

Réorganisation AMP Ligne A

► **P**our initier cette réorganisation, la Direction s'est engagée dans une expérimentation. **A plusieurs reprises, nous avons demandé un bilan factuel de cette expérimentation.** Si ce ne sont quelques planches d'un PowerPoint qui ne soulignaient rien de significatif, la Direction a été bien en difficulté pour nous présenter quelques éléments visant à pointer des carences dans l'organisation actuelle. **Malgré cela elle a continué dans sa logique, ce qui met en avant le manque de sincérité de ce projet.**

Ainsi, toutes les inquiétudes que nous avons exprimées depuis avril 2017 se retrouvent dans le document final :

- Fin des collectifs de travail ;
- Mise en place d'indicateurs individuels de performance portant sur la ponctualité et le management de la sécurité ferroviaire ;
- Disparition des fonctions « Chef de Gare » et « Responsable conduite » pour devenir Manager d'Exploitation ;
- Un seul Manager posté à prise et fin de service dans les attachements ;
- Les Managers devront adapter leurs horaires afin de suivre au mieux les conducteurs dont ils sont référents.

Indicateur individuel de sécurité ferroviaire

Nous nous interrogeons sur le bien-fondé et l'équité de cet outil de calcul de la performance.

Cet indicateur porte en lui :

- Un groupe de conducteurs imposé et non choisi ;
- La taille des groupes à encadrer non homogènes d'un terminus et d'un AMP à l'autre ;
- La mise en place d'un « scoring » qui s'incrémente automatiquement à chaque manquement d'un conducteur de son groupe (voir tableau ci-après) ;

| Nature de l'enquête | Motif de l'enquête | Libellé de la classe anomalie | Nombre de points générés |
|---------------------|---|--|--------------------------|
| Excès de vitesse | Non application de la marche à vue | Mauvaise application de la marche à vue | 20 |
| Excès de vitesse | Mauvaise application de la marche à vue | Mauvaise application de la marche à vue | 20 |
| Excès de vitesse | Excès de vitesse | Déclenchement du contrôle de vitesse sur une LTV | 5 |

- Quelle sera la base de départ de ce scoring ? Zéro ? Etat actuel ?
- Présentation mensuelle auprès de son N+1 d'un argumentaire des actions engagées ;
- Malgré ces actions engagées, comment le scoring de l'AMP va baisser ?

Si dans une première approche, il était question de placer la sécurité ferroviaire au-dessus de toute autre considération, à l'évidence notre organisation syndicale aurait porté un regard favorable à cette initiative.



Or, la sécurité ferroviaire étant de la responsabilité de tous et de chacun, **elle ne doit pas se penser individuellement mais bien collectivement** ce qui n'est pas le cas avec la mise en place de cet outil.

Exemple : Un AMP est en service non posté. Dans ce service, des conducteurs présentent un « scoring » pointant un certain nombre de manquements. Sachant qu'il n'est pas en responsabilité managériale de ces agents, pourquoi devrait-il leur porter une attention particulière? En revanche, il va accompagner, les conducteurs dont il a la charge, et ce même si ces derniers présentent un scoring sans manquement.

Dans ce contexte, un Manager d'Exploitation ne sera-t-il pas tenter de privilégier son groupe d'agents par exemple pour l'accord des TC ?

Ces questions méritent pour nous d'être posées sachant que le Manager jouera son avancement et plus globalement sa notation sur la performance de son équipe.

Indicateur de ponctualité

Comme précisé dans la fiche technique de ce dossier : « **Le respect des horaires et le retard des relèves seront affectés au manager posté en attachement ou en armement sur le créneau horaire correspondant** ». **Tout simplement...**



Ainsi, un retard lors d'un dégarage, l'absence inopinée d'un conducteur, la présence ou non d'une réserve **seront maintenant de la responsabilité directe de l'AMP.**

De plus, ce dossier ne permet pas de connaître les outils mis en place pour mesurer cet indicateur, c'est là encore le grand flou artistique...

Renforcement de la posture managériale

Sous couvert de mieux suivre ses agents pour mieux les encadrer, la **Direction profite de ce dossier pour modifier les horaires, les roulements, les repos et les conditions d'utilisation des agents.**

Horaires

Sur ce point, la Direction déroge aux règles d'entreprise (Forfait, HV et horaires collectif) en instaurant un nouveau régime basé sur la flexibilité.



