour l'attachement Bourdon. Comme l'été dernier, et alors que le CSE s'était prononcé en juillet sur une nouvelle intervention, rebelote en août avec la détection de niveaux de fibres alarmants dans les salles techniques Bourdon et Crillon. Le deuxième étage est par conséquent fermé et la décision est prise d'un « *curage au rouge* » (nettoyage de tous les éléments non-constructifs du bâtiment). C'est la procédure appropriée, mais c'est hélas toujours la même histoire depuis 2013 et la fermeture en urgence du PCC Crillon (Cf. notre dossier dans ENSEMBLE n°28 de novembre 2022).

Dans cette ambiance mortifère, la confiance est depuis longtemps rompue avec les agents de CT encore une fois exposés. Stop ! La CSSCT a interpellé la direction : « *Rappelons qu'entre la nouvelle réorganisation de CT et le futur rapatriement du centre de l'équipe de maintenance de l'Unité VOIE République, de nouveaux agents vont occuper ces lieux. Les élus exigent que ce genre de situation ne puisse plus arriver, il en va de la santé des salariés de l'unité CT.* » Avec en corollaire une série de questions : « *La fiche d'exposition est-elle suffisante pour passer à autre chose alors que les collègues vont devoir vivre dans la crainte du risque de déclarer dans les prochaines années un cancer de la plèvre ou d'autres maladies dues à une exposition aux poussières d'amiante. Comment le département et l'entreprise comptent dédommager les agents, ces derniers n'ayant pas été assez protégés comme le prévoit le Code du travail ?* »



## CHIFFRE

# 84

C'est le nombre de candidats recrutés à la RATP l'an passé dans le cadre de l'accord 2020-2022 en faveur des personnes en situation de handicap. Dont 38 assistants de régularisation en contrat d'accompagnement vers l'emploi (CAE), mais aussi 28 permanents en CDI. Des actions ont été menées pour le maintien dans l'emploi de 133 salariés. Deux embauches ont été réalisées à RATP Infrastructures (un CDI à CT, un CDD à ESO). Dans le département, 118 salariés sont reconnus en situation de handicap, soit 5,6 % de l'effectif. Ils sont majoritairement opérateurs (70) et principalement des hommes (101).

## édito

# JO PAS JOJO

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



La RATP est devenue le 4 septembre « Supporteur officiel » des Jeux Olympiques et Paralympiques, après signature d'un contrat de partenariat avec le comité d'organisation. Pour transporter les foules de voyageurs, l'entreprise annonce mobiliser quotidiennement 19 000 agents sur le réseau.

C'est faire cependant peu de cas des personnels hors exploitation, qui courent à faire rouler les réseaux, notamment en les maintenant en état de fonctionnement. Mais, que voulez-vous, on a l'habitude d'être traités comme la cinquième roue du carrosse ! Ne faisons pas la grimace, le communiqué de presse l'assure : « *Être partenaire des Jeux Olympiques et Paralympiques est une grande fierté pour tous les collaborateurs du groupe RATP, qui partagent dans leur ADN d'entreprise publique les valeurs du collectif et du dépassement de soi.* »

Jean Castex est enthousiaste : « *Notre groupe s'apprête à vivre une année exceptionnelle de mobilisation.* » Or les épreuves, nous les disputons tous les jours, depuis des années, avec les mêmes encouragements à nous dépasser, à être les meilleurs, à faire un effort, encore, plus vite, plus fort, moins nombreux, dans des conditions qui se dégradent et pour un avenir des plus incertains... On gagne quoi ? une médaille ? une poignée de main ? Entre l'inflation et les JO, l'intéressement, le résultat des NAO est d'ores et déjà très attendu. Avec les JO, les athlètes sauront nous éblouir, nous faire rêver. De notre direction, on attend autre chose que des paillettes.

