



LA CGT INFORME LES AGENTS B2

Le 16/12, la direction a organisé une pluri-syndicale sur son « Projet B2 », en présence de la CGT, de l'UNSA et de SUD pour les représentants des agents. Alors qu'une mort annoncée de la catégorie était sur toutes les lèvres des directeurs d'unité depuis plus de 10 ans, on reparle enfin d'avenir...

A ceux qui n'ont pour seule interrogation que : « La CGT va-t-elle signer ou pas ce protocole ? ». La CGT commencera par rappeler la situation du premier semestre 2011. Conviée pour la présentation du « futur projet B2 », elle y est allée pour porter ses revendications et connaître les propositions de la Direction ■ ■ ■

Première audience début mars et coup de massue du pré-projet:

- Gestion par ligne ;
- Prises et fins de service systématiques au terminus opposé ;
- CA accordés en fonction des besoins de service ;
- Tous en réserve.

La CGT a pris position en dénonçant l'inacceptable. Pour la CGT une négociation était nécessaire, nous la revendiquons depuis plusieurs années. Il nous semblait important de ne pas rompre toute possibilité de dialogue.

Au cours des mois qui ont suivi, le syndicat a participé à plusieurs audiences pour faire évoluer ce projet. La négociation en pluri-syndicale du 16 aura également permis quelques avancées ■

LA CGT ASSUME SON RÔLE ET SES RESPONSABILITÉS.

Seule la délégation CGT avait une composition représentative de la sous filière B2 : 1 AMD, 1 CD opérateur et 1 CD maîtrise.

La délégation UNSA était composée de 3 agents de maîtrise : 2 GT et 1 AMP.

Que dire de SUD qui a diligenté un conducteur comme unique membre de sa délégation et qui a quitté la séance de négociations 20 minutes après le début.

Loin d'être réglée à l'avance, lors de cette négociation (de 14h30 à 20h30), l'ambition normale de la CGT aura consisté à tenter d'arracher à la direction des avancées pour les agents. ■



UN PEU D'HISTOIRE...

Il est capital de parler de la situation actuelle de la sous-filière B2. Avec comme vision, l'évolution du déroulement de carrière depuis la mise en place du protocole de 1996 et les perspectives du scénario d'OURAGAN qui n'est plus la généralisation des PCC décentralisés.

En 10 ans, l'effectif « opérateur » a chuté d'environ 700 B2 à un peu plus de 250. Ajoutons aussi 90 CD maîtrise à titre individuel. Celui-ci nous amène donc au triste chiffre de 340. Cette productivité s'est réalisée à l'occasion de plusieurs projets :

- Les PCC décentralisés (4,13, 3 et bientôt la 5, la 12 et peut-être la 9 à moyen terme) ;
- La suppression de la surveillance galerie (sauf la ligne 10 pour l'instant) ;
- La suppression, en cours, de la manœuvre dépôt.

A chaque fois la CGT a combattu ces projets destructeurs d'emplois et encore aujourd'hui nous pensons avoir eu raison de lutter contre cette politique.

Depuis le début des années 2000, avec la mise en service du PCC de la ligne 4, les agents B2 ont été plongés dans l'incertitude, avec beaucoup de questionnements.

- Quelle sera la prochaine ligne ?
- Que vais-je devenir ?
- Est-ce que je dois partir à la conduite ?
- A-t-on un avenir dans la sous-filière B2 ?

Des questions individuelles auxquelles la direction n'a jamais apporté de réponse satisfaisante malgré le travail syndical des militants CGT sur les unités. La CGT a toujours joué son rôle auprès des agents B2 et conservé en mémoire les évolutions et les lourdes conséquences de chaque protocole subi.

Face à un avenir incertain et un manque de perspective, à la demande des agents B2, la CGT a cherché à ouvrir ces dernières années, un espace de négociations pour revaloriser le déroulement de carrière ; qui n'avait quasiment pas évolué depuis 1996

et obtenir des garanties sur les conditions de travail, pour qu'ils ne subissent plus de pressions face aux initiatives locales de l'encadrement.

La démarche de la CGT est bien d'ouvrir les portes de négociations refermées depuis trop longtemps et ceci dans le seul intérêt des agents.

A la question du début; aujourd'hui elle n'est pas tranchée ! Elle en appelle d'ailleurs d'autres ...

Rien n'est tranché, la CGT, force de contestation face aux projets de productivité de la direction, se veut également force de propositions dans les négociations et en appelle à l'intervention des agents ■

LE PROTOCOLE EN LUI-MÊME.

