

A fin de faire un point sur **les conditions d'utilisation et le positionnement managérial** des agents de maîtrise de la ligne 4, l'UGICT/CGT-RATP avait été reçue dans le cadre d'une première audience le 27 avril 2021.

Constatant qu'un certain nombre de **problématiques subsistent et que l'ensemble du collectif maîtrise n'acceptait plus ces situations**, l'UGICT/CGT-RATP a de nouveau sollicité une audience qui s'est tenue le 24 septembre 2021.

Gestion / Commande du personnel



Gestion du Personnel

Si, lors de la première rencontre, **la direction de l'unité s'était engagée à améliorer la gestion des agents de maîtrise de la ligne**, force est de constater que des dysfonctionnements subsistent et perturbent le quotidien des agents : MEF en poste qui assure la journée pédagogique ou une signature de ligne en étant informé le jour J, écourtement de repos sans avis préalable, changements de poste sans être toujours avisé, armement du PCC à un seul CREG au lieu de deux, utilisation de ML ou SE sur des postes de MEF sans mise en double préalable, poste « dépôt » assurés par des MEF, etc.

De plus, **des erreurs de pointage ayant un impact sur la rémunération perdurent** : écourtements de repos non montés, primes de nuit non rendues, 661 ou 660 non montés.

Nous avons donc **redemandé à la direction de la ligne que les choses s'améliorent significativement et rapidement**.

Même si l'on veut bien entendre que la ligne subit une transformation profonde, que les besoins de formation sont conséquents, **ce n'est pas aux agents de subir tous les désagréments de l'automatisation**.

Les formations doivent pouvoir s'organiser selon une planification qui **respecte les conditions d'utilisation des agents et l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle**.

Si l'effectif n'est pas suffisant pour remplir ces conditions, les formations doivent être décalées et planifiées à des moments qui ne perturbent pas la bonne marche de la ligne. **L'équipe projet doit prendre en considération ces IMPERATIFS !**

Néanmoins, la ligne 4 est en sureffectif (voir ci-après) et **avec une gestion rigoureuse de l'armement et une communication adaptée** des difficultés pourraient être évitées.



G19 ligne 4

De plus, contrairement à ce que certains affirment, la G19 ligne 4 n'a pas été abrogée, elle est toujours en vigueur et doit servir de référence quant à l'utilisation des agents.

A ce jour, l'effectif de la ligne 4 (chiffres des départements présentés dans les CSE MTS et SEM) est le suivant :

MTS		SEM	
Effectif budgétaire	Effectif réel	Effectif budgétaire	Effectif réel
28 AMP	61 AMP	8,5 ML	7,7 ML
10 GT	5 GT	14 MS/MLE	13 MS/MLE
2 postes écoles	13 postes écoles		
Total 40	Total 79	Total 22,5	Total 20,7
+ 39		- 1,8	



Ce sont donc 100 agents de maîtrise (79+20,7), avec toutes les spécificités de chaque poste et les qualifications particulières, qui doivent être gérés pour assurer le fonctionnement de la ligne 4.

A l'évidence, ce travail ne peut être réalisé par une seule personne.

Nous avons donc demandé à la direction de **renforcer cette activité avec comme double objectif d'assurer une meilleure administration et une amélioration significative de la communication** entre le secrétariat en charge de la gestion et les agents concernés.

Dans cette perspective, la direction de l'unité envisage de **ne pas transférer un poste au C2SP** et cette activité serait maintenant reprise pour partie par l'assistante du directeur.

Nous avons également rappelé qu'en cas de dérogation aux conditions de travail, **les compensations afférentes doivent être systématiquement rendues** sans que les agents impactés aient à les réclamer.

Pour ce qui est de l'amélioration de la communication, aucune réponse précise ne nous a été apportée, mais **la direction reconnaît des difficultés et des choses à améliorer.**

Nous avons de plus rappelé que **le droit à la déconnexion** existe et qu'il n'est pas acceptable d'interpeller les agents pendant leurs repos ou congés pour leur signifier des changements de service.

Concernant la nécessité d'avoir 2 CREG en permanence au PCC dans les services jour, mixte et petite nuit, **la direction partage cet impératif et nous affirme que les 2 postes seront couverts.**



Choix des colonnes



Les difficultés organisationnelles tiennent aussi à **des déséquilibres dans certains repos et certaines phases**. Pour la CGT il faut que la direction de la ligne regarde cette problématique et réorganise les synoptiques. **La CGT demande qu'un groupe de travail soit mis en place pour traiter rapidement ce sujet.** La direction répond favorablement à notre requête.

De même quand une colonne est vacante ou créée, nous considérons **qu'elle doit d'abord être proposée aux agents de la ligne.**

Dans un second temps, nous avons demandé à la ligne de respecter les règles d'entreprise à savoir la **parution des fiches de poste dans PULSE** afin de proposer le poste à l'ensemble des agents du réseau.

