

31/03/2023

Castex donne sa ligne de conduite

Depuis novembre dernier et **L'ARRIVÉE TRÈS MÉDIATIQUE DE MONSIEUR CASTEX**, en tant que Président Directeur Général de la RATP, nous attendions avec impatience et non sans une certaine appréhension, sa feuille de route détaillée, structurant son ambition, pour notre entreprise.

C'est chose faite ! Les grandes orientations stratégiques ont été présentées au dernier Conseil d'Administration et **DE NOMBREUX POINTS INTERROGENT, VOIRE, INQUIÈTENT...**

Dans un contexte économique, social et politique tendu et très justement rappelé par Monsieur Castex, les agents RATP veulent des réponses à leurs inquiétudes et leur mal-être grandissant au travail.

Notre nouveau PDG souhaite « prendre de la hauteur » et avoir « une entreprise plus agile » en faisant « évoluer notre culture et nos habitudes » en « jouant sur des leviers nouveaux ».

Les phrases sont bien tournées et les mots judicieusement choisis, mais **LES SALARIÉS SONT LASSÉS DES CHANGEMENTS, MUTATIONS ET RÉORGANISATIONS CACHÉES** derrière ces mots synonymes bien trop souvent, d'une **dégradation de leurs conditions de travail**.

L'un des grands chantiers de ce texte est la mise en place (pour l'instant expérimentale) d'une semaine de « 4 jours sans perte de temps de travail ».

A la conduite, ce dispositif semble inapplicable **sauf réapparition des services en 2 fois et/ou un service de plus de 8 heures !**



En cohérence avec cette annonce, une « nouvelles gestion des roulements » est également à l'ordre du jour :

- ♦ Quelles conséquences pour notre catégorie ?
- ♦ Des colonnes à plat pour tous ?
- ♦ La fin des repos 0 ?
- ♦ Des nouveaux roulements ?



La volonté du PDG est également de « simplifier, décloisonner, mutualiser » **en instaurant « plus de souplesse avec des conducteurs occasionnels »** afin « de faire face aux situations tendues ». **L'instauration du « repos-travail » généralisé au métro à travers la note n° 2023-049 est le parfait exemple de cette politique**, dont nous avons tous constaté les effets dévastateurs dans d'autres départements, notamment une baisse des effectifs et une dégradation des conditions de travail.

La présidence cherche également un accord sur « l'ambitieux » projet de « **la qualité de vie au travail (QVT)** », et ce, afin de mieux concilier vie personnelle et professionnelle des salariés. Mais **attention à ne pas imposer des changements contreproductifs aux agents**, à l'image des modifications apportées à **la situation des jours proche aidant**.

La direction de l'entreprise ne doit pas **se servir de la QVT comme d'un tremplin trompeur pour dégrader les conditions de travail** des agents comme on peut parfois le voir dans certains départements.



Malgré ces nombreuses inquiétudes, nous partageons 2 axes d'amélioration :

Premièrement, **la problématique du logement**. L'immobilier en Ile de France est hors de portée de beaucoup de salariés et les logements mis à la disposition de la RATP sont largement insuffisants. Nous saluons donc l'objectif d'augmentation du parc d'appartements de minimum 50% d'ici 2027, tout comme la facilitation des « mutations » d'un logement à un autre. **Attention tout de même aux bonnes paroles, la RATP a supprimé sa caution pour les prêts immobiliers hors bonifiés.**

Deuxièmement, **l'accélération des modernisations des lignes 7 et 8**. Ces lignes longues sont dotées d'un matériel vieillissant (MF77) avec une charge voyageurs en constante augmentation. Le MF19 doit arriver plus vite sur ces 2 lignes, afin d'améliorer sensiblement le quotidien des agents et des voyageurs.

Notre nouveau PDG, à travers ces nombreuses visites de terrains a, nous l'espérons, compris la perte de repères et de reconnaissance ressenties par beaucoup de ces salariés dont les conducteurs. Ces derniers, tout comme notre organisation syndicale, **l'UNSA**, sont fortement attachés à leur entreprise, à sa culture et à son histoire.

Le changement ne nous fait pas peur, mais dans le respect du salarié et de son bien-être.

