Sept
2023

L'ECHO des travailleurs

Convaincu

Revendicatif

Actif

Constructif

RENTRÉE SOCIALE

EDITO

Le GISO CGT-RATP, syndicat des agents de la maintenance de la RATP, a toujours su être le moteur de toutes les mobilisations au sein des ateliers et attachements.

Nos militants sur le terrain prennent à cœur de mener toutes les batailles puisqu'il n'y a pas de petites revendications. Force est de constater que la Direction de l'entreprise n'entend pas reconnaître l'implication des agents après la crise COVID. Les salaires, le déroulement de carrière et les conditions de travail ne se sont pas améliorés, bien au contraire ! Il n'y a pas un secteur de la maintenance qui ne connaît pas une réorganisation avec, à la clef, une dégradation des conditions de travail. La Direction de l'entreprise n'a donc rien appris sur le rôle essentiel des métiers de la maintenance.

Il n'y aura pas non plus de reconnaissance salariale. Les 20 points sur les coefficients ne suffiront pas à combler l'inflation record subie pendant presque 2 ans maintenant. Les années de modération salariale à la RATP et la politique industrielle basée sur de la productivité économique sur les effectifs, ont conduit notre belle entreprise passée à une entreprise boudée par les candidats à l'embauche.

La RATP n'est pas une entreprise comme une autre, contrairement à ce que veulent nous faire croire les libéraux, ceux pour qui la solution passe par la privatisation. Ces derniers mois, tout leur donne tort. La crise COVID et l'inflation ont eu raison de bon nombre d'entreprises de transports qui ont vu leurs résultats plonger.

Le GISO CGT-RATP entend inverser la donne. Pas de privatisation, un statut pour tous, des conditions de travail améliorées. Cela passe par la prise en compte de la pénibilité de nos métiers. Un dispositif de départ anticipé doit être mis en place pour tous les agents qui ne bénéficient pas du régime spécial. De plus, travailler mieux n'est pas un slogan mais la concrétisation d'un progrès social qui a fait ses preuves : la réduction du temps de travail ! Réduire le temps de travail à 32h sur 4 jours, c'est non seulement réalisable mais surtout indispensable !

Rentrée sociale 4

Fortes chaleurs 6

Pascal LAMBERT 10

Credits photos : Le parisien/ Sébastian Compagnon, freepik, GISO CGT RATP

vous êtes la cgt ?

ON EST LA CGT !!!!!

la cgt

se syndiquer ↗

RENTRÉE SOCIALE

PAS DE CONQUÊTE SANS CONQUÉRANT

La belle mobilisation contre la réforme des retraites n'a pas abouti sur une victoire. S'affranchissant de l'opinion publique et piétinant la démocratie en se jouant de la constitution, le gouvernement n'en sort pas indemne. Mais cette maigre compensation ne fait pas la mesure face au grignotage de nos acquis sociaux et à la perte de notre régime spécial pour les nouveaux embauchés à la RATP. Pour autant est-ce une fin en soi ? Bien entendu que non !

AGENDA

23 septembre, manifestation contre la violence d'État, les discriminations et le racisme

26 et 27 septembre, distribution de tracts à INFRACULTURE au pavillon Baltard.

26 septembre, Interpellation du PDG au salon de VRT.

28 septembre, rasemblement à 18h30 place de la république pour le droit à l'avortement

13 octobre, journée d'action européenne.

Au lendemain de la dernière journée de mobilisation, Sophie BINET, secrétaire générale de la CGT, déclarait : *«Si on perd par la porte, on gagne par la fenêtre»*.

Le passage à 64 ans rallonge de 2 années l'âge de l'ouverture des droits. Ainsi à la RATP le tableau B passe de 52 à 54 ans et le tableau A de 57 à 59 ans. Cette réforme «paramétrique» (qui ne change pas le mode de financement mais les conditions d'obtention) est particulièrement injuste pour tous ceux qui exercent un métier où la pénibilité ne peut pas être supprimée. Ces deux années nécessaires pour ouvrir ses droits à la retraite sont un véritable vol du temps de vie en bonne santé après sa vie professionnelle.