Le projet de la direction repose sur 2 axes et est basé sur l'organisation des tâches dans les PCC décentralisés :

- La polyvalence des activités « Manœuvre » et « Départ » ;
- La gestion par ligne.

🔊 **Pour la CGT :** Sur le premier point, cela positionne durablement les agents B2 en terminus comme en PCC décentralisé, évolution possible vers Gestionnaire de Terminus et éventuellement « habilité régulation ».



GESTION PAR LIGNE :

Un des piliers du projet de la direction.

☞ **La CGT est** opposée à ce principe mais, face à une direction arc-boutée sur sa position, nous avons travaillé et revendiqué à imposer un cadrage le plus précis possible.

Ce que la CGT a obtenu repose sur les principes suivants:

- Maintien de l'amplitude de travail et avec compensations de déplacement (voir annexe 2 du protocole);
- des prises et fins de service avec trajets en métro sur le temps de travail (chevauchements de services compris).

Deux exceptions subsistent à l'issue des négociations, travaux dans la gare commandée ayant pour conséquence les aiguilles sur main suite aux travaux du GMT et absence du sous/chef à prise de service jour, deux situations prévisibles.

NOTIONS DE TITULAIRE / RESERVE :

Le protocole prévoit que chaque agent occupe 2 semaines sur 3 un poste de départ ou de manœuvre, le reste en réserve pour les remplacements (CA, TC, malade, ...) et les nouvelles phases d'instructions. La direction persiste dans sa volonté d'organiser le travail par poly compétence.

☞ **Pour la CGT :** La disparition pure et simple des colonnes de titulaire remettra en cause les conditions de vie d'une partie des agents B2, actuellement titulaires (hors AMD) et n'étant jamais tournés de service.

A l'issue des négociations : la CGT a obtenu que les Chefs de départ titulaires actuels qui ne souhaitent pas être tournés entre deux repos, le fassent savoir par modèle 18 à la mise en place. Disposition maintenue tant qu'ils ne font pas de mobilités.

Garantie aussi par l'annexe 1, les priorités de couverture des postes. Le départ restant à couvrir en priorité.

LES MUTATIONS :

Elles deviendraient permanentes, à l'ancienneté de demande.

☞ **Pour la CGT :** Ce système est plus efficace pour éviter des vacances de postes entre deux vagues de mutations. Toutefois cela fonctionne réellement si les unités transmettent les colonnes vacantes aux mutations rapidement.

LES CONGES D'ÉTÉ :

Sur le système des quarts tournants de juin à septembre (4 places /mois).

☞ **La CGT a obtenu :** l'abandon dans le projet de « roulements à plat » dans cette période. L'obtention aussi d'une place supplémentaire de grands CA les autres mois (1 petit CA, 1 férié et 2 grands CA), soit 4 places de congés toute l'année.

ACCES « MAÎTRISE » :

La nomination « Maîtrise » comme nous la connaissons actuellement, c'est-à-dire à titre individuel, disparaîtra définitivement avec la fin du programme de modernisation du réseau. Reste donc 10 nominations, sous cette forme, avec la « modernisation » de la ligne 10.

☞ **Pour la CGT :** Il est inconcevable que les agents B2 qui œuvrent quotidiennement comme maillon important dans la chaîne du transport ne voient pas leur déroulement de carrière évoluer vers l'encadrement.

La direction acte donc la création de 12, dans un premier temps, puis 16 colonnes « Maîtrise » dont le contenu, qui reste à préciser, est orienté vers l'instruction et les horaires.

☞ **Pour la CGT :** Nous ne partageons pas le choix de la direction de prendre, entre autres, comme critère d'évaluation et de choix la densité de travail d'un terminus par rapport à l'autre. En grande majorité, les agents travaillent sur l'attachement le plus près ou le plus pratique d'accès de leur domicile, cela ne peut devenir une pénalité.

Les mesures de nomination « maîtrise au choix » à 12 ans d'ancienneté pour devenir AMP sont maintenues, l'accès « Gestionnaire de Terminus » dans les PCC décentralisés aussi ■

Le volet social

Ces changements s'accompagneraient donc d'un volet social qui reste à apprécier ensemble ...



