

▶ **L**es élections professionnelles approchant, certaines organisations syndicales font une nouvelle fois de la CGT-RATP l'axe principal de leurs préoccupations.



Il leur est visiblement plus aisé de décrire la CGT-RATP que de s'exprimer sur le contexte national, la politique d'entreprise, les conditions de vie et de travail des salariés et d'être force de propositions afin de dresser des perspectives pour les agents. Il est vrai que certaines catégories de personnels ne les intéressent pas ou peu, se revendiquant comme étant le syndicat des conducteurs.

La raison d'être de l'UGICT/CGT-RATP, organisation syndicale spécifique de la CGT pour l'encadrement, est la défense des intérêts de tous les salariés, pas de combattre un syndicat...

Un peu d'histoire...

SIGNÉ PAR LA CGT

En 2013, la CGT-RATP a signé le protocole organisant l'activité des GMDT ainsi que son avenant n°1 en 2017. Pourquoi ?

Aurait-il été préférable de laisser les agents sans protocole, sans règles d'utilisations, sans recrutements, sans déroulement de carrière et sans perspectives...Ce n'est pas notre point de vue.

A la signature du protocole en 2013, tous les chefs de manœuvre ont bénéficié d'une nomination au niveau supérieur, parfois 2 avancements dans la même année (avancement prévu + dispositions du protocole). De plus, un raccourcissement des fourchettes pour les niveaux 9 et 10, ainsi qu'une augmentation de 6 points pour les niveaux 11 et 12 ont été actés.

Au titre de ce protocole, 13 « B2 » ont été nommés maîtrise à titre personnel, 18 colonnes positionnées maîtrise ont été créées, plus 6 supplémentaires lors de la signature de l'avenant en 2017. **Soit un total de 37 nouveaux Agents de Maîtrise.**

L'accès aux colonnes maîtrise, au métier de Gestionnaire de Terminus et aux fonctions d'AMP sont maintenant accessibles aux GMDT justifiant de 10 années de qualification contre 12 auparavant. Plus de 50% des agents qualifiés B2 sont Agent de Maîtrise... la seule catégorie du réseau avec un tel pourcentage d'encadrants.

Concernant l'ouverture du recrutement aux candidats extérieurs, la CGT-RATP a été à l'initiative de ce changement.

Nous ne pouvons pas défendre à longueur d'année les effectifs, les conditions de travail et soutenir l'idée que les portes de l'entreprise restent fermées à celles et ceux qui recherchent un emploi.

Actuellement

En 2018 et 2019, 6 GT sont inscrits dans un parcours de Chef de Régulation via une qualification d'AMP qui sera acquise quel que soit le résultat de la formation CREG. Le protocole et son avenant en proposant ces trajectoires professionnelles offrent de nouvelles perspectives et reconnaissent les compétences des GMDT. **De plus, ce dispositif va permettre à 6 opérateurs GMDT de postuler sur ces 6 postes de GT.**

Points de vigilance

Effectif des GT



Si la CGT-RATP fait des effectifs un axe revendicatif de premier ordre, c'est qu'ils conditionnent la qualité de vie au travail, l'articulation vie privée/vie professionnelle et la bonne mise en œuvre du protocole. C'est en ce sens qu'elle a œuvré afin que le métier de GMDT soit ouvert aux embauches extérieures, **les seules mobilités en interne ne permettant plus de garantir le niveau des effectifs de la sous-filière.**

Au regard de la durée des formations, de la qualification et du parcours professionnel nécessaire (10 ans GMDT) pour accéder au métier de GT, **la gestion prévisionnelle des effectifs de cette catégorie de personnel impose au Département une anticipation sur le long terme.**

Nous avons donc interpellé le Département MTS sur cette question lors de la commission économique du CDEP qui s'est tenue le 2 juillet.

Il en ressort que pour la première fois depuis 2008, et les effets du protocole OURAGAN (-350 postes), les effectifs reviennent progressivement à un niveau qui permet de résorber un certain nombre de postes école sur le réseau.

Nous sommes également attentifs au niveau de recrutement effectué, afin qu'il ne soit pas uniquement guidé par une vision budgétaire mais qu'il corresponde bien aux besoins des unités.

Ainsi, depuis la signature de l'avenant n°1 c'est 23 recrutements extérieurs qui ont été opérés. Le taux de réussite à la qualification pour ces agents est de 79% soit 15% de plus que les agents en mobilité.

De plus, après plusieurs interventions de notre organisation syndicale, la formation initiale des GMDT a été revisitée dans son articulation, son approche andragogique, afin qu'elle soit plus en adéquation avec les exigences du métier.

Armement des PCC modernisés

La situation actuelle est la suivante :

Unités	GT	Postes école	Total
Ligne 3/3bis	10	1	11
Ligne 4	10	3	13
Ligne 5	12	2	14
Ligne 9	15	0	15
Ligne 11	12	2	14
Ligne 12	11	1	12
Ligne 13	13	2	15

L'UGICT/CGT-RATP est intervenue auprès de la Direction de la ligne 3 afin d'engager des discussions sur un redimensionnement des effectifs des GT.

Lors de la création du PCC Nouvelle Génération sur la ligne 3, l'effectif a été dimensionné à 10 GT plus 1 poste école avec une organisation prévoyant 2 GT en jour, 2 GT en mixte et 1 GT en nuit.

Si d'un point de vue purement théorique, cette organisation peut fonctionner, sa mise en pratique n'est pas sans conséquences sur l'organisation et les rythmes de travail.

D'ailleurs, tous les PCC NG qui ont été créés ou ceux à venir ont été dimensionnés avec un effectif supérieur. **Dans un contexte global d'entreprise où la tendance n'est pas à surdimensionner les effectifs, ce choix n'est sûrement pas le fruit du hasard.**

De plus, et même si cela peut être considéré pour certains comme anecdotique, le GT de l'Est de la ligne 3 doit en plus de son terminus gérer la ligne 3 bis, ce qui représente une attention accrue et une charge de travail supplémentaire.

Actuellement sur le réseau c'est environ 40 AMP qui sont utilisés sur un poste école alors que théoriquement ils ne devraient être que 9.

Ainsi, lors de l'audience, l'UGICT/CGT-RATP a demandé que l'effectif des GT de la ligne 3 soit porté à 10 GT plus 2 postes école, soit 1 poste école additionnel. Cet effectif supplémentaire permettrait d'avoir un peu plus de souplesse dans l'organisation de travail des GT de la ligne 3.

Passerelle GMDT Maîtrise vers GT



Après une carrière déjà bien remplie certains GMDT maîtrise aspirent à la réorienter, soit en s'inscrivant dans un parcours AMP, soit en restant dans la sous-filière.

Dans cette perspective, nous considérons qu'une attention particulière doit être portée lorsqu'un GMDT maîtrise postule sur un poste de GT.

Etant déjà agent d'encadrement et maîtrisant tous les aspects théoriques du métier, la passerelle GMDT maîtrise vers GT ne devrait être qu'une simple formalité...

De plus, cette possibilité permettrait de libérer plus régulièrement les colonnes GMDT maîtrise et ainsi de pouvoir les proposer aux GMDT.

De même, dans le cadre de l'amélioration de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle (rapprochement du domicile) les mobilités des GT d'un PCC modernisé à un autre, devraient être regardées prioritairement par les Directions d'unité.

Pérennisation de la sous-filière



Si, certaines organisations syndicales expliquent que le métier de GMDT n'a pas d'avenir, n'est pas attractif, nous constatons néanmoins qu'aucune mobilité de GMDT n'a été opérée vers la conduite en 2017.

Si la CGT s'est engagée dans la négociation d'un nouveau protocole en 2013 et d'un avenant en 2017, c'est qu'elle considère que les agents de la sous-filière B2 ont un avenir dans notre entreprise. Acteur majeur du transport et des objectifs de production de service, donc du service public, l'engagement de la CGT a été guidé par la volonté de pérenniser la sous-filière.

Dans un contexte d'entreprise où il n'est question que de performance, restructurations, suppression de postes, production de service avec pour perspective l'ouverture à la concurrence, l'UGICT/CGT-RATP fait des effectifs, des salaires et des conditions travail ses axes majeurs revendicatifs.

L'ouverture à la concurrence, ne peut justifier toutes les audaces auxquelles la Direction semble prête dans un contexte de grande « décomplexion ».

L'UGICT/CGT-RATP affirme que les économies arbitraires sur l'emploi fragilisent l'entreprise, son savoir-faire et au final sa compétitivité car le moins-disant n'est que rarement le mieux-disant.

L'UGICT/CGT-RATP invite les salariés à refuser, dans les formes les plus collectives possibles, toute dégradation des conditions de travail.

Soyez sûrs que l'UGICT/CGT-RATP se tiendra à vos côtés !

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