Face à ce constat, la CGT n'est pas exempte de propositions afin de gagner une plus longue espérance de vie en bonne santé. Si les pénibilités au travail s'inscrivent durablement dans l'organisme, l'unique solution pour préserver un maximum sa santé est d'en limiter son exposition. La réduction du temps de travail sonne comme une évidence.

Les 32h par semaine sur 4 jours est la formule qui séduit le plus les salariés où l'abaissement du temps de travail est appliquée.

Toutes les enquêtes auprès des employés et des employeurs vont dans le même sens : Fidélisation des salariés, baisse drastique des absences liées à la maladie, meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle, hausse de la performance et du nombre de candidats à l'embauche... Ce dont les métiers de la maintenance souffrent actuellement !

Les 32h pour travailler mieux et travailler tous... un acquis à conquérir !

Dans l'agenda de cette rentrée sociale, deux dates verront une mobilisation des élus et mandatés de la CGT-RATP.

Le 26 septembre, le Directeur du

département INFRA invite littéralement tous les agents du département sur deux jours au pavillon Baltard (Nogent sur Marne). Le but ? améliorer la qualité de vie au travail autour d'ateliers liés aux activités d'INFRA. Ambiance conviviale façon guinguette... C'est la traduction de la politique du département basée sur la QVT, qualité de vie au travail. La QVT est l'art de placer les agents comme si les résultats de l'entreprise étaient de leur responsabilité et pas des organisations et conditions de travail...

Ce même jour, le PDG se rendra au salon du magazine Ville, rail et transport afin d'échanger avec les professionnels du transport sur sa première année de présidence.

Sur ces deux évènements, la CGT-RATP fera une distribution de tract afin d'informer et de mobiliser un maximum d'agents à INFRA de la mobilisation en cours de construction le 13 octobre. Aux professionnels du transports, nous réitérerons fortement notre opposition et l'absurdité de l'ouverture à la concurrence.

Mobilisons-nous fortement le 13 octobre !

Philippe MARTINEZ a réussi à créer mais aussi à maintenir une intersyndicale lors de la bataille des retraites. Du jamais vu jusque -là. Sophie BINET s'attache à garder cette unité syndicale pour les luttes à venir. Nous avons beaucoup de désaccords avec les syndicats réformistes mais également un certain nombre de points de convergences sur lesquels nous pouvons associer nos forces.

Ce 13 Octobre, qui tombe est pleine coupe du monde de rugby sera l'occasion pour le GISO, de rappeler les exigences salariales des agents en premier lieu. Nous devons aussi progresser en matière de conditions de travail liées au changement climatique. Les périodes de fortes chaleurs et caniculaires doivent être mieux prises en compte dans les métiers de la maintenance. À la manière de l'abaissement du temps de travail pour préserver la santé des agents, il est impératif que l'entreprise ouvre des négociations afin d'aboutir sur un protocole d'accord sur une gestion uniforme des fortes chaleurs. Une rentrée sociale riche en mobilisations qui inscrit notre organisation syndicale dans une lutte sans trembler pour de nouveaux droits et acquis sociaux.

LA VIE OUVRIÈRE
LA REVUE DU TRAVAIL ET DES LUTTES SOCIALES

AGENDAS 2024

pour être au rendez-vous des luttes !

NOUVELLE COLLECTION 2024

- Les agendas sont disponibles en 5 formats
- Quelques grandes dates syndicales et sociales sont inscrites dans le semainier
- Pratique ! Les contacts CGT sont répertoriés au début de l'agenda

Je commande ici :
https://boutique.nvo.fr/

FORTES CHALEURS

Quelle prise en compte ?

