

Le journal

DU PÔLE MAINTENANCE



Édito



Daniel Lams,
secrétaire du pôle Maintenance

L'ouverture à la concurrence, dès 2025, pour le réseau de surface de la RATP, sera un tournant décisif pour la RATP, pour le département RDS et ses 18 000 agents qui appartiennent actuellement aux effectifs de l'EPIC RATP.

Le décret sur les modalités de transfert découlant de la loi LOM, qui sera publié très prochainement au journal officiel, apportera plus de lisibilité sur les conditions finales de transfert des 1 200 agents de maintenance impactés par cette loi et les filialisations voulues par l'Union européenne et avalisées par le gouvernement

Cette étape charnière sera scrutée de très près par nos décideurs afin de pouvoir accélérer les dates de mises en concurrence des départements restants au sein de l'EPIC RATP, selon les propos de la présidente de la région Île-De-France, Valérie Pécresse.

Avec la mise en place des CSE découlant de la loi Macron, lors des dernières élections professionnelles, le dialogue social dans l'entreprise a indéniablement perdu en qualité et a profondément fragilisé la communication entre direction et représentants du personnel au sein de nos unités. Nos questions légitimes se heurtent au silence de la direction.

Quel virage L'EPIC RATP prendra-t-il en se séparant de près de la moitié de ces salariées en janvier 2025 ?

Quelles perspectives s'offriront au Groupe RATP afin de faire face à ce chamboulement historique ?

Quel comportement adoptera l'entreprise pour les agents infectés par la COVID qui risquent de garder, à moyen et long terme, des séquelles durables, voire irréversibles, sur leur santé ?

La RATP reconnaitra-t-elle ces pathologies liées à la COVID-19 comme maladie professionnelle ?

Sur ces points, comme sur celui des modalités de transfert des mainteneurs vers les entreprises privées, l'UNSA RATP sera très vigilante. ▲

Paroles du terrain

Benoit, technicien République jour INFRA

Une réorganisation va être mise en place en début d'année 2021 au sein de « République jour » qui dépend du département infrastructure. Cette réorganisation aura un impact considérable sur la santé et la vie de famille des agents avec, comme conséquence, de travailler un week-end sur deux sur le nouveau roulement proposé. Les syndicats ont réagi vivement face à cette injustice en déclenchant une expertise sur ce projet inacceptable. À suivre...



Alaa Edinne Mehaya,
technicien Michelet MRB

Depuis le regroupement des deux entités des Ateliers de Championnet à celle des unités « Véhicules Auxiliaires », les agents ont le sentiment que l'entreprise s'occupe principalement de la future mise en place de la filiale que de rechercher et remporter de nouveaux contrats qui pérenniseraient l'activité et rassureraient les agents pour la suite de leur carrière.

En conséquence, nous assistons à une fuite des compétences aux Ateliers de Championnet comme à ceux des « Véhicules Auxiliaires », de nombreux agents souhaitant quitter ces unités à cause du manque d'information de la direction et d'une visibilité quasi nulle sur leur futur.

Paroles des élus et militants de l'UNSA RATP DU PÔLE MAINTENANCE



Mohamed Chagh, élu du CSSCT CSE-10

Les effets positifs du recrutement direct à la maintenance

Au plus près du terrain, répondant spontanément aux besoins des ateliers, le recrutement direct vise à simplifier et à écourter les parcours fastidieux de l'embauches des mainteneurs. Celui-ci permet au candidat, dès le premier entretien avec le responsable maintenance, de négocier son niveau de salaire, en tenant compte de son ancienneté dans le métier (encadré par le protocole de déroulement de carrière des opérateurs de la maintenance signé par L'UNSA RATP). Par ailleurs, le candidat pourra découvrir directement, par la présentation de l'atelier, l'environnement dans lequel il travaillera ainsi que le type de matériel sur lequel il interviendra. À la suite de cette visite, il passera directement les épreuves d'embauche sous le contrôle d'un technicien supérieur ou d'un membre du pôle technique.

Pour L'UNSA RATP, ce processus a fait ses preuves en matière d'efficacité et doit être étendu sur toute la maintenance.

