



GROUPE RATP

Syndicat des Cadres,
des Agents de Maîtrise
et des techniciens supérieurs

**ENCADR'ACTUA
BUS**

13 novembre 2006

PLAN DE PERFORMANCE AU DEPARTEMENT BUS :

FAUT-IL EN AVOIR PEUR ?

Si la question posée en préambule peut paraître surprenante, elle mérite cependant d'être posée car **de très nombreux agents d'encadrement sont troublés et s'interrogent sur leur avenir professionnel**, depuis qu'Anne-Marie IDRAC a demandé aux différents départements et unités, au printemps dernier, de mener une **réflexion sur la réduction des coûts de fonctionnement et d'élaborer un « Plan de Performance »**.

Votre inquiétude en tant qu'agents d'encadrement est aujourd'hui profonde et légitime, car l'étude souhaitée par notre ancienne Présidente a bien été réalisée dans les nombreuses structures de l'entreprise et certaines propositions faites « à la hussarde » par quelques « responsables d'unité », notamment au Département Bus, ont dépassé l'entendement et ont été relayées à très mauvais escient. Ces mêmes responsables ont voulu, de toute évidence, « mettre la charrue avant les bœufs » ou se montrer « plus royaliste que la Reine » et leur réflexion s'est avérée en fait beaucoup plus « storming » que « brain »...

L'audience à laquelle nous avons été conviés par la Direction du Département Bus, **le 7 novembre dernier**, nous a permis de mieux cerner les contours de la démarche, d'obtenir des précisions sur sa mise en œuvre et surtout, d'avoir quelques garanties que nous voulons ici vous présenter... La peur n'évite pas le danger et nous sommes persuadés qu'il est beaucoup plus sain de regarder les réalités en face et d'affronter les problèmes, plutôt que de les occulter et d'imiter l'autruche, dont le comportement est très éloigné de notre philosophie et de notre pragmatisme.

Lors de l'audience précitée, deux grands thèmes ont été abordés par le Directeur du Département Bus :

- **Les orientations présentées par le PDG le 6 octobre dernier lors de son premier Conseil d'Administration ;**
- **Le Plan de Performance.**

Nous n'évoquons ici que le second thème, car le programme de Monsieur Pierre MONGIN a déjà été largement présenté dans les médias, y compris sur le site Argos de notre entreprise.

Comme vous avez pu en prendre connaissance dans la lettre d'information hebdomadaire « Tour d'Horizon » du 30/06/2006, les éléments de **benchmarking** relatifs au réseau de surface ne plaident pas en notre faveur et les comparaisons avec d'autres transporteurs français ou de grandes métropoles européennes mettent en évidence un écart de coûts significatif.

Sans vouloir plagier la lettre d'information précitée, il est utile de rappeler ci-après, les principaux postes (au sens budgétaire du terme) qui pourraient nous mettre en difficulté sur un marché concurrentiel :

- **Le coût du travail** est supérieur d'environ 13 à 14 % par rapport à nos rivaux potentiels. Ce différentiel s'explique en partie, par la durée du temps de travail des Machinistes Receveurs qui est inférieure à leurs homologues conducteurs d'autres réseaux (mais il n'est pas question de revenir en arrière...).
- **Les conditions de travail** de ces mêmes personnels (mais il n'est pas non plus question d'y apporter de modifications...), l'inaptitude, mais aussi la différence entre la moyenne théorique du temps de travail et la moyenne réelle découlant des TM impactent négativement les coûts pour un écart estimé entre 10 et 15 % (équivalent temps plein de 100 MR).

• **Le rapport Qualité/Coût de la régulation** est par ailleurs défavorable. Les difficultés de circulation, mais également l'organisation actuelle de cette activité expliquent en partie ce ratio négatif. Le Responsable du Département Bus nous a précisé qu'une **réflexion globale** sera conduite prochainement **sur cette activité** (organisation, outils, métier, ...).

• **Les coûts de structure** sont très importants. Est-il opportun d'avoir, dans chaque Centre Bus, un responsable **qualité**, un responsable **communication**, une **cellule technique** ? La question est posée et il n'est pas déraisonnable de penser que la « **recentralisation** », et/ou la **mutualisation** de ces **activités** permettrait de faire des économies d'échelle, mais aussi de ne pas perdre notre savoir-faire, de ne pas diluer certaines connaissances indispensables au fonctionnement pérenne et optimum de notre belle entreprise. **Une réflexion globale sur les problématiques communication et qualité devrait être prochainement menée au niveau de l'entreprise.**

Enfin, et c'est **pour nous le sujet le plus sensible, l'encadrement des Centres serait surdimensionné » par rapport aux autres réseaux de France et de Navarre. Cet argumentaire est indiscutablement difficile à entendre et il génère un profond malaise au sein de notre population.** Comme nous avons déjà eu l'occasion de vous le préciser dans l'un de nos tracts paru au mois de juillet dernier, la CFE-CGC RATP n'est pas, a priori, opposée à la performance et à la productivité, mais toutes les actions décidées par la direction à ce sujet :

- Doivent, au préalable, avoir fait l'objet **d'information et de consultation du personnel concerné** ;
- Doivent être mis en œuvre dans **le respect de la personne humaine** ;
- Devront être examinées dans le cadre d'un **bilan avec les organisations Syndicales.**

Le Directeur du Département Bus ainsi que le Responsable des Ressources Humaines nous ont écoutés et nous ont entendus. Il n'est **pas question de faire des plans sociaux** et de **laisser sur le bas côté de la route des agents d'encadrement.** Contrairement à ce que pouvaient penser (à tort) quelques directeurs de centre, le **Plan de Performance** ne consiste pas à supprimer deux, trois voire quatre cadres par Centre ou Unité d'ici le 1^{er} janvier 2007 !

Nous avons du temps devant nous (*Notre PDG a déclaré : « qu'avec une productivité supérieure à 1% par an, sur dix ans, la RATP parviendrait au même niveau que ses compétiteurs éventuels »*) ; Nous pouvons donc ainsi **saisir les opportunités de départs naturels** (en retraite) et progresser sans précipitation vers la cible qui a été définie. La Direction confirme que **cette démarche ne pourra pas se concrétiser sans l'adhésion des personnels concernés.** En outre, selon Monsieur SAGLIER, dans le cadre de la négociation de la nouvelle Plateforme Encadrement en 2007, des dispositions pourraient être adoptées qui faciliteraient ces **départs volontaires** en accordant aux personnels concernés, des **compensations ad hoc.** Nos deux interlocuteurs sont par ailleurs conscients des difficultés que rencontrent aujourd'hui certains de nos collègues de l'encadrement pour effectuer une **mobilité, notamment en inter centre** : Un **CET** « garni » constitue très souvent, dans le cadre du CPU, un **handicap** insurmontable et empêche tout mouvement. Des mesures seront prises pour débloquer cette situation ubuesque, d'autant que beaucoup de nos collègues n'ont pas eu d'autres choix que d'épargner leurs jours de congés (CA, RTT,...), compte tenu de leurs activités, de leur importante charge de travail et ils se trouvent désormais pénalisés pour changer de poste.

D'après ce qui nous a été indiqué, un séminaire direction se tiendra sur ce thème dans les prochains jours et nous sommes convaincus que le N°1 du Département Bus ne manquera pas, à cette occasion, d'apporter quelques précisions utiles à ses collaborateurs et de rappeler les bons usages en matière de dialogue social...

A notre demande, une action de communication devrait être faite auprès des personnels pour les informer sur le process et, nous l'espérons, pour les rassurer...