



## UNE REORGANISATION AU PAS DE CHARGE

La création du nouveau département, à ce jour appelé SEM, n'est pas une affaire anodine. Son périmètre d'activité regroupe en effet :

- l'ensemble du département Métro Espace Service (opérateurs et encadrement) ;
- les unités gares du RER, une partie de l'équipe RH centrale et contrôle de gestion du RER, de la communication, le pôle gares, une partie de l'USFR RER...
- pour le département BUS : les fonctions vente, information et accueil, assurées dans les bureaux de vente ou comptoirs d'information des gares routières ;
- pour CML : le personnel de l'équipe ARC, l'agence commerciale de Gare de Lyon (15 agents) qui sera rattachée au RER A, 5 agents de maîtrise de la Hotline, 1 ou 2 chefs de projet.

L'impact est direct pour 6500 agents et toute la politique d'entreprise en matière commerciale et d'accueil des usagers sur nos réseaux.

**On serait en droit d'attendre une autre approche pour un dossier d'une telle ampleur. Un projet de ce type nécessite à notre avis :**

- une véritable analyse et présentation de l'existant en termes d'organisation, d'effectifs, de qualification...
- une analyse économique avec les évolutions prévues à partir de ce point de départ ;
- une présentation des orientations organisationnelles et technologiques ;
- les étapes clés et les délais prévisionnels de ce projet ;
- un calendrier autre que l'annonce du transfert de responsabilité au sein d'un nouveau département au 1<sup>er</sup> mars.

Cette demande et cette approche du dossier est d'ailleurs conforme aux textes en vigueur sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ? Ne serait-elle pas plus en adéquation avec les propos de notre PDG Monsieur Mongin qui rappelait encore dans ces vœux de nouvel an « l'exemplarité de la RATP en matière de dialogue social ». Insistant encore sur le fait « qu'aucune modernisation de la RATP (si tel est le cas) ne se fera sans ce dialogue.

Pourtant, LA REALITE c'est le traitement de ce dossier par une audience des organisations syndicales sans dossier et une multisyndicale à la mi décembre avec un dossier réduit à sa plus simple expression pour une date de mise en place que l'on connaît après passage dans les instances.

## Une finalité très discutable...

L'urgence à mettre en place cette réorganisation cachera-t-elle les difficultés à nous présenter les finalités du projet et les vrais enjeux ?

Pour la CGT, nous sommes en attente d'éléments plus crédibles.

Décryptons les différents arguments :

- avoir des attitudes de service transversal, une politique commerciale cohérente passe-t-il par la fusion des réseaux existants ? Les agents des différents départements se cantonnent-ils actuellement à leur seul périmètre ? Si on veut renforcer cette question cela ne passe-t-il pas par des moyens pour la formation, des outils mis à disposition ? Le département CML ne devrait-il pas être le garant de cette transversalité ? Quel sera d'ailleurs son devenir ?
- sur l'argument considérant le renforcement de l'intégration transversale de l'entreprise, n'assiste-t-on pas plutôt à un saucissonnage aujourd'hui des activités par métier mais dans quel but ? Au regard de l'évolution d'un certain nombre d'entreprises publiques et de volontés politiques affichées, la séparation des activités transport, commercial, maintenance, ingénierie nous interpelle sur l'ambition réelle de défendre notre entreprise intégrée avec toutes les incidences qui en découlent.

## Des enjeux considérables

- concernant l'émergence d'un métier multimodal, quel est l'objectif et les perspectives notamment au regard des qualifications actuelles au RER et au Métro ?
- quel fonctionnement dans les relations entre anciens départements regroupés dans une nouvelle et même structure (mutations, accès aux postes, formation, qualifications, domaine d'intervention...)?
- quelles garanties dans le temps concernant les possibilités de reclassement et de requalification des agents ne pouvant plus assurer leur emploi statutaire notamment issus de BUS, les détachements dans le cadre de l'alternance à la conduite ?
- enfin, nous ne sommes pas dupe, cette opération de mutualisation à grande échelle est bien évidemment une opération de productivité par suppression de postes. C'est pourquoi nous demandons, pour une vision réelle, la situation des effectifs par unité et catégorie avant et après mise en place ? Cette demande n'est-elle pas légitime ?
- premiers touchés, l'encadrement et le secteur fonctionnel (secteur central MES et RER, formation/réglementation, suppression des unités gares ligne A et B...) sera immédiatement impacté sans qu'aucune négociation ne soit prévue à ce jour.

De trop nombreuses questions restent actuellement sans réponse.

**Pour la CGT, la précipitation ne peut pas être de mise pour un tel projet dont la finalité mérite une autre approche. Une vraie négociation passe en premier lieu par une vision précise de l'impact sur l'emploi à court et moyen terme pour tous les secteurs et catégories, les qualifications et leurs reconnaissances, les rémunérations et conditions de travail.**

**La question des Instances Représentatives du Personnel qui semble représenter une priorité pour certains ne se pose qu'en dernier ressort. Pour la CGT, ce sont les questions posées pour les salariés, pour nos missions de service public qui sont essentielles.**

Nous vous appelons à en débattre dans les attachements.

*Janvier 2010*