La période estivale expose chaque année les travailleurs à des fortes chaleurs rendant le travail plus difficile. Avec le réchauffement climatique, les périodes de chaleur extrême devraient être de plus en plus nombreuses et de plus en plus longues.

Bien que le gouvernement actuel ait décidé de continuer dans l'inaction climatique, les travailleurs devront de plus en plus faire face à ces conditions extrêmes. Il est donc impératif de savoir se protéger et d'imposer un rapport de force pour faire face aux effets de ce réchauffement sur le travail.

La crise climatique a des conséquences très directes sur le travail et les conditions de celui-ci avec d'importants risques pour la santé sans pour autant que les travailleurs puissent mobiliser des moyens juridiques pour faire face à ces situations.

À la RATP, les mesures prises conformément aux obligations de l'employeur ne sont pas forcément connu des agents et appliquées dans les attachements. D'ailleurs cet été, lors des épisodes de fortes chaleurs, certaines Directions locales conditionnaient voir limitaient la distribution de bouteilles d'eau...

Lexique

Canicule

Alors que **l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) estime qu'au-dessus de 30° pour une activité sédentaire et de 28° pour un travail physique**, la chaleur constitue un risque, en France, **la loi n'établit pas de température au-delà de laquelle un travailleur ne peut et ne doit occuper son poste**.

Quels sont les effets de la chaleur sur le corps ?

- Un excès de fatigue ;
- Des sueurs abondantes rendant le travail plus délicat ;
- Des crampes ;
- Une déshydratation ;
- Des nausées, des maux de têtes, des vertiges, des pertes de consciences
- Des coups de chaleur...

Comme l'indique l'INRS, les effets de la chaleur sur la santé sont plus élevés lorsque se surajoutent des facteurs **aggravants comme la difficulté de la tâche.** La chaleur augmente par ailleurs les risques d'accidents car elle induit une baisse de la vigilance et une augmentation des temps de réaction. La transpiration peut aussi rendre les mains glissantes ou venir gêner la vue.

Comment faire face aux fortes chaleurs au travail ?

Les employeurs ont l'obligation de garantir la sécurité de leurs employés : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (Article L4121-1 du Code du travail).

En amont, **l'employeur a l'obligation d'identifier et évaluer les risques professionnels** en fonction du poste de travail, de la tâche à accomplir, de l'organisation du

travail et de l'aménagement des locaux (durée de la tâche, travail en extérieur, rotation du personnel, temps de pause, travaux physiques, climatisation et aération des locaux, accès à l'eau potable etc.). Il doit retranscrire ces risques dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), dans la partie « les risques professionnels liés aux ambiances thermiques » (L4121-3 et R4121-1 et suivants du Code du travail). Le Comité Social et Economique (CSE) est consulté sur ce DUERP. Les résultats de l'évaluation doivent déboucher sur l**a définition d'actions de prévention des risques et de protection** des salariés.

Combattre les fortes chaleurs : Quels aménagements de l'organisation du travail en période de fortes chaleurs ?

- Utiliser des protections individuelles et porter des vêtements clairs et adaptés aux fortes chaleurs si possible
- Exiger l'aménagement des horaires de travail sur les périodes les plus fraîches de la journée dans la mesure du possible
- Privilégier le télétravail quand cela est possible et si cela permet d'éviter les fortes chaleurs
- Limiter le temps d'exposition des salariés aux fortes chaleurs
- Augmenter le nombre de pauses
- Limiter le travail physique et les contraintes physiques, mécaniser une partie des tâches
- Éviter le travail isolé
- Prévoir des sources d'eau potable et fraîche à proximité des postes de travail (**obligation de l'employeur,** article R4225-2 du Code du travail)
- Prendre en compte des périodes d'acclimatation particulières pour les nouveaux travailleurs (l'INRS conseille 7 jours pour les fortes chaleurs)
- **Ce qui, dans le cadre d'une organisation particulière du travail, peut limiter les effets délétères des fortes chaleurs.**

Par ailleurs, des dispositions spécifiques prévues par le code du travail, s'appliquent aux salariés du bâtiment (mise à disposition d'au moins trois litres d'eau par jour et par personne, local pour se protéger de la chaleur, à défaut de local, un aménagement des horaires doit être envisagé etc, voir articles R4534-142-1 et suivants du Code du travail).