## LE GRAND PARI(S)

# PLUS VITE, PLUS HAUT, PLUS FORT (ENSEMBLE)

**L**a prochaine étape du déploiement du Grand Paris Express a valeur de grand départ pour notre département et, en son sein, pour le Gestionnaire des Infrastructures du Grand Paris (GIGP) qui va devenir très vite une entité de première importance.

Trois nouvelles gares de la ligne 14 seront mises en service en 2024. Les deux premières avant les Jeux Olympiques (Orly et Saint-Denis – Pleyel) et la troisième après (Villejuif – Institut Gustave-Roussy). La ligne 15 sud, dont l'exploitation a été attribuée cet été par IDFM à la filiale RATP DEV, croisera la ligne 14 à Villejuif. Le GIGP pilotera la maintenance courante (préventive et corrective), réalisée dans un premier temps par les équipes GI du réseau RATP existant ou par des sous-traitants.

Dans l'attente de la mise en service de centres de maintenance GIGP, les équipes de terrain seront donc formées dans les centres opérationnels de DGOA, montant en compétences avant de basculer au GIGP à mesure qu'ouvriront les lignes. A terme, ces activités seront assurées par l'unité Maintenance des Équipements du GIGP, à l'exception du gros œuvre Génie Civil qui restera géré par ESO/CPMO. Combien d'agents seront recrutés dans les prochains mois ? Au moment où les discussions commencent avec les organisations syndicales, il est question de 100 à 150 agents. La fonction RH du département va être renforcée de trois postes dès janvier pour faire face aux enjeux. Les processus de traitement des signalements et de partage de réfé-

rentiel de données doivent être opérationnels dès la marche à blanc du prolongement de la ligne 14 (prévue à ce jour pour mai 2024). Un Centre de Traitement des signalements (CTS) va voir le jour dès janvier 2024 et 3 postes vont être créés pour constituer une interface unique avec les opérateurs de transport du nouveau réseau.

La RATP, gestionnaire des infrastructures du Grand Paris Express, en assure la maintenance. Le pôle Gestionnaire d'Infrastructure Grand Paris (GIGP) du département RATP Infrastructures supporte l'ensemble des activités liées à la gestion technique de ces infrastructures.

**« Au moment où les discussions commencent avec les organisations syndicales, il est question de 100 à 150 agents. »**

## CSE

# « MON POINT DE VUE DE NOUVEL ÉLU »

À mi-mandat (deux ans cet automne), un nouvel élu, Nuno Ribeiro (AM à DPI/CPI), fait partager son expérience.

J'ai été convaincu lors de la fusion ING/GDI et la création du département par le sérieux de l'engagement et la rigueur du travail de l'équipe syndicale majoritaire au CSE. J'ai accepté de m'investir dans l'instance à condition bien sûr d'être épaulé par les plus expérimentés. Élu suppléant, j'ai déjà participé à plusieurs séances, découvrant progressivement comment ça se passe.

**Qu'est-ce qui a particulièrement retenu ton attention ?**

L'importance d'avoir un contre-pouvoir. Que les choses soient exprimées. Que la direction ne puisse pas dire : Ah, on n'était pas au courant ! Au CSE, on voit clairement

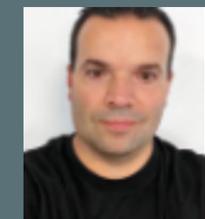
combien la direction est préoccupée par la performance économique, la question des coûts, tandis que les élus font entendre le point de vue des salariés et sont attentifs aux conditions de travail. À Val-Bienvenue, il y a beaucoup à dire à ce propos avec l'organisation en open-space, le flex-office...

**Tu as des sujets de prédilection ?**

Une sensibilité particulière aux sujets de mon unité, telle que l'absence de fiche de postes ou la volonté de passer tout le monde au forfait, sans oublier les réorganisations incessantes. Le travail d'élu permet aussi de se plonger dans des questions transversales, de voir ce qu'elles

révèlent. Par exemple : pourquoi autant de démissions actuellement ? Prend-on la mesure de l'impact sur les équipes ? En résumé, c'est passionnant et nécessaire.