Chef de Régulation

Actuellement **24 MEF sont habilités CREG**. La direction de la ligne nous informe que **6 MEF supplémentaires vont partir en formation**. Si l'on peut se féliciter que l'armement des CREG augmente, nous attirons l'attention de la direction sur **la nécessité que tous les habilités couvrent régulièrement les postes** afin de maintenir leurs connaissances.





Pour ce qui est de la nuit, actuellement, **seuls 7 CREG sont formés GN au PCC dont les 2 titulaires GN**. Pour la CGT c'est insuffisant, car cette situation, au regard des phases et repos, conduit parfois des agents à **écourter leur repos**. La direction nous informe que **4 CREG supplémentaires vont être habilités GN** d'ici le début de l'année 2022. De plus, nous avons rappelé à la direction qu'après 9 à 12 mois d'occupation du poste de CREG en service voyageurs, **un double d'une semaine en GN devait être organisé**, cette pratique s'étant arrêtée depuis l'arrivée de nouveaux collègues.

Habilitation de ML au poste de MEF

Afin de renforcer le potentiel MEF dans les terminus, **6 Managers de Ligne** (2 par secteur et sur la base du volontariat) vont être formés pour occuper la fonction de sous-chef de terminus. **De plus, certains SE (GT) ont été et seront amenés à faire du double en terminus pour effectuer des remplacements en cas de besoin.**



Parking Bagneux



A l'évidence l'implantation de **ce parking pose problème** (agressions agents, trottinettes qui tombent des étages, parking non-sécurisé, etc.). Le trajet que doivent emprunter les agents entre ce parking et le terminus est **anxiogène**. Les agents, de toutes catégories, **n'accepteront pas d'utiliser ce parking** qui est une source de danger évidente.

Nous avons donc demandé à la direction de **trouver une situation alternative** afin que les agents prennent et finissent leur service avec toutes les conditions de sécurité requises.

Management de l'équipe maîtrise

Pour la CGT un constat s'impose, **une fracture existe entre le collectif maîtrise et la direction de la ligne**.

Au regard des transformations de l'unité qui s'opèrent à **un rythme effréné, le quotidien a été mis de côté** et singulièrement la considération portée aux agents d'encadrement de proximité avec lui.

Cette situation a conduit à **une perte de confiance avec une communication qui est rompue**. Les agents de maîtrise ont le sentiment d'être abandonnés.

Pour la CGT, **il est impératif que la gestion du quotidien** ne soit pas ensevelie sous l'automatisation de la ligne qui aujourd'hui l'emporte sur tout.

Ainsi, **le collectif maîtrise doit être considéré, écouté et positionné** comme des encadrants par la direction de l'unité.

Le collectif maîtrise est en attente d'un dialogue renoué, la balle est maintenant dans le camp de la direction.



Perspectives d'avenir

Certains agents de maîtrise sont en attachement sur la ligne depuis plus de 10 ans soit bien avant le lancement du chantier de l'automatisation. **Il est donc légitime qu'ils aient des aspirations à réorienter leur carrière, à effectuer une mobilité ou aient des souhaits de promotion sociale.** Ces aspirations ne peuvent attendre la mise en production totale de l'automatisation. **Nous avons donc demandé à la direction d'avoir un regard positif sur ces aspirations.**



En réponse la direction affirme que l'élargissement des postes de MEF à des ML ainsi que le renfort de l'effectif de d'habilités CREG **allaient ouvrir les possibilités de mobilité et de réorientations professionnelles.**

De même, dans le cadre de la promotion sociale, **la direction nous a affirmé s'attacher à mettre les agents dans les meilleures conditions possibles pour les prochains jurys.**

Synthèse

Le bien-être au travail,
les facteurs clés
pour fidéliser les salariés
et attirer les talents



Sans vouloir être défaitiste, pour la CGT, cette audience est une dernière alerte avant que **la situation ne s'aggrave avec de possibles conséquences irréversibles.**

Le collectif maîtrise est dans une phase critique, il est impératif de renverser rapidement la tendance.

Les agents demandent simplement à bien faire leur travail, la direction doit donc mettre en place rapidement des actions efficaces et visibles qui permettent aux agents une bonne qualité de vie au travail.

Durant l'audience le directeur nous a, à plusieurs reprises, **renouvelé son soutien et son envie de voir s'améliorer l'état du collectif maîtrise** pour pouvoir mener à bien le projet d'automatisation.

Des premiers signaux ont été envoyés au collectif maîtrise, **il faut maintenant les amplifier pour que l'ensemble de la ligne retrouve un climat plus serein.**

La CGT n'est pas un syndicat catégoriel, nous défendons et accompagnons tous les agents. Il n'est pas acceptable que des encadrants, comme des opérateurs subissent un mal être au travail.

La CGT restera vigilante et au côté des agents et interpellera de nouveau la direction de l'unité en cas de nécessité.



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