Les fortes chaleurs doivent faire l'objet d'une adaptation de l'organisation et du rythme de travail

Les postes de travail extérieurs, que l'activité relève ou non du secteur du bâtiment, doivent être aménagés de telle façon que les travailleurs soient protégés, dans la mesure du possible, contre les conditions atmosphériques, telles que les intempéries (zones d'ombre, abris, locaux climatisés... voir article R4225-1 du Code du travail, précisé par la circulaire DGT n°9 du 4 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du plan national Canicule).

Au-delà des quelques obligations légales faites aux employeurs, les salariés, par le biais de leurs représentants (DS, CSE, CSSCT) ont tout intérêt à se mobiliser pour imposer et obtenir une modification des conditions de travail, des dispositifs de protection ou toutes les choses qui pourraient permettre de gérer ces conditions climatiques particulières.

Dans tous les cas, **les fortes chaleurs doivent faire l'objet d'une adaptation de l'organisation et du rythme de travail** pour la simple et bonne raison qu'elles peuvent avoir des conséquences dramatiques sur la santé des personnes.

Mobiliser le droit de retrait et le droit d'alerte ?

Lorsque rien n'est fait par l'employeur pour faire face aux fortes chaleurs ou lorsque celles- ci deviennent trop insupportables, **tout salarié peut faire valoir son droit de retrait** (y compris les plus précaires, CDD intérim, saisonniers ou salariés de la sous-traitance).

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. [...] Il peut se retirer d'une telle situation. [...] L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent

résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. » (Article L4131-1 du Code du travail).

Afin que le salarié ne reste pas seul face à l'exercice individuel de son droit de retrait, il est conseillé aux représentants du personnel, dès qu'un salarié exerce son droit de retrait, d'agir de manière collective en demandant la tenue d'une réunion extraordinaire du comité social et économique ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ou encore le déclenchement d'une enquête etc.

Les membres du comité social et économique peuvent eux aussi user d'un droit d'alerte si ils constatent une cause de danger grave et imminent (Article L4131-2 du Code du Travail). Ce droit d'alerte peut être un appui au déclenchement du droit de retrait des salariés. **Soyez vigilants aux alertes canicule de Météo France, plus le niveau d'alerte est élevé, plus l'employeur est tenu de prendre des mesures pour protéger les salariés.**

Le droit de retrait peut être donc mobilisable, sachant qu'il a déjà été utilisé pour des questions de température et de conditions de travail (CA Douai 20 avril 2012 N° 11/01756 : un salarié chargé de nettoyer des voitures dans un atelier dont la température tournait autour de 3 °C, la Cour d'appel a jugé ce retrait comme justifié).

Enfin, salariés comme représentants du personnel peuvent également saisir l'inspection du travail.