**Nuno RIBEIRO**,  
Élu suppléant  
au CSE RATP Infrastructures



# CT mieux avant La réorganisation au banc d'essai

Les premières impressions confirment largement les craintes suscitées par le projet de réorganisation de l'unité CT.

## CARTE DE VISITE

**L'unité Conduite du Transport a pour principales missions la surveillance, la maintenance courante et la maîtrise d'ouvrage de la maintenance patrimoniale des installations fixes de contrôle commande de la circulation sur les réseaux Métro, RER et Tramway.**

## « PÔLE » POSITION

**L'unité est passée de cinq entités à une organisation en deux pôles : Maintenance Système & Ingénierie (MSI) et Production (PROD), pôle lui-même subdivisé en trois entités (SIG, SYS et MSR).**

**D**epuis des mois on en parle, avec une vingtaine de préavis de grève pour tirer le signal d'alarme et limiter (un peu) la casse sociale. Et puis le lundi 4 septembre, la nouvelle organisation est passée du papier au terrain, des projets à la réalité. « Une semaine de grand foutoir », raconte un agent placé aux premières loges. Toute l'unité est concernée, mais pas impactée avec la même intensité. Dans le pôle Production (PROD), toutes les entités et tous les groupes ne sont pas non plus pareillement touchés. La Maintenance de la Signalisation du Métro (SIG) est confrontée à un sous-effectif récurrent, ainsi qu'à un nouveau et intenable roulement en 3x8 que la direction a promis de revoir — mais quand ?... MSR (Maintenance des Systèmes du RER) est peut-être d'ores et déjà dans le collimateur d'une prochaine étape inavouée. Idem à SYS où le Groupe Maintenance Échange Voyageur (ECV) chargé des portes palières et des systèmes associés pourrait être menacé dans un avenir proche. Mais des deux groupes constituant l'entité SYS (Systèmes du Métro), c'est le groupe SIN (Maintenance Systèmes industriels) qui est en première ligne de la réorganisation et de la philosophie qui la sous-tend : la polycompétence. C'est en quelque sorte un « laboratoire » des transformations en cours.

## Des cobayes dans un labyrinthe ?

« Réorganisation ? Non, désorganisation », corrigent les principaux concernés. Ils évoquent une mise en œuvre chaotique, avec par exemple un poste de nuit non encore pourvu qui a contraint l'encadrement à délaisser le jour pour parer aux urgences... En journée, dans le garage Bastille où ils sont hébergés (provisoirement), les anciens et les nouveaux venus partagent des locaux par conséquent sous-dimensionnés. Heureusement, les relations sont plutôt bonnes et les groupes soudés. Autrefois à ESMC-M, les agents en charge des systèmes d'exploitation automatiques ont rejoint les équipes Cyber 1 et 2 (autrefois ESAE-M) pour constituer le groupe SIN où, selon le fameux principe de polycompétence, tout le monde sait tout, sait tout faire — ou c'est tout comme, car ce serait pour bientôt... Eh bien non. Durant ces premières semaines, les dépêches tombent et les transfuges de Mode de Conduite sont logiquement mobilisés par leurs anciennes tâches, tandis que les équipes Cyber répondent à leurs engagements traditionnels (dans l'ambiance délétère de nouvelles détectations d'amiante à Bourdon).

« SIN est en quelque sorte **le laboratoire des transformations en cours.** »

« **Quand on ne sait pas, on porte le sac** » témoigne **un agent désabusé.**

La plupart des acteurs et observateurs s'accordent sur ce constat : « Le spectre des activités de SIN est trop vaste en termes d'activité. Réussir le regroupement de Cyber 1 et 2 aurait déjà été énorme ! » Le groupe SIN est en outre réparti en deux « viviers » (nouvelles et anciennes technologies). Dans le second, les agents sont confrontés à des technologies maîtrisées par la génération précédente, mais négligées par l'entreprise qui les croyait caduques... avant d'être contrainte de prolonger leur durée de vie. Résultat : les connaissances sont fragiles, le matériel de maintenance souvent absent. Une démission (parce que l'herbe est plus verte ailleurs), un départ en retraite ou même en congé du garant d'un système suffit à plomber toute l'activité.