DEROULEMENT DE CARRIERE

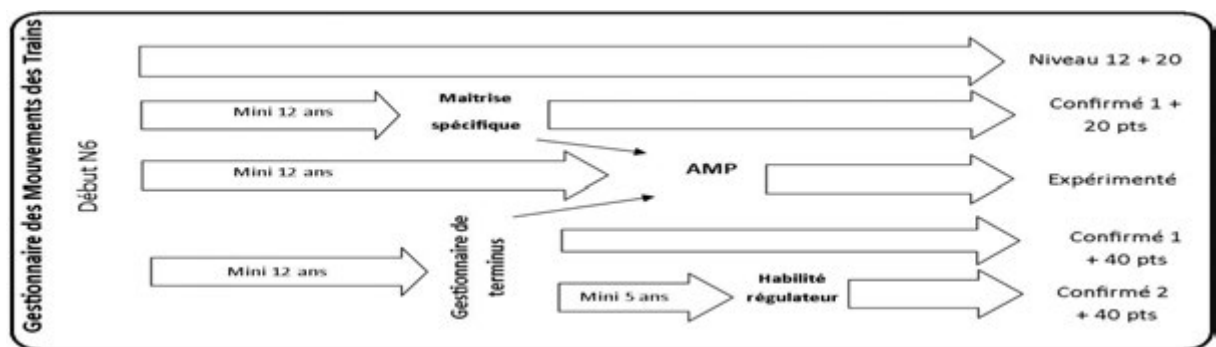
- ✓ Un seul déroulement « Opérateur », du niveau 6 au niveau 12 + 20 pts.
- ✓ Un déroulement « Maîtrise » jusqu'à « confirmé 1 » + 40 pts (hors M2P2)

☞ **Pour la CGT** : Le raccourcissement des passages de niveaux (environ 6 ans) est une revendication que nous portons depuis toujours. Nous accueillons donc favorablement cette mesure. Néanmoins, nous restons défavorables au système des fourchettes qui lie l'avancement au « choix pur » sans toujours reposer sur des critères professionnels en laissant trop de place à la subjectivité. Dans le cadre de ce système d'avancement qui nous est imposé, aucun agent ne devrait dépasser la moyenne sauf avis défavorable motivé reposant sur des faits avérés contrôlables lors des commissions de classement.

Pour les niveaux 11 et 12, nous avons obtenu une revalorisation de 6 points mensuel (6,09€ le pt).

Concernant les agents de maîtrise, la direction persiste dans sa volonté de bloquer les agents « confirmé 1 » C'est notamment le cas des agents de maîtrise départ qui ne bénéficient par ailleurs d'aucune mesure particulière dans ce protocole. D'une manière générale, la philosophie du projet revient à réintroduire une forme de segmentation qui devait pourtant disparaître avec la plate-forme de l'encadrement. Il faut aussi savoir que cette plate-forme arrive en fin de vie et sera de nouveau soumise à négociation courant 2012.

PARCOURS PROFESSIONNEL



ELEMENTS DE REMUNERATION :

Niveaux	Actuellement				Projet		
	PQP	Spé AMD	Prime Respons.	Total	PQP	Régu-larité*	Total
AM N5 à N10	35€	0€	0€	35€	110€	90€*	Jusqu'à à 200€
AMD N7 à N9		75€		110€			
AMD N10 à N12		35€		70€			
CD N10 à N12		0€		70€			
CD Maîtrise	0€	0€	110€	110€	140€**	90€*	Jusqu'à 230€

* Variable

** Prime encadrement « Responsabilité »

PRIME DE MISE EN PLACE = 300€

LES REPOS 0 :

La direction voudrait un effectif B2 qui tournerait exclusivement en repos décalés. Pour inciter les agents à quitter leur repos 0, elle le « rachète » 1 500€.

☞ **Pour la CGT** : le repos 0 est un acquis pour celle ou celui qui en bénéficie encore aujourd'hui. La proposition de la direction est largement sous-évaluée. Il appartient donc au propriétaire de mesurer selon ses intérêts de l'abandonner ou pas.

SITUATION DES CD M2P2 :

La direction reste bloquée sur une situation atypique qui n'a pas d'égale dans l'entreprise avec des agents sans déroulement de carrière depuis plus de 10 ans. Aujourd'hui, elle consent à lâcher 10 points plus 20 points sauf avis défavorable notamment en

fin de carrière.

☞ **Pour la CGT** : La situation des agents se trouvant dans ce cas de figure est inacceptable et nous réitérons notre demande d'un réel déblocage maîtrise. La direction invente encore une nouvelle maîtrise : après la maîtrise bloquée confirmée 1 ou 2, la maîtrise EX M2P2 plus 10 ou 20. Quel sera le prochain épisode ?

ET MAINTENANT ... :

Le projet doit passer dans les instances, CHSCT et CDEP MTS, avant d'être soumis à la signature des organisations syndicales.

La CGT consultera les agents, courant janvier 2012, pour connaître votre appréciation.

Débattons-en entre collègues, la balle est dans notre camp !