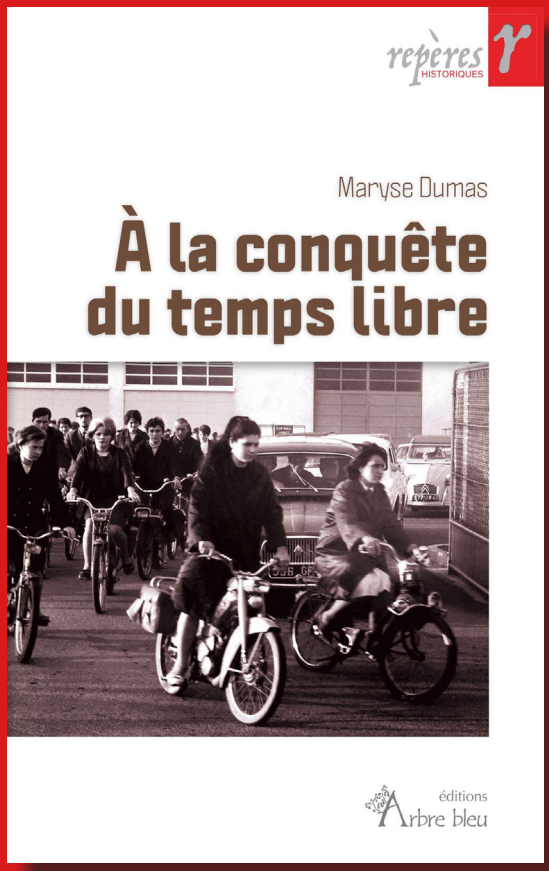
Pour autant et au vu des prévisions climatiques, il est nécessaire que cette question soit clairement tranchée et établie dans le Code du travail pour protéger les travailleurs d'aujourd'hui et de demain.

Aujourd'hui, seul un plan de gestion des vagues de chaleur est disponible en ligne sur le site du ministère de l'écologie.(https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/08.06.2023_Plan_vagues_de_chaleur.pdf)

Celui-ci limite l'action des pouvoir publics sur la question des effets de la chaleur à deux actions (11 et 12) permettant la création d'un guide à destination des entreprises concernant les adaptations possibles des bureaux de travail et le renforcement des contrôles de l'inspection du travail. Bien peu de choses face au réchauffement climatique qui nous promet des épisodes caniculaires de plus en plus importants.

Les élus CGT au CSSCT dans les CSE :

CSE	ADRESSE	NOMS	TÉLÉPHONE
MRF	30, rue Championnet 75018 Paris	BROUILLARD Franck (secrétaire)	86602
		MULLER-MALLET Gabriel	62435
		ROSI Jean-philippe	41530
		GARES Frédéric	73560
		PARRY Jean-Marie	63689
INFRA	33 rue belliard – 75018 paris	Christian PAROT (secrétaire)	01 53 09 13 64
		Jean-René MORVAN	
		Stéphane BONNENFANT	
		Frédéric CAPON	
		Demba SEMEGA	
		Sylvain ROUSSEL	
M2E	33 rue belliard – 75018 paris	Lionel BRICKA	0750204779
		Rachid Tizi-Ougdal	0610127003
		Didier JAOUEN	0618952112
RDS	30, rue Championnet 75018 Paris	Riadh BENMESSAOUD	0661739036



Conquérir du temps libre !

Du temps pour se reposer mais aussi se cultiver, se former, se distraire, du temps à passer en famille ou avec des amis, du temps pour militer et construire un monde nouveau. Cette profonde aspiration du monde du travail a résonné dans des luttes souvent âpres menées tout au long du dernier siècle.

Ce constat n'en donne que plus de force au livre de Maryse DUMAS qui présente, sur un siècle et demi, les victoires et les défaites en la matière, de la revendication de la journée de huit heures jusqu'aux nouvelles formes d'aliénation liées aux nouvelles technologies. Elle accorde également une grande attention au travail des femmes, dont le temps dit «libre» a été (et demeure souvent, hélas) moins un temps de loisir que celui des hommes.

Pour commander le livre de Maryse DUMAS

L'IHS CGT a également réalisé un film à l'occasion du 53ème congrès confédéral.

Regarder le film sur Youtube

BONNE RETRAITE !

L'heure de la retraite à bel et bien sonné pour Pascal LAMBERT. Après 36 années passées à la RATP, il laissera derrière lui l'image d'un homme engagé et déterminé. Ce n'était pas évident pour lui d'entrer dans la lumière syndicale afin de porter la voix de tous ses collègues, étant d'un naturel timide et réservé. Pourtant, dans les locaux de Bourdon il était incontournable, tout le monde le connaît jusqu'aux gardiens de la société de surveillance qui se confiaient à lui. Son travail syndical commença à partir de 2006 avec les responsabilités de délégué du personnel, d'élu au CDEP devenu CSE et au CSEC dernièrement. Il portera tous les dossiers qui lui sont confiés avec rigueur et sérieux toujours avec le souci d'avoir entendu tous les collègues.