## Bon travail et... bonne chance !

Comment pourrait-on TOUT savoir ? La réorganisation n'a pas été précédée de formations technologiques, tout au plus de « présentations ». Les binômes partent sur le terrain « en marche arrière ». Un binôme est formé d'un « sachant » et d'un « apprenant » selon le vocabulaire consacré. « Quand on ne sait pas, on porte le sac », témoigne un agent désabusé.



« Les managers nous parlent d'autonomie, mais ça veut dire "débrouillez-vous". » Résultat, chacun tâtonne, redoute de prendre des risques, tandis que l'exploitant réclame à juste titre des certitudes. « Ce ne sont pas des conditions qui permettent une montée en compétences ! » proteste un encadrant. Débrouillez-vous ! La consigne s'applique aussi aux changements dans les roulements qui règlent à présent le quotidien de la plupart des agents. Or les arrangements sont impossibles en dehors de son (petit) vivier... Ras-le-bol.

Les techniciens supérieurs de MSME et SIN les plus souvent volontaires pour être d'astreinte ont carrément dit non : « Je ne suis pas compétent sur tout ce qui est demandé, pas compétent sur tout et n'importe quoi », ont-ils expliqués par mail à leur direction... avant d'être désignés d'office. Face au mécontentement, l'astreinte auparavant en vigueur avant la réorganisation a été rétablie provisoirement (pour 6 mois). Provisoirement et officiellement, la réorganisation de l'unité CT n'est pas un échec. Les signaux sont pourtant alarmants.

# CT mieux avant La réorganisation au banc d'essai (suite)

« Pour l'instant ça tient à peu près, mais pas pour longtemps »

## NI FAIT NI À FAIRE



Élu au CSE, Stéphane Bonnenfant est agent à CT (SYS/ECV).

### Tes premières impressions ?

Comme prévu : rien de carré, ni fait dans le bon sens. Avec des compensations ici et là, des coups de speed en début de service, pour l'instant ça tient à peu près, mais pas pour longtemps.

### La logique de la réorganisation est à revoir ?

Quelle logique ? Personne ne la comprend. Aucune vision ne s'impose, si ce n'est d'aller vers des filiales, dont celle de l'activité portes palières. Ne pas placer la performance de la logistique au cœur de notre organisation, c'est par exemple incompréhensible. [Rappel : faute de place à Bourdon, les pièces sont stockées à Alfortville] On est la RATP... mais on est organisé comme une PME !



**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.

## Évolution des activités et de l'organisation de l'unité Voie dans le cadre du transfert de la maintenance TRAM vers la BU TRAM

La loi « organisation et régulation des transports ferroviaires » (ORTF) a fixé en 2009 la date d'ouverture à la concurrence des différents réseaux en Île-de-France, dont le tramway le 31 décembre 2029. Surprise, de notre côté, avec la création précoce d'un département huit ans avant l'échéance, en l'occurrence la BU TRAM, et d'offrir la maintenance infrastructure à une société extérieure. (...) Cette perte d'activité concerne surtout deux unités, TDE et la Voie. Les autres unités sont impactées mais à moindre mesure. Depuis le début et surtout depuis la création du GI, le département GDI maintenait le réseau tramway sans en être propriétaire. Une convention contractualisait cette maintenance entre le GI et l'OT. La nouvelle BU TRAM sera donc

mainteneur du matériel roulant, des équipements et des infrastructures. (...) La précipitation et la perte d'activité alors que les agents se sont toujours investis dans leurs activités sont très mal vécues par les agents (vécues comme du mépris), pour ces raisons les élus du CSE RATP INFRASTRUCTURES émettent un avis défavorable.

