



Petits collectifs à l'EGT : où en sommes-nous ?

Compte rendu de la Bilatérale du 2 novembre 2016

La CGT a été reçue par le DET de l'EGT le 2 novembre dernier pour évoquer le projet « petits collectifs ». Plusieurs points ont été évoqués lors de cette audience qui visait à faire le point sur le projet. L'occasion pour la CGT de rappeler ses propositions d'organisation de la production autour d'établissements multi-activité, de s'opposer à donner un agent de qualification D des responsabilités aussi importante que la sanction et la notation des agents.

1/ Bilan groupes de travail « sectorisation - synchronisation

Il ne s'agit pas de faire un bilan exhaustif de ce qui a pu être dit mais de mettre en avant le cadrage global et ce qui remonte de ces groupes de travail. Car si le projet « petits collectifs » vise à abaisser le niveau de qualification de toute la ligne hiérarchique, à flexibiliser le travail des cheminots de l'EGT, certaines exigences liées aux conditions de travail et donc de vie, comme la CGT a déjà eu l'occasion de dire ou écrire remontent de ces GT.

Lors de ces groupes travail, il a été demandé aux différents participants de travailler sur le découpage des différents périmètres des secteurs et de gares. Plusieurs éléments de cadrage étaient donnés comme de faire de Paris Corbeil et Melun des secteurs propres, tout comme pour la Ligne R, de respecter le contrat STIF en matière de d'ouverture et fermeture de gares, d'avoir un périmètre qui permette des équipes d'environ 50 agents et des périmètres de gares ne dépassant pas 3 ou 4 gares pour la zone d'emploi (et donc de mobilité) des agents car la direction veut avoir la possibilité de pallier aux absences, entraînant ainsi des prises de service délocalisées. Les « réunions 5 min » seront effectuées soit sur le lieu de prise de service commun aux cheminots du même périmètre de gare soit en téléconférence si la prise de service se faisait sur une autre gare.

Pour chaque groupe de travail, il y a eu 4 sous-groupes. Chacun faisant ces propositions de découpage.

Sur Paris, il a été demandé d'intégrer Châtelet-les halles pour l'information voyageur. Sur ressort aussi l'harmonisation des horaires des différentes gares dans un même périmètre de gares.

Se pose la question de la synchronisation en permanence des managers de 1er niveau y compris leur présence les weekends.

La mise à disposition de voiture peut être envisagée sur certains périmètres.

Pour la ligne R, pas de découpage mais un positionnement du manager de 2^{ème} niveau sur le secteur a été envisagé sur la gare de Moret et la présence d'un manager de 1^{er} niveau du lundi au vendredi.

La direction de l'EGT devrait décider des périmètres de secteur et de gare d'ici la mi-novembre.

Pour la CGT, ces groupes de travail, sont justement une technique de management qui vise à intégrer les cheminots à un projet qui leur est pourtant néfaste, « ils scient la branche sur laquelle ils sont assis » pour reprendre la formule consacrée. Pour autant ils font émerger des problématiques et des divergences que la CGT avait pointées dès le mois de juillet et réaffirmées en septembre lors de la 1ère bilatérale.

2/ Formation des Managers de niveau 1 (M1)

Il nous été expliqué que les M1 auront un cursus de formation qui va être mis en place en espérant les former avant la mise en place des petits collectifs il y a un risque que plusieurs M1 auront leur formation une fois en poste.

Pour la CGT, la qualification D n'est pas suffisante pour assurer autant de responsabilités. C'est pourquoi, pour répondre au constat sur lequel s'appuie le projet, nous proposons de créer des postes de DPX qui auraient des équipes de 10 agents maxi et seraient suppléés par des ACM permettant un appui technique des cheminots.

3/ Positionnement des M1 et M2

Le DET a reçu les DUO et DPX pour connaître leur positionnement sur les postes qu'ils veulent tenir ou exprimer leur choix de ne pas y participer ; le but étant de choisir les M2 pour les intégrer à la mise en œuvre du projet et sa déclinaison sur le périmètre de « leur » secteur. L'occasion aussi pour la direction de l'EGT de se séparer de certains DPX...

4/ Les Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Conformément aux textes en vigueur, une feuille d'évaluation pour les RPS sera remplie par un groupe de travail spécifique. Cette grille comprend 25 questions pour évaluer les RPS mais le processus d'évaluation n'est pas encore défini clairement.

Pour la CGT, les cheminots ont des représentants qualifiés pour cela, il s'agit des membres des CHSCT.

5/ Réserves

Une information des équipes réserves sera faite prochainement. Nous en avons profité pour demander le positionnement de la direction sur le sujet des équipes réserves qui nous a confirmé le maintien des équipes avec selon les cas des possibilités d'augmentation du secteur d'action.

Pour la réserve Paris, une discussion sur les déplacements sera envisagée mais la suppression de ceux-ci n'est pas à l'ordre du jour.

La CGT revendique une autre organisation permettant une amélioration de la qualité du service public et de nos conditions de vie et de travail :

- 🔊 **La création d'Etablissement Exploitation multi-activités permettant la mutualisation des moyens de production**
- 🔊 **Le maintien de la réserve,**
- 🔊 **Des DPX avec l'appui d'ACM pour encadrer les agents en matière de formation, développer les compétences métiers et ainsi répondre aux exigences du contrat STIF.**
- 🔊 **Le respect des métiers et de leur périmètre**
- 🔊 **Le maintien des cheminots en gare et au guichet du premier jusqu'au dernier train.**
- 🔊 **Un déroulement de carrière harmonieux et une réelle ouverture pour l'accès aux collèges maîtrise et cadre.**
- 🔊 **La ré-humanisation des gares (ASCVG) et des trains (ASCT) (pour tous les trains) ;**
- 🔊 **Un vrai parcours professionnel permettant aux ASCVG qui le souhaitent d'accéder au métier d'ASCT (en manque d'effectif).**

Dernière minute : SUD-RAIL fait le jeu de la direction !

Sans se soucier de l'avis des autres représentants du personnel, SUD RAIL a déposé des demandes de CHSCT extraordinaire sur le projet « petits collectifs » la même semaine où nous étions tous reçus en bilatérale par le DET. Lors de ces CHSCT, les mandatés CGT découvrent donc une demande d'expertise alors qu'aucun dossier de présentation n'existe limitant ainsi la portée de l'expertise. Pour la CGT, il faut attendre la présentation pour consultation lors du CHSCT et au CER pour demander une expertise, au moment où l'ensemble du projet de la direction sera connu et où les cheminots auront besoin d'un avis et d'une analyse complétant celles de leurs organisations syndicales. Sur quoi va reposer l'expertise aujourd'hui ? Quels délais pour donner un avis sachant que la loi Rebsamen contraint le rôle des CHSCT ?

Ce positionnement est risqué pour un sujet aussi important pour l'avenir de conditions de travail, pour nos vies de famille et pour l'avenir même de nos emplois !