Entré comme ouvrier non qualifié en 1987 à l'unité CT, il a su prouver sa valeur en passant technicien en 2002 dans cette même unité qu'il n'a jamais quittée. Avec son départ, les murs de Bourdon ne trembleront plus et le papier peint restera bien accroché. Pascal est un fan de musique rock et ne rate d'ailleurs jamais un Hellfest, dans son bureau son ampli ne connaît que les notes «mélodieuses» d'une guitare électrique torturée par un solo virant dans les aigus. Effectivement peut-être cela nous manquera moins que son départ en retraite.

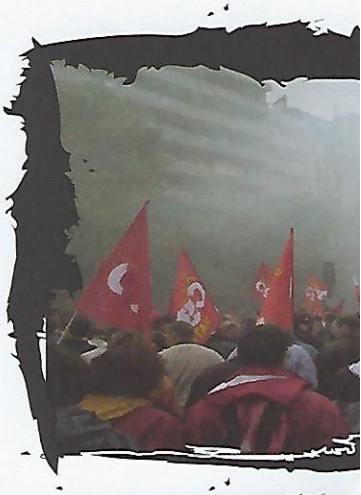
Pascal est aussi un coureur à pied accompli avec 6 entraînements par semaine. Ce sport lui permet de se ressourcer, de garder la forme qui le caractérise si bien puisqu'il est toujours disponible pour les collègues à toutes heures.

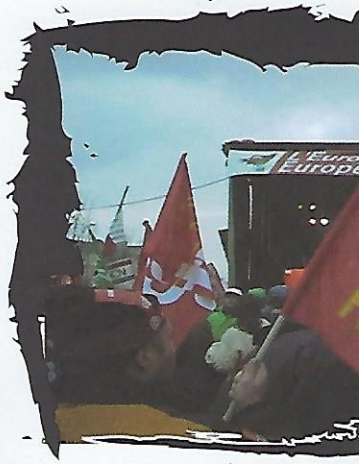
Le GISO CGT-RATP te remercie de ton engagement tout au long de ces années de luttes.

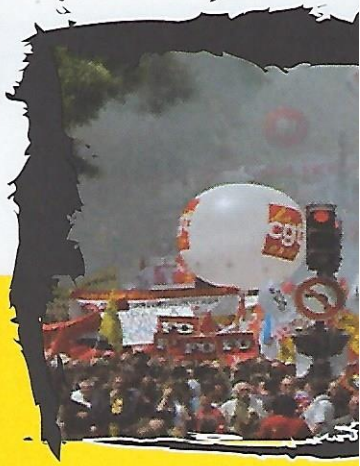
PROGRÈS SOCIAL
EST PAS REVENIR SUR
ACQUIS DES SALARIÉS
cgt

la
cgt
RATP
MONTPARNASSE

Changez de regard sur l'actualité sociale







Abonnement La Vie Ouvrière

La revue du travail et des luttes sociales

- 4 numéros papier par an
- Version numérique de La Vie Ouvrière sur nvo.fr
- Accès abonné à l´actualité sociale et syndicale sur nvo.fr
- Newsletter hebdomadaire nvo.fr

Le journal des ouvriers de la
CGT RATP
L'ECHO des travailleurs

GISO la cgt RATP

GISO CGT RATP
85 rue Charlot- 75140 Paris cedex 03
N°129- septembre 2023
Directeur de la publication : Nuno MARTINS
Commission paritaire n°1304 D 74
N°ISSN : 1161-2282
293ème numéro depuis sa création en 1955