### Avis défavorable

...  
**POUR (UNANIMITÉ) : 22**  
(14 CGT, 2 CFE-CGC, 3 UNSA, 1 FO, 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.

« Le 13 octobre l'intersyndicale née de la lutte contre la réforme des retraites a appelé les salarié-es à se mobiliser sur les salaires. Les 20 points attribués lors des NAO 2023 n'ont pas fait long feu cet été dès le premier passage du caddie en caisse. L'inflation record sur les produits alimentaires décime notre pouvoir d'achat. Nous revendiquons 50 points pour 2023. À la Direction d'ouvrir le coffre-fort ! Le mauvais résultat de la RATP cette année ne doit pas cacher sa bonne santé financière. Si (par protocole) l'intéressement ne peut être versé faute de résultat suffisant, notre calculatrice indique que l'entreprise peut augmenter les coefficients de 20 points supplémentaires à la place de la prime. Nous serons donc vigilants quant aux propositions faites pour les NAO 2024, les dispositions pour les JO et le déroulement de carrière des opérateurs qui arrive à échéance.»

« Négociation Annuelle Obligatoire et clause de revoyure : L'accord salarial de janvier 2023 prévoyait des dispositions de rémunérations moyennes au niveau de l'inflation constatée (5,7%) à la signature de l'accord. Il était ainsi envisagé une augmentation rétroactive du point de 2,2% au 1<sup>er</sup> janvier 2022, une augmentation de 10 points supplémentaires en janvier 2023 et de 10 autres points en juillet 2023 incluant également des dispositions de déblocage du CET pour 2023. En dépit du niveau élevé de l'inflation (plus de 5,5%) et de son maintien, la clause de revoyure à la fin du 1<sup>er</sup> semestre n'a pas abouti à d'autres évolutions salariales en faveur du pouvoir d'achat des agents. Il s'agit d'une conséquence des résultats semestriels mitigés de l'EPIC affectés par l'inflation sur les charges d'exploitation. La CFE-CGC reste mobilisée et attentive pour garantir un pouvoir d'achat élevé à tous les agents.»

Texte non parvenu

Yves BOILEAU  
CGT



Arnaud AMRAM  
CFE-CGC



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°37 - OCTOBRE / NOVEMBRE 2023

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 et Camille Pichelin ;

Dessins  
Tanguy Le Bihan ;

Photos  
Tiphaine Lanvin (PhotoSociale)  
et les agents eux-mêmes ;

Impression  
GRAPHOI2



## 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  
Formation professionnelle  
> CGT élu titulaire



**Fabrice KELLER,**  
président de la commission  
Nouvelles technologies  
> CGT élu suppléant



**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

**Imed BARKALLAH**  
CFE-CGC  
**Halim BENGUEDDOUDJ**  
UNSA  
**Benjamin BROUCHET**  
CGT  
**Frédéric CAPON**  
CGT  
**Wady DEBBABI**  
FO-SUD  
**Lætitia DEVRIENDT**  
UNSA  
**Nacim GAID**  
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

**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  
**André BAZIN**  
CGT  
(également élu au CSEC)  
**Stéphane BONNENFANT**  
CGT  
**Sébastien CHARVIER**  
UNSA  
**Romain DESTRIEZ**  
UNSA  
**Christophe HARDY**  
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  
**Demba SEMEGA**  
CGT  
**Stéphane TONDUT**  
CGT  
(également élu au CSEC)

### LES MEMBRES DE LA CSSCT



**Christian PAROT,**  
secrétaire



**Jean-René MORVAN,**  
secrétaire-adjoint

**Benjamin BROUCHET,**  
**Frédéric CAPON,**  
**Sylvain ROUSSEL,**  
**Demba SEMEGA**