

UNE MODERNISATION BIEN ENCADREE...

pour les activités de maintenance en centre-bus

Nous constatons comme dans de nombreux départements de la RATP, que la réorganisation induite par la mise en concurrence programmée notamment en 2025 pour les autobus, ne fait pas l'objet d'un projet global, mais est saucissonnée en plusieurs projets.

Nous rappelons qu'à ce jour, 6 projets de réorganisation sont engagés :

- L'ordonnancement des travaux de maintenance,
- la mise en place de la supply-chain,
- la mise en œuvre du contrôle technique,
- Le renouvellement de l'outil informatique « SAM »,
- Une énième refonte de l'interface maintenance/exploitation.

Ce principe appliqué par la direction du département ainsi qu'une insuffisance de communication entraînent un manque de visibilité pour l'encadrement de proximité sur les réels objectifs à atteindre. Cela peut laisser supposer que les objectifs du département ne sont pas ceux affichés.

Après la décentralisation mise en œuvre dans les années 90, nous assistons aujourd'hui à une recentralisation dans les prises des décisions.

Nous demandons que le management de proximité soit associé le plus en amont possible lors de la mise en place de nouvelle organisation. Une telle démarche permettra à ce dernier de mieux s'approprier les réorganisations initiées par le central.

Néanmoins, on peut se poser la question suivante : les organisations types proposées correspondent-elles toujours aux problématiques différentes d'un centre à l'autre ?

Actuellement pour la création d'équipes du soir ou d'après midi, il est prévu une prime de fonction qui s'élève respectivement à 80 € et à 50 € pour le responsable

d'atelier et le responsable d'équipe.

Ces primes sont à comparer avec celles des autres membres qui sont de 120 € pour l'équipe de soirée ou de 95 € pour l'équipe d'après-midi. Comme pour la mise en œuvre du contrôle technique des autobus, nous demandons que le projet fasse davantage preuve d'équité envers le personnel d'encadrement.

Nous tenons aussi à rappeler les difficultés auxquelles seront soumis les encadrants concernant leur condition de vie, assujettie aux horaires décalés.

Nous notons que pour ce projet, il sera fait appel au volontariat. Nous doutons que les centre-bus puissent avoir le choix de se soustraire à la mise en place des nouveaux horaires, compte tenu des efforts de productