

PROJET OPÉRA UO À MTS :

UNE PARTITION TOUJOURS PEU LISIBLE

Censé **repenser les rôles et responsabilités de la chaîne managériale** à travers la réorganisation de l'ensemble des métiers de l'encadrement MTS, le projet OPÉRA UO consiste en une **refonte des métiers, des organisations de travail et des parcours professionnels de la maîtrise**.

Les fonctions cadres ne sont, à date, plus concernées par le projet. Mais jusqu'à quand ?

En revanche, la Direction semble décidée à accélérer le rythme des négociations et se contenter d'un accord-cadre permettant à la fois les expérimentations et la généralisation.

L'UGICT/CGT-RATP s'opposera catégoriquement à toute décision unilatérale qui ne respecterait pas le dialogue social et la volonté des agents.

Un projet de cette ampleur ne peut être traité ni avec légèreté, ni avec précipitation !

ORGANISATION DU TRAVAIL :

La Direction entend **laisser une marge de manœuvre aux lignes** dans la définition des modalités d'application de l'accord-cadre en arguant de « spécificités locales » (particulièrement longueur et configuration de la ligne). Refusant de figer les modalités de mise en œuvre du projet, la Direction estime par exemple de la responsabilité des UO le choix des activités de chaque poste, ainsi que l'adaptation des horaires et des roulements par le biais de **notes de ligne**.

Concernant la présence des AMP (MET ou GE) à prise ou à fin de service, la Direction maintient sa position : elle n'est pas impérative, particulièrement en nuit, où les enjeux de production sont plus faibles. Des AMP seraient présentes sur la ligne, au sein d'une **zone d'intervention** qui sera **définie localement par note**.

Analyse et revendications de l'UGICT/CGT-RATP :

- Etablir un **accord-cadre d'expérimentation** permettant de prendre réellement en compte les retours d'expérience avant de négocier un **accord-cadre de généralisation** du projet ;
- Faire figurer dans les accords-cadres une **base commune à toutes les UO** concernant les rôles et activités, la répartition des tâches, les organigrammes fonctionnels ou encore les organisations de travail pour chaque fonction/métier ;
- Si les spécificités des lignes ne permettent pas de déterminer précisément les **zones d'intervention**, une **définition claire** doit néanmoins figurer dans l'accord-cadre ; le **lieu de prise et de fin de service** ne doit pas être imposé sous prétexte que la mobilité géographique serait dorénavant la norme.



**LE PROJET OPÉRA NE DOIT PAS PROVOQUER DES DISPARITÉS
SUSCEPTIBLES DE CRÉER DES MÉTIERS QUI DEVIENDRAIENT
DIFFÉRENTS SUIVANT LA LIGNE D'EXERCICE.**

12 septembre
2025



<https://ugict.cgt-ratp.fr>



<https://whatsapp.com/channel/0029VahQOveLtQjCurzBGr3S>



CONDITIONS DE TRAVAIL :

La Direction veut expérimenter le **forfait-jours pour les MET** (Manager d'Equipe Transport, voir notre précédent tract en date du 20 mai 2025) avec un **repos SD** mais la **possibilité de travailler certains WE**, en arguant de l'autonomie et de la responsabilisation des agents concerné-es.

Les **GE resteraient en roulement** avec la possibilité pour les lignes de **modifier les roulements** (pour intégrer notamment du 4/3, qui serait alors **imposé à l'ensemble du collectif**).



La Direction entend que l'**alternance CREG/GE ou CREG/GT** soit **laissée à l'appréciation des lignes**. Ce qui signifie que les CREG subiraient les mêmes modifications de roulement que les GE.

Elle prévoit que les **modalités** concernant les horaires, les amplitudes ou les roulements seront décidées et **précisées localement** lors des expérimentations ou de la généralisation.

Les roulements GT et SC ne devraient pas être impactés à ce stade. Conformément à nos demandes, la qualification des GT à la conduite des trains semble avoir été écartée : elle constituait à l'évidence non pas une évolution du métier mais un changement de métier ! Néanmoins, une **formation au matériel** n'est pas écartée, dans le but de gérer mieux les incidents et signalements.

