

Et maintenant, quel avenir pour les encadrants à SEM ?

S'il est vrai que le papier ne refuse pas l'encre, le nouvel accord « *Vers un métier d'hôtes des lieux en station et en gare - Volet encadrement - Manager les hôtes des lieux en station et en gare* » en est la parfaite illustration.

La direction chute in fine sur un document de 8 pages qui ne donne aucune visibilité concrète de ce que sera le métier de manager en station pour la période qui s'ouvre...rien sur l'organisation du travail, rien sur les conditions de travail, rien sur le droit à la déconnexion, rien sur les effectifs...



Cela est maintenant confirmé, ce texte s'apparente plus à un « accord cadre » qui trace des grandes lignes, qu'à un protocole métier qui devrait déterminer de façon exhaustive l'organisation du travail des managers de proximité de SEM.

Ce texte représente un danger car il laisse une grande latitude aux Unités Opérationnelles qui pourront organiser le travail selon leur bon vouloir mais surtout utiliser les agents d'encadrement sans restriction.



S'il devait être appliqué en l'état, ce texte ne sera pas sans impacts sur la qualité de vie au travail et l'équilibre nécessaire entre la vie

personnelle et la vie professionnelle des managers du métro et du RER.

Nous déplorons cet état de fait car cette négociation aurait dû être l'occasion de reconsidérer l'encadrement de proximité à travers un texte ambitieux qui définisse clairement l'organisation du travail mais aussi et

surtout un texte qui reprecise les conditions de travail et d'utilisation de ces personnels de l'encadrement.

De même, à l'heure où l'on veut faire de nous des managers 3.0, pas une ligne dans ce texte n'aborde la question du droit à la déconnexion.



Au regard des dérives constatées sur bon nombre d'Unités Opérationnelles, il est tant d'imposer des règles afin que les agents puissent enfin déconnecter durant leur repos journalier et hebdomadaire et leurs congés. Rappelons que durant ces périodes il y a suspension du contrat de travail et que le lien doit être rompu avec l'entreprise afin que le salarié puisse se régénérer.



Lors de l'ouverture des négociations, un protocole unique était proposé pour les opérateurs et les encadrants. Alors que la négociation était presque terminée, la direction a subitement changé de portage et proposé 2 protocoles distincts, à savoir un pour les opérateurs et un pour les encadrants. Pourquoi ce revirement ? L'explication se trouve dans la considération qui est accordée aux opérateurs. La négociation du protocole qui les concerne va perdurer un peu, sûrement jusqu'à l'année prochaine, car est abordée pour eux la question des conditions d'utilisation des personnels.

Ainsi, ce qui est refusé aux encadrants est accordé aux opérateurs. Pour nous, peu ou pas de règles comme le précise la direction : « on doit faire preuve d'agilité ». Ainsi, l'agilité est synonyme de repos écourtés, de travail les jours de repos, de changement de service à répétition, de prise et de fin de service partout

sur la ligne, de remplacement des collègues de MTS, de disponibilité H24 et 7 jours sur 7, etc.



A l'heure où l'entreprise se transforme comme jamais, où **l'encadrement est sollicité pour accompagner tous ces changements** structurels (nous sommes mêmes qualifiés de « transformers » dans ce texte), c'est un drôle de message qui est adressé à notre catégorie de personnel.

Durant toute la phase de négociation, l'UGICT/CGT-RATP, organisation syndicale spécifique de la CGT pour l'encadrement et première organisation syndicale dans la catégorie maîtrise au département SEM a été force de propositions et a travaillé à amender ce texte. **AUCUNE de nos demandes n'a été retenue par la direction.** La direction avait déjà négocié en « OFF » avec ses partenaires privilégiés et ne souhaitait pas s'embarrasser avec **des vrais sujets structurants qui auraient été des garanties pour les agents d'encadrement.** Nous dénonçons ce manque profond de considération pour l'encadrement.



Au regard de tous ces éléments **l'UGICT/CGT-RATP n'a pas engagé sa signature sur ce texte qui n'apporte rien aux managers de proximité du métro et du RER** et qui pourrait au contraire dégrader un peu plus, l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle.

In fine, ce texte n'a pas recueilli les signatures nécessaires des organisations syndicales représentatives pour être entériné.

Quel va être maintenant le positionnement de la direction du département ?

Réouverture d'une négociation en écoutant cette fois-ci les organisations syndicales **ou relevé de décisions ?**

En cas de relevé de décisions, nous ne comprendrions pas que le volet social prévu ne soit pas versé.

Le volet social vient accompagner un dossier et ne peut pas être **un levier de chantage à la signature par la direction** pour les organisations syndicales.



Si la direction décide de ne pas verser la **prime de 700 €** (400€ en 2021 et 300€ en 2022 sur la base de critères de qualité) aux

agents de maîtrise et cadres des unités opérationnelles c'est son choix et de son **UNIQUE responsabilité. C'est qu'elle considère que les agents ne méritent pas cette reconnaissance.**

Comme elle le fait dans chaque négociation, **l'UGICT/CGT-RATP a revendiqué en lieu et place de cette prime une mesure pérenne** pour tous les encadrants de SEM, à **savoir 10 points sur le salaire.** Cette demande n'a pas été appuyée par les autres organisations syndicales et n'a donc pas été retenue par la direction.

En cas de réouverture des discussions, **l'UGICT/CGT-RATP participera** comme elle l'a toujours fait en étant force de propositions.

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