Attention, la flexibilité ne sera pas de l'unique initiative du salarié. Pour preuve l'organisation mise en place pour la couverture de la pointe du soir. **La Direction se réserve le droit de faire commencer selon son bon vouloir, un AMP en service nuit à partir de 16h00.** Quid de la qualité de vie prônée par la Direction ?

Cette nouvelle organisation ne sera pas sans conséquences sur le collectif de travail ainsi que sur l'efficacité opérationnelle de la ligne lors des situations perturbées. Sur quel effectif pourra s'appuyer le CREG à un instant donné en cas de nécessité ? Quel sera sa visibilité du collectif sur l'état des forces en présence ?

Roulements

Pour ce point, **l'UGICT/CGT-RATP a tout au long de ce dossier montré qu'elle était ouverte à la discussion.** Comme elle le porte partout dans l'entreprise, pour des raisons physiologiques, de qualité et d'organisation de vie, **notre organisation syndicale est favorable aux roulements biphasés.**

Repos

Si nous pouvons comprendre l'aspiration des agents à pouvoir bénéficier de plus de repos le week-end, nous réaffirmons, dans le contexte de travail qui est le nôtre, **l'importance d'un repos hebdomadaire complet.** De plus, là encore les conditions d'attributions de ces décalages de repos sont nébuleuses et sans équité affichée pour les obtenir. Le document ne précise pas non plus si la pose d'un TC sera prioritaire à un décalage de repos.

Conditions d'utilisation

Ce dossier base son organisation sur l'autonomie des attachements.

Ainsi, comme premier choix de couverture des postes s'imposera **le changement de service systématique dans l'attachement.** Cette option entraînera, de fait, une forte dégradation de la qualité et de l'organisation de la vie personnelle.



Mesures d'accompagnement

Ce dossier met fin à la notion de titulaire, dorénavant tous les AMP seront en réserve avec les conséquences que ce choix organisationnel va induire... Horaires modifiables, changements de service, prise et/ou fin de service hors de l'attachement.

Pour pouvoir utiliser les agents avec un maximum de flexibilité sans possibilité de retour en arrière, la Direction propose un solde de tout compte !

Pour l'UGICT/CGT-RATP, au regard des conséquences de ce dossier sur les conditions de travail et de vie, sur les collectifs de travail, il n'est même pas question de discuter du montant de cette mesure !

Prime ponctualité collective

Si cette prime était instaurée, ce serait une juste reconnaissance de l'importance collective (alors que le dossier prône l'individualisme) des AMP de la ligne dans la bonne réalisation des indicateurs de régularité et de ponctualité.

Pour rappel, cette prime créée en 2013 pour les PCC a toujours été refusée aux AMP de ligne sous couvert qu'ils ne participent pas directement à la régularité.

Pour l'UGICT/CGT-RATP

Malgré le temps que l'entreprise s'est accordé à la construction de ce dossier, deux années, le résultat ne sera ni profitable à l'entreprise, ni favorable aux salariés.

Comme nous l'avons déjà exprimé, la force de l'organisation actuelle, qui a fait ses preuves au fil du temps (même si des évolutions auraient pu être envisagées, par exemple les roulements), est de s'appuyer sur un collectif de travail qui permet de s'adapter à nos contraintes d'entreprise publique de service public et d'encadrer au mieux un collectif d'agents.

Ce dossier, n'est sans aucun doute qu'une première étape visant à mettre en place une organisation de travail.

L'étape suivante sera un redimensionnement des effectifs en cohérence avec la politique d'entreprise à savoir des gains de productivité.

Au regard de tous ces éléments, des différentes rencontres que nous avons eu avec les salariés concernés et de leurs réactions, l'UGICT/CGT-RATP n'envisage pas d'engager sa signature sur ce protocole.

Se Syndiquer

Nom..... Prénom.....

Téléphone..... E-mail.....

Département.....

Bulletin d'adhésion à renvoyer par courrier intérieur à :

UGICT / CGT-RATP 85 Rue Charlot CHOT / CHARLOT

Tel : 01 44 84 52 45 - Int : 58770 - Mail : orga.ugict.ratp@gmail.com