Analyse et revendications de l'UGICT/CGT-RATP :

- Nous rappelons que **le forfait ne peut être imposé**, quels que soient le poste ou la catégorie, mais demeure un **choix personnel révoquant à tout moment** ; le forfait peut donc être proposé aux MET, mais son refus **ne peut être un critère de sélection** pour l'accès au poste ;
- L'autonomie et la responsabilisation ne doivent pas être prétextes à des **horaires élargis** ; de la même façon, l'atteinte des objectifs, particulièrement pour les MET qui seront en charge des EAP des agents de conduite, ne doit pas représenter une pression obligeant à travailler selon les jours et horaires imposés par la Direction ;
- L'accord-cadre doit **clarifier les liens fonctionnels** entre les métiers, ainsi que **les liens de responsabilité** (notamment qui fait l'EAP de qui) ;
- L'accord-cadre doit **limiter et clarifier les alternances et couvertures de postes** possibles et ne pas permettre aux lignes d'imposer la répartition des fonctions ;
- L'accord-cadre doit **clarifier les schémas horaires** ainsi que **les roulements**, qui ne doivent pas remettre en cause les équilibres de vie, d'autant que de nouveaux roulements ont parfois été mis en place récemment sur un nombre non négligeable de lignes ;
- La mise en place éventuelle de nouveaux roulements doit se faire dans le **respect des règles habituelles de gestion** : hors de question que les agents ne puissent poser ou conserver les congés accordés sous prétexte de modification des conditions de travail !

L'UGICT/CGT-RATP PORTERA UNE VIGILANCE PARTICULIÈRE À LA QUESTION DES ALTERNANCES DE POSTES : ELLES NE DOIVENT PAS ÊTRE L'OCCASION D'UNE FLEXIBILITÉ ACCRUE, QUI PORTERAIT LE RISQUE D'UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL. NOTRE SYNDICAT RAPPELLE ÉGALEMENT QUE LES MÉTIERS DE CREG ET DE GT SONT DES POSTES À HAUTE QUALIFICATION ET NIVEAU D'EXPERTISE IMPORTANT, DONT LES PARCOURS DE QUALIFICATION SONT PAR AILLEURS DISTINCTS ; UNE ALTERNANCE IMPOSÉE SERAIT INACCEPTABLE !



RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES MÉTIERS :

S'il est à peu près clair que la fonction de **MET** correspondra à du **management hiérarchique** et la fonction de **GE** à du **management opérationnel**, plus axé sur les aspects techniques et le quotidien, la redéfinition des métiers reste floue à ce jour puisque un-e MET sera susceptible de couvrir, sous réserve des habilitations, les postes de CREG, GT, et GE, et qu'un-e GE sera susceptible de couvrir les postes de GT et de CREG.

Les postes de MET seraient par ailleurs en nombre relativement réduit sur chaque ligne puisque pris, comme le nombre de postes de GE, sur l'actuel effectif des MEF.

OPERA ne prévoit pas d'effectifs supplémentaires !

Même si elle s'en défend, la Direction instaure une **hiérarchie entre les 2 fonctions**, les postes de MET étant plus rares et nécessitant d'avoir acquis les compétences techniques de GE.

Analyse et revendications de l'UGICT/CGT-RATP :

- Le projet OPERA UO donne le sentiment de « couper en deux » le métier actuel de MEF en séparant les aspects techniques des aspects managériaux mais en exigeant de chacun des compétences dans les 2 domaines ; le **sentiment « d'amputation »** qui en résulte est susceptible de provoquer une perte de sens, alors que l'association des deux composantes est justement ce qui fait aujourd'hui l'intérêt et la richesse du métier de MEF ;
- L'accord-cadre doit **clarifier les rôles de chaque fonction**, ainsi que **les conditions d'utilisation**, notamment pour ce qui concerne **les remplacements** sur d'autres fonctions.

POUR L'UGICT/CGT-RATP, LA CRÉATION DE 2 MÉTIERS (GE ET MET) CONSTITUE UN APPAUVRISSEMENT PAR RAPPORT À L'ACTUEL MÉTIER DE MEF, MAIS AUSSI UNE MARCHÉ SUPPLÉMENTAIRE, PARTICULIÈREMENT POUR LES AGENTS QUI SOUHAITENT UN PASSAGE DANS LA CATÉGORIE CADRE.