**Patrick Renouard, élu UNSA au département MRF-AMP Choisy MF-67
COVID 2^e Manche !**

La deuxième vague épidémique de la COVID-19 touche plus d'agents que la première et n'a pas le même impact sur les opérateurs de la maintenance MRF. Le mot d'ordre du gouvernement, pour ce second confinement, c'est « Tout le monde au travail ! ». Pour protéger les salariés, la ministre du Travail encourage le télétravail, sans pour autant le rendre obligatoire. À MRF, seuls les postes tertiaires et bureautiques, pour résumer les encadrants, bénéficient du télétravail, alors que les postes similaires au niveau des opérateurs, par exemple les agents qui s'occupent des fichiers, doivent travailler en présentiel, quand ils pouvaient être en télétravail lors du premier confinement, ce qui ne répond pas à la demande du gouvernement.

2^e point important : La production prenant du retard dans nos unités, les agents rencontrent beaucoup plus de difficultés à répondre à la productivité de plus en plus accrue pendant cette seconde vague pandémique.

Moralité : Une fois de plus, ce sont les opérateurs qui font les frais de ces choix injustes.



Laurent Dumycz, élu CSSCT UNSA Villette nuit INFRA

Si dans l'ensemble, les mesures sont bien respectées — port du masque, mesures barrières, gel hydroalcoolique — quid de l'affluence d'un grand nombre d'agents dans des lieux clos sans fenêtre. En oubliant certaines règles de protection, la direction fait peser la dangerosité de ce virus sur des agents fatigués moralement et physiquement. Une lassitude générale se fait ressentir, car le fait de nous imposer de travailler en plein confinement est purement considéré par tous comme une escroquerie. Pour autant, une lueur d'espoir naît avec l'arrivée de plusieurs vaccins début 2021. Un petit rayon de soleil dans le quotidien des agents d'INFRA qui subissent en même temps le calendrier des réorganisations, respecté scrupuleusement par une direction qui, elle, ne connaît pas la crise.

De quoi accentuer la fragilité morale des agents de notre département INFRA !



Halim Bengueddoudj, représentant syndical UNSA RATP ligne A (Nanterre nuit)

Le ressenti de la ligne A

Le moral est plutôt bon pour la majorité des collègues travaillant sur la ligne A. Mais des questions restent sans réponse sur les mesures renforcées que la direction a mises en place. Nous avons proposé des solutions sur lesquelles elle n'a pas souhaité s'engager. Pour la direction, les mesures renforcées préconisées par le gouvernement ne nous concernent pas. Imaginez la réaction des agents avec ce type de réponse : de la résiliation mêlée à de la colère ! Nous sommes ni plus ni moins que des matricules vis-à-vis de nos dirigeants. Nous restons très exposés à ce virus et les agents de la RATP ont été plus nombreux à avoir été positifs à la COVID que lors de la première vague.

Aucune reconnaissance de la part de la direction. Pire, un silence assourdissant qui ne passe pas dans l'esprit des ouvriers et qui impactent particulièrement les plus anciens d'entre nous, résignés face à l'attitude d'une direction qui ne changera jamais.

Fidèles à nos convictions, nous restons professionnels en toutes circonstances afin de pérenniser notre métier.

Olivier Lemoigne, ouvrier qualifié de développement MF 77 - VMI Villette

Que s'est-il passé à l'AMT de Javel du département MRF au mois de juin 2020 ?

Le premier cluster identifié à la maintenance depuis le début de la pandémie l'a été à l'AMT de Javel, avec 5 cas confirmés et de nombreux cas contacts qui ont dû se faire dépister en urgence. Un problème de communication de l'entreprise serait responsable de ce cluster. Celle-ci, n'ayant pas été assez réactive en ne prenant pas les décisions qui s'imposaient, s'est trouvée dans l'incapacité de réagir, malgré la présence des élus du personnel sur le terrain. L'ARS s'est retranchée derrière la médecine du travail et a laissé l'entreprise seule gérer cette situation. Le constat est sans appel : les collègues de L'AMT-Ligne 8, avec 6 semaines d'isolement, ont subi une perte de salaire pour la plupart d'entre eux.

Grâce à l'intervention de la CSSCT, les équipements de protection individuelle ont pu être distribués aux agents, l'entreprise prenant enfin le temps de déployer le matériel essentiel à la protection des agents.