

Au regard des transformations en cours sur la ligne 9 et des impacts induits pour les salariés, l'UGICT/CGT-RATP a souhaité rencontrer la direction de cette unité afin d'évoquer un certain nombre de sujets : **les effectifs, les mobilités, les roulements bi-phases, l'accession à la qualification de chef de régulation, le Nouveau Marché Propreté, les perspectives d'évolution des Superviseurs Conduite, la modernisation.** Cette rencontre s'est tenue le lundi 13 septembre.

Effectifs



Même si cela peut paraître paradoxal, car par principe les chiffres sont les chiffres, il est souvent compliqué **d'avoir la même lecture que la direction sur le décompte des effectifs.** Il est vrai que l'on ne parle plus maintenant de synoptiques, qui étaient des repères indiscutables, **mais d'effectif budgétaire,** ce qui rend la visibilité plus trouble.

Calcul des effectifs

La direction ne conteste néanmoins pas le fait que **l'effectif n'est pas complet sur la ligne 9** et rajoute que c'est général sur les départements.

Nous partageons ce point de vue mais nous déplorons cette situation.

En effet, chaque année il est alloué un effectif budgétaire aux départements et nous faisons le constat, depuis plusieurs années, qu'aux départements SEM et MTS le **pilotage des effectifs se fait toujours en-deçà de ce budget.** Les moyens sont donc mis à disposition par un arbitrage du département CGF, mais cette enveloppe n'est pas consommée par nos départements d'exploitation.

Alors que les effectifs sont tendus partout sur le réseau et que le pays est confronté à un chômage de masse, les départements ne recrutent pas malgré les moyens mis à leur disposition.

Nous dénonçons systématiquement cet état de fait dans les instances et demandons que des recrutements soient opérés.

Concernant la ligne 9, pour la CGT, **2 postes de MEF sont non couverts à Miromesnil (SEM), 1 à Saint-Cloud (MTS) et 2 à Montreuil (MTS).**

Pour la direction, les recrutements sont en cours mais elle reconnaît des difficultés pour recruter sur l'attachement de Saint-Cloud.

La CGT a redemandé que la direction **dépense systématiquement les fiches de poste correspondantes dans PULSE** afin de respecter les procédures d'entreprise et de leur donner un maximum de visibilité.

Concernant les GT, pour un budget de 15 postes, l'effectif actuel est de **11 présents plus 2 en formation.** Il en manque donc toujours 2 (sous réserve de réussite).

La direction nous informe que cette question est finalisée avec le département et que **les 2 collègues GT arriveront sur la ligne au mois de novembre.**

Là encore, nous avons insisté pour que les fiches de postes soient déposées dans PULSE, ce qui devrait être, au nom de la transparence, **une règle incontournable pour toutes les unités opérationnelles.**

Lors de cette rencontre nous avons aussi évoqué la couverture du poste GN à moyen terme. **Pour la**



CGT il n'est pas concevable que ce poste soit couvert en puisant dans l'effectif des 15 GT et nous serons très attentifs aux propositions de la direction.

Les effectifs étant un axe revendicatif majeur pour la CGT, **nous resterons vigilants et interpellons de nouveau la direction en cas de manquement.**

D'autant que ces problématiques d'effectifs ont pour effet de bloquer des mobilités...

Mobilités

Parcours

professionnel

Sans effectifs complets sur les unités, **il est compliqué d'organiser, à l'échelle du réseau des mobilités qui répondent aux demandes et besoins des agents comme des unités.**

Sur la ligne 9, les décalages successifs de l'ouverture et de la montée en puissance du PCC ont un impact négatif sur les mobilités des agents.

Une des premières motivations, pour réaliser une mobilité, **est de se rapprocher de son domicile**, ce qui au regard des horaires compliqués de l'exploitation, des temps de trajet toujours plus longs, est légitime.

Il faut donc, lorsque **les agents ont respecté le contrat fixé initialement**, que la direction respecte, elle aussi, ses engagements. Par exemple, un GT qui est qualifié depuis maintenant 5 ans et qui a exprimé son souhait de mobilité depuis plusieurs années **doit être accompagné dans cette perspective et ne pas être entravé.**

Il est aussi compliqué pour ces agents de voir les postes convoités leur « *passer sous le nez* » car offerts aux jeunes embauchés sortis de stage.

Sur cette question, et dans la perspective de la phase 2 du PCC NG, **la direction souhaite continuer avec tous les GT présents à l'effectif aujourd'hui.** Elle ouvre néanmoins la porte à une éventuelle mobilité affirmant que quelle que soit la situation du PCC (ouverture ou non de la phase 2), **elle laissera partir les agents qui le souhaitent au dernier trimestre 2022.**

Si la CGT entend cette possibilité, elle n'est pour nous pas suffisante.

Nous demandons que les situations soient regardées au cas par cas et que les agents qui sont qualifiés GT depuis 5 ans sur la ligne 9 puissent maintenant se rapprocher de leur domicile sans attendre l'échéance de fin 2022.

D'une façon générale, la CGT a demandé à la direction de la ligne une clarification quant à la procédure à mettre en œuvre par les agents pour s'inscrire dans une démarche de mobilité.

Roulements Bi-phases

Parce-que c'est **une demande forte des agents et une recommandation de la médecine du travail**, la CGT porte comme revendication la généralisation des roulements bi-phases concomitant sur l'ensemble des unités opérationnelles. C'est d'ailleurs ce que nous avons obtenu récemment sur la ligne 13.

