



La séance de négociation, portant sur le nouveau protocole régissant les métiers des agents de la sous-filière B2, s'est tenue le lundi 14 décembre.

Nous sommes donc à la fin d'un processus qui s'est engagé il y a plus d'un an...



Tout au long de cette discussion, la CGT a porté et défendu les intérêts des GMdT, GMdT maîtrise et GT dans la perspective d'obtenir de nouvelles avancées sociales et salariales.

La première des revendications a été la classification de tous les postes dans la catégorie maîtrise, ce que **la Direction refusait avec opiniâtreté jusqu'en septembre dernier...**

La CGT n'a pas abdicqué et notre persistance a démontré que les activités des agents de la sous-filière B2 sont essentielles aux bons résultats de l'entreprise et à la réalisation du contrat avec IDFM.

**C'est donc une juste reconnaissance pour les agents
que de les élever à la catégorie maîtrise.**



Même si nous n'avons pas obtenu satisfaction sur toutes nos revendications, plusieurs points ont évolué positivement, et notamment sur les craintes légitimes de certains quant aux conditions de la validation.

Ces agents auront donc le choix entre un « **parcours court** » (**12 jours**) avec un examen sommatif ou un « **parcours long** » sans examen mais avec une évaluation continue assurée par l'encadrement de proximité durant une année d'exercice des nouvelles fonctions.

De plus, en cas d'échec au « parcours court », les salarié.e.s pourront dans un second temps, s'inscrire dans le « parcours long ». **Cette possibilité est pour la CGT une option qui va dans le bon sens.**

2013

Pour les agents qualifiés après 2013, seul le « parcours court » leur est proposé. Mais dans le cadre d'un point d'étape en 2023, la **possibilité de se qualifier par l'intermédiaire du « parcours long » sera discutée.**

Cette séance de négociation aura permis d'obtenir des précisions sur les futures activités :

- Intervention sur les SP : uniquement sur le premier SP signalisé après le terminus.
- Réalisation des essais hebdomadaire en ligne : uniquement en cas de besoin absolu.
- Gestion des couvertures des postes : il s'agit d'une participation à cette gestion.
- Il sera demandé aux GT de prendre les dispositions nécessaires pour maintenir leurs connaissances sur l'ensemble des activités au moins une fois par trimestre sur les 3 services.



Concernant les prises et fins de services au terminus opposé, la direction reste intransigeante sur le caractère obligatoire de cette mesure, mais a réaffirmé renvoyer aux unités la gestion des cas particuliers.

Nous avons de nouveau porté l'idée que la règle actuelle autorisant le trajet par **le premier ou le dernier train soit maintenue.**

La Direction a accepté d'augmenter **de 15 à 30 minutes** la compensation « indemnité forfaitaire » qui sera rendue à l'agent en cas de prise et fin de service au terminus opposé.

Concernant la ligne 7 et ses 6 terminus, la Direction nous a écouté et a accepté que pour cette unité, les agents du nord ne couvrent pas les terminus du sud et réciproquement.



La CGT, qui défend le salaire socialisé note que pour tous les agents, le passage à la catégorie maîtrise sera valorisé d'un avancement immédiat de **5 %**, d'un repositionnement sur la grille encadrement et du bénéfice de l'échelle spéciale soit une augmentation du salaire mensuel comprise entre **240 € et 450 €**. **A multiplier par 13 mois...**

Les représentants de la CGT sont à votre disposition pour vous expliciter cette transposition.



La question des primes a été également abordée. La prime production est donc supprimée et remplacée par la prime de fonction pour un montant à peu près équivalent.

Pour les GTc, cette prime sera de **50 € fixe et 39,12 € de partie variable**.

Pour les GTm, au regard de leur qualification spécifique, cette prime sera légèrement supérieure, soit **65 € fixe et 39,12 € de partie variable**.

Les GTc et GTm percevront la prime mensuelle de responsabilité d'un montant de **60 €** et chaque année une prime de résultats comprise entre **0 et 1300 € (545 € pour objectifs atteints)**.

Pour la CGT, le gros point négatif de ce dossier est la non reconnaissance des GT actuels et de leur implication quotidienne.

Lors de la négociation, la CGT a revendiqué un avancement spécifique, hors enveloppe, qui malheureusement n'a été ni appuyé ni relayé par les autres Organisations Syndicales, ce que nous déplorons.

Au final les GT sont les laissés-pour-compte de la maîtrise alors que le nouveau contrat avec IDFM se profile et que les exigences seront encore plus grandes et qu'ils seront toujours plus sollicités.

C'est aussi pour cette raison que la CGT souhaitait travailler en amont avec les autres organisations syndicales et a sollicité une rencontre mais s'est vu opposer une fin de non recevoir.



Malgré cela, la CGT continuera de porter les revendications visant à reconnaître au bon niveau la qualification des GTm.

La mise en place de ce protocole va s'échelonner sur une période allant de mi 2021 à fin 2026.

STAND BY

Pendant cet intervalle, les GMDT qui n'auront pas encore été nommés maîtrise continueront de bénéficier de l'ensemble des mesures actuelles, tant en matière de déroulement de carrière que des règles d'utilisation (mutation, premier et dernier trains, prime PQP, prime production...).

La CGT aura œuvré pendant toute cette négociation à faire évoluer ce protocole.

Nous avons pris le temps d'en discuter avec vous, de vous écouter et ainsi de porter vos revendications mais aussi vos interrogations auprès de la Direction.

Si ce protocole a évolué depuis sa version initiale, la CGT n'y est pas pour rien et pour nous certains points devront être améliorés au fil du temps.

Nous nous y attacherons, tout comme nous serons vigilant quant à son application, **pour qu'aucun B2 ne se retrouve en difficulté professionnelle** en cas d'échec à l'examen sachant que l'objectif affiché de la Direction est que l'ensemble des agents accèdent à la catégorie maîtrise.

VIGILANCE



Mesurant que sans le protocole de 2013, qui a acté la polyvalence de la qualification initiale, celui négocié présentement n'aurait pas vu le jour, et considérant que ce nouveau protocole va permettre à l'ensemble des agents de la sous-filière B2 d'obtenir une importante avancée sociale et salariale, nous avons fait le choix d'apposer notre signature sur ce protocole.

C'est une victoire pour la CGT, mais c'est surtout une grande avancée sociale pour les agents de la sous-filière B2.

