la cgt RATP

RÉORG. CT

Février 2023

Près d'un an de discussions, de négociations et de mobilisation a été nécessaire pour aboutir au protocole d'accord de la réorganisation/ transformation de CT. Avec les agents, la CGT-RATP a réussi à modifier le projet initial.

Transformation n'est pas régression

Le projet de réorganisation embarque l'ensemble des entités plus ou moins impactées.

Ce dossier s'est avéré plus conséquent que ce que pensait une Direction qui, à l'écouter, devait être bouclé en 2 mois.

Lors des audiences, nous lui avons brossé la réalité de ce que vivent les agents au quotidien, leurs conditions de travail, leur technicité et les contraintes. Nous ne pouvions pas aboutir à un accord qui amputait fortement les effectifs, les salaires et dégradait sans précédent les conditions de travail.

Face à une Direction fermée aux arguments exposés, notre organisation syndicale a mobilisé les agents par l'intermédiaire de 10 dizaines d'alarmes sociales et de mouvements de grève à la fin de l'année 2022.

Il est dommage d'en venir à un rapport de force afin d'aboutir à un accord acceptable.

Des avancées...

Sur les effectifs, une bataille qui a limité la casse !

En avril 2022, la Direction du département ambitionnait une réorganisation couplée avec une baisse des effectifs. Nous nous sommes opposés de toutes nos forces, avec l'aide des agents, à toutes régressions concernant ce dossier.

Ainsi nous avons atténué les effets néfastes de ces suppressions de postes mais surtout gagné l'ouverture de 11 postes de techniciens. Deux postes sont ouverts également à la CAD.

La future équipe ECV aura un poste dédié à la formation puisque la Direction a compris que les portes palières étaient différentes entre les lignes !

Sur les salaires, la Direction cède mais joue l'économie !

Une compensation verra le jour pour la perte des astreintes, de salaires et/ou allongement du temps de trajet domicile/ travail.

Les opérateurs de ESAE-M intégrant l'équipe SIN vont voir le nombre d'heures d'astreintes diminuer. La CGT-RATP a obtenu un différenciel financier. Une compensation de 1000 € pour les agents de MC qui effectueraient une mobilité vers SIN a été obtenue pour ceux qui ont effectué au moins 10 astreintes du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022.

L'encadrement impacté par cette perte touchera aussi un différentiel.

Les agents qui subiront un allongement du temps de trajet domicile/travail, pourront bénéficier (IG-436 / D2-48) de l'indemnité de déplacement.

Une Prime QP réévaluée

Le redécoupage des activités et des équipes ne pouvait se faire sans une prime QP harmonisée pour les futures équipes SIN et ECV. Ainsi la prime QP sera réévaluée pour les OQ et les techs. La QP augmente également pour la SIG et la LOG.

Une Prime fonction réévaluée

La prime fonction est réévaluée à hauteur de 95 euros pour les TS pour SIG//MSMI – SYS/ECV – SYS/SIN.
La prime fonction est réévaluée à hauteur de 120 euros pour les AM pour SIG//MSMI – SYS/ECV – SYS/SIN.

Une PEC (prime efficacité collective) réajustée

La PEC sera aussi réévaluée dès 2024 à 525 € sans critères et passera à 625 € en 2025. Pour les agents ayant fait une mobilité au cours de l'année, un prorata temporis sera appliqué à ce montant, y compris pour le groupe VAS rattaché en phase transitoire à l'entité MSI. En revanche, elle sera désormais liée au présentéisme. Cette prime est uniquement versée aux opérateurs et techniciens.

Prime de mise en place

Nous avons obtenu une prime de mise en place de cette réorganisation. Elle sera de 200 € pour le pôle MSI (Hors MME) et 600 € aux agents de SIG, SYS et MME versés en 2 fois et une enveloppe pour les cadres.

DES POINTS À AMÉLIORER...

Les différentes mobilisations des agents ont permis de changer le dossier initial de la Direction. Il reste néanmois quelques points où nous resterons vigilants quant à leur évolution...

Des roulements qui coincent...

Nous n'avons pas pu nous entendre avec la Direction sur les roulements. Précisons que le roulement SIG jour sera rediscuté avec les agents concernés au mois de mars. Nous porterons, avec les agents, le roulement qu'ils ont construit eux-mêmes.

Des hommes à tout faire

La polycompétence a toutes ses limites et le risque de ce principe consisterait à dire que les collègues maîtrisent tous les systèmes (Ouragan, PA, THF, Teletans, Octys, SAET ...) et sous-systèmes. Ce n'est pas possible et c'est surtout une utopie, nos métiers et nos compétences ne sont pas minimisés surtout en sécurité ferroviaire.

Ne rien lâcher !

Toujours pas l'ACD pour certains PN. Cette prime de l'IG 436 existe pourtant ! Et à 5 minutes prêt cette prime n'est pas versée.

MSI

Un pôle Ingénierie complètement remanié, divisé en 4 groupes. À terme, 2 seront localisés sur Bourdon et les 2 autres sur VABU.

Petite évolution pour la nouvelle équipe CES qui se voit infliger une astreinte, sans connaitre les contours et leur plus-value ?

Le groupe MME qui est le groupement des deux IDM, ESAEM et ESMC-M, va être très sollicité pour être en soutien aux équipes opérationnelles, devra également former les collègues de la SIG, de SIN et ECV mais aussi aider à résoudre les problèmes rencontrés sur le terrain, tout cela avec un effectif réduit. Pas sur que l'unité se donne les moyens pour réussir son projet...

IMS

Rien à dire. C'est la catastrophe ! On ferme PST puis suivra la schémathèque ! Quel gâchis ! et les agents dans tout cela ? Des solutions doivent être proposées sur MSI suite aux créations de poste. En tout état de cause, tant que ces agents n'ont pas trouvé un nouveau poste, ils doivent rester dans les effectifs de l'unité.

La CGT-RATP a consulté l'ensemble des agents et de ses militants sur ce dossier et le protocole d'accord que propose la Direction. Tout n'est pas parfait mais reste satisfaisant pour une majorité. La CGT-RATP, en lien avec l'avis des agents, a signé ce protocole mais ne reste pas sans agir sur les services impactés négativement. Nous resterons toujours à vos côtés afin d'améliorer vos conditions de travail et votre salaire.