UN FREIN AU DÉROULEMENT DE CARRIÈRE, QUI VIENT S'AJOUTER À D'AUTRES : L'ALLONGEMENT DES CARRIÈRES EN RAISON DE LA RÉCENTE RÉFORME DES RETRAITES, LA PROBABLE RÉDUCTION DU NOMBRE DE POSTES DE CADRES SUR LE MODÈLE DE RDS DANS L'OBJECTIF DE L'OUVERTURE À LA CONCURRENCE DU MÉTRO, LA NÉCESSITÉ DE RECLASSER UN NOMBRE IMPORTANT D'AGENTS DE RDS NON TRANSFÉRABLES AVEC LES LOTS OFFERTS À LA CONCURRENCE D'ICI NOVEMBRE 2026...

PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉS :

La Direction prône l'**individualisation des parcours**, avec une alternance entre des métiers techniques et des métiers managériaux, au sein de MTS, dans les différentes DO ou BU de l'EPIC ou au sein du groupe RATP. Elle entend privilégier une **logique de compétences ou d'expériences** acquises plutôt que l'ancienneté ou un passage obligatoire par certains postes et éviter ainsi les parcours-type.

Analyse et revendications de l'UGICT/CGT-RATP :

- La démarche de **parcours individualisés**, qui vient s'ajouter à des avancements toujours plus individualisés dans le cadre de la PRE, apparaît ici **extrêmement opaque** ; l'absence de critères ou à défaut de cadre, même large, laissera inévitablement la **place à l'arbitraire et au favoritisme : avoir le bon réseau finira par être plus important que les compétences !**
- Les **opportunités de mobilité**, déjà contraintes par les réorganisations de l'entreprise, seront d'autant plus **réduites** que chaque ligne aura ses spécificités nécessitant des compétences particulières.

En conclusion

L'UGICT/CGT-RATP exige **un accord-cadre d'expérimentation qui fixe des règles claires, transparentes et collectives** concernant l'organisation et les conditions de travail, les rôles et responsabilités de chacun des métiers, les parcours professionnels et les mobilités.

L'UGICT/CGT-RATP entend par ailleurs qu'**une valorisation des métiers d'encadrement de proximité fasse l'objet d'une négociation à la hauteur de la nécessaire reconnaissance des qualifications et du travail réalisé chaque jour** : le projet OPERA ne manquera pas de créer des contraintes professionnelles et organisationnelles supplémentaires pour les agents de maîtrise de l'exploitation.

L'autonomisation et la responsabilisation des AM revendiquées dans le projet constituent des **responsabilités individuelles supplémentaires** importantes, qui **doivent être reconnues dans le salaire de base** et non par des primettes soumises à l'atteinte d'objectifs individuels ou collectifs !

Plus que jamais, l'UGICT/CGT-RATP est convaincue que le projet **OPERA ne répond pas aux objectifs d'attractivité** tels que prétextés depuis 2 ans, **mais bien à des objectifs budgétaires visant à augmenter la productivité** par tous les moyens, et notamment **à travers une flexibilité accrue et la facilitation de la suppression de postes** par une organisation moins contraignante en termes d'effectifs pour l'entreprise.

MALGRÉ NOS DÉSACCORDS SUR LES PROJETS DE LA DIRECTION, NOUS CONTINUERONS À TRAVAILLER UN ACCORD-CADRE QUI PERMETTE À CHAQUE AGENT DE SE PROJETER AVEC LA PLUS GRANDE SÉCURITÉ DANS LES ÉVOLUTIONS À VENIR.

VOS REPRÉSENTANTS ET REPRÉSENTANTES UGICT/CGT-RATP RESTENT MOBILISÉ-ES POUR LA DÉFENSE DE VOS QUALIFICATIONS, DE VOS MÉTIERS ET DE VOS DROITS ; N'HÉSITEZ PAS À LES CONTACTER POUR LEUR FAIRE PART DE VOS QUESTIONS OU DE VOS REMARQUES !



Je me syndique !



Nom :

Prénom :

Téléphone :

E-mail :

Dir./ Départ. / BU / Filiale :

Bulletin d'adhésion à renvoyer par courrier intérieur à :

UGICT/CGT-RATP 85, rue Charlot CHOT / CHARLOT

Tél : 01.44.84.52.45 Mail : orga.ugict.ratp@gmail.com Web : ugict.cgt-ratp.fr