Cette nouvelle organisation a aussi pour effet de **rendre plus attractive l'unité concernée, ce qui n'est pas négligeable.**

Ce sujet est un serpent de mer sur la ligne 9. Nous souhaitons maintenant qu'il avance.

Au mois de juin, des nouveaux roulements, visant à simplifier les horaires (2-2-2-1), ont été mis en œuvre sur la ligne **avec une satisfaction partagée par les agents et la direction.**

Un premier bilan de cette réorganisation sera réalisé au mois de janvier. **La direction nous a affirmé que le moment de ce bilan serait aussi celui où le sujet des bi-phases sera de nouveau évoqué.** La



CGT souhaite effectivement que ce dossier soit le plus rapidement possible sur la table des discussions. **Les agents de la ligne ont travaillé à rendre ce projet crédible par la construction de roulements et de sondages entre collègues, il faut maintenant le concrétiser.**

Accession à la qualification CREG



L'effectif budgétaire des chefs de régulation de la ligne 9 est de **18 MEF qualifiés CREG**. Actuellement, tous les postes sont pourvus et la direction ne souhaite pas aller au-delà de ce chiffre.

A l'échelle du département, **il n'existe pas de texte précisant les modalités d'accès à la qualification de CREG**. Ainsi, chaque unité opérationnelle pilote l'accès à cette qualification comme elle le souhaite, ce que nous déplorons.

Dans des perspectives d'avenir, la CGT souhaite que les modalités d'accès à cette qualification pour les MEF **soient clairement exposées aux agents souhaitant s'inscrire dans ces trajectoires professionnelles et ce, à l'échelle du département.**

Nouveau Marché Propreté

Sur la mise en œuvre des contrôles liés à ce marché, **chaque ligne opère comme elle le souhaite**. Pour la ligne 9 il a été décidé qu'en semaine ces actions seraient réalisées par les équipes PAME et **le week-end par les MEF de terminus**.



Les dispositions du Nouveau Marché Propreté engendrent **le contrôle journalier de 4 rames dans leur totalité par site**. Sachant qu'il faut a minima 15 minutes par rame, plus les déplacements, **c'est plus d'1h30 qui est nécessaire pour effectuer le contrôle des 4 rames**.

Pour la CGT, nous pensons donc que **cette activité de contrôle est incompatible avec la tenue du poste de MEF en terminus**.

En effet, il n'est pas concevable que le MEF, a fortiori à prise de service jour, **passe presque 2 heures de son temps à réaliser ces contrôles**.

Les tâches à effectuer le week-end sont déjà conséquentes (essais, accompagnements, EA/EP, instruction, etc.) et ne permettent pas au sous-chef de s'absenter 2 heures de son poste. Cette question sera encore plus prégnante lorsque les GMdT auront quitté les terminus.

Ces activités doivent donc, pour la CGT, être dévolues à d'autres agents.

La direction n'est pas opposée à notre proposition et se dit prête à réfléchir à une évolution à court terme.

Superviseurs Conduite



Pour la CGT, se pose la question **des trajectoires professionnelles de ces agents**. Quelles perspectives leurs sont offertes par l'entreprise ?

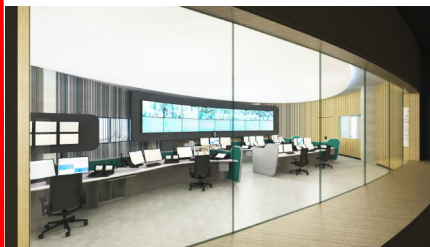
Aujourd'hui, leur positionnement dans le terminus est parfois compliqué, **il faut donc qu'ils puissent évoluer, s'ils le souhaitent, en complétant leur qualification**.

Nous avons donc demandé à la direction de répondre à ces attentes et de construire des perspectives pour que ces agents puissent compléter leur formation afin d'acquérir la qualification de MEF.

La direction porte un regard favorable à cette proposition de la CGT mais au regard du protocole « accord cadre modernisation du transport du métro de juin 2013 », **cette possibilité sera proposée**

aux agents après 5 ans d'occupation du poste de Superviseur Conduite sachant que la démarche pourrait être initiée quelques mois avant l'échéance des 5 ans.

Modernisation



Le 26 septembre une nouvelle version du logiciel (1.5) sera mise en production. **Cette nouvelle version intègre l'outil de consignation ce qui amènera à supprimer le cahier dédié.** Lors de cette mise en production, les CREG en grande nuit seront accompagnés par des CREG dédiés, les 2 premiers jours, afin de s'approprier ce nouvel outil informatique.

Dans le courant du mois d'octobre, l'outil de formation sera disponible au PCC. **Ainsi, les agents pourront pratiquer à blanc et se familiariser avec les spécificités de l'outil.**

Nous avons aussi alerté sur la situation des GT qui depuis 3 ans ont pratiqué leur métier dans un terminus modernisé seulement 2 semaines. **Il est donc impératif que des semaines d'immersion soient de nouveaux programmées pour ces agents.**

De même, nous avons demandé que lors de la phase 2, une cellule de soutien, avec des GT expérimentés d'autres unités, soit opérationnelle sur la ligne 9.

Pour la CGT, cette audience a permis de soulever un certain nombre de questions et d'exposer des problématiques. Nous attendons maintenant de la direction que **des actions concrètes soient mises en œuvre** afin de répondre aux attentes et

besoins des agents.

Vous pouvez en discuter avec vos représentants de l'UGICT/CGT-RATP, organisation syndicale de la CGT spécifique pour l'encadrement.



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

