



# Ugict-Cgt

# INFOS

Métro

Union Générale Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Employés de la CGT-RATP  
85, rue Charlot, 75003 PARIS - Tel. : 01.48.87.65.87 - Int. : 58.770 - Fax : 01.44.78.53.57 - Mail : [cgt.encadrement.ratp@free.fr](mailto:cgt.encadrement.ratp@free.fr)

## Métro service encadrement : Une nouvelle étape dans l'individualisation !

Après la négociation du volet opérateurs courant Juin 2009, la négociation concernant le volet encadrement du projet Métro service s'est déroulée en fin d'année 2009.

**Contexte** : Rappelons à ce propos, que le protocole opérateurs, négocié sur fond de productivité avec la suppression de 153 postes, a déjà été signé : celui-ci actait d'une nouvelle organisation de travail avec la création de Manager de ligne (ML) et Manager de station (MS) qui peuvent être occupés par des AMP ou des MLE, de la reprise de la gestion du personnel des AAM qu'effectuaient auparavant les ACS, ainsi qu'une évolution managériale.

**Management et organisation de travail** : Cette politique managériale que veut mettre en place le département MES entraîne un management par objectifs dont certains ne sont pas maîtrisables (chasse à la maladie des AAM). Ce type de management se révèle agressif comme le montre, par exemple, de récents ré accueils, suite à retour d'accident du travail, congé grossesse...qui pointe les incidences de l'absentéisme sur la carrière, les mobilités, les concours et les résultats de l'entreprise. De plus, « une traçabilité » excessive du travail peut avoir de graves conséquences sur la santé des agents (cf. France Télécom...).

La plate-forme de l'encadrement, la création d'équipes personnalisées d'AAM pour chaque agent de maîtrise entraîne une plus grande individualisation qui va à l'encontre des collectifs de travail.

Concernant les relations entre l'agent de maîtrise référent et l'AAM, le référent ne peut pas être celui que l'on appelle en toute circonstance (24H/24, sur ses repos, CA...).

Pour la CGT, le référent doit être l'agent de Maîtrise présent sur le terrain.

Dans ce cadre, nous revendiquons la présence d'un agent de Maîtrise polyvalent par service et par secteur. Dans ces conditions, l'organisation la plus adaptée doit se faire sur des phases alternées sur deux services (J/M, M/N), les roulements à plat, particulièrement

en nuit, sont sources de désocialisation pour les agents. Le respect des conditions de travail doit s'inscrire dans les règles d'utilisation de gestion du personnel existantes (G19, Management de proximité, accords RTT). Par ailleurs, les autres agents de Maîtrise MLE devront bénéficier des mêmes roulements et des mêmes règles d'utilisation !



D'autre part, ce projet laisse toute latitude aux lignes. Il n'y a pas de cadrage transversal de l'organisation de travail, chaque unité s'organisera selon le bon vouloir du directeur.

Suite aux négociations, la direction a retiré du document la notion de forfait pour les agents de Maîtrise (ce type de contrat individuel sous couvert de liberté dans son organisation de travail conduit en fait, à des horaires élastiques et joue contre l'emploi. Le forfait est une régression sociale par rapport aux horaires postés). Pour autant, il convient de rester vigilant car la nouvelle mouture du texte pourrait permettre le retour d'un forfait déguisé avec : « *la mise en place d'horaires...pour permettre au Manager de rencontrer plus facilement les agents de son équipe.* » **Article 7 page 15-16(SIC !!!)**...

**Qualification et parcours professionnels** : A travers ce projet, notons encore la création d'un nouveau niveau de maîtrise « AMP- ou MLE+ » ! Quid de la polyvalence ?

En effet, la direction met en avant la polyvalence, mais ne veut pas se donner tous les moyens pour la pérenniser. La majorité du recrutement Maîtrise étant du choix, elle argue le fait que les agents ont de plus en plus de mal pour réussir la formation. A partir de ce constat, elle crée ce nouveau niveau de Maîtrise intermédiaire avec une formation à minima. De fait, la direction fait également des économies sur la formation pourtant essentielle. La direction instaure ainsi le blocage des carrières des agents de Maîtrise avec la mise en place de parcours professionnels. Pour pouvoir évoluer dans la plateforme encadrement, ils devront se qualifier AMP.

Beaucoup trop de points restent en suspens pour un protocole soumis à signature (formation, outils à créer,...).

Depuis quelques années, les agents de Maîtrise du département MES subissent réorganisation sur réorganisation : Management de proximité, style Métro, Métroservice. Aujourd'hui, un nouveau département SEM est annoncé. Cet empilement de réorganisations représente également une forme de management qui déstabilise les agents sans aucun repère quant à leur futur !

## **LES AGENTS ONT BESOIN DE STABILITE POUR ETRE PLUS EFFICACE DANS LEUR TRAVAIL AU QUOTIDIEN.**

### **Volet social**

Face aux propositions de la direction, l'UGICT CGT, a revendiqué :

- 10 points dans le cadre de la plateforme de l'encadrement agissant ainsi sur le salaire et la protection sociale ;
- des primes de fonction en cohérence avec la qualification, sans partie variable ;

- concernant les primes exceptionnelles liées à la diminution de la maladie des AAM nous jugeons cette proposition inacceptable. A ce sujet, nous avons contacté notre service juridique pour dénoncer ces dispositions discriminatoires devant les juridictions compétentes.

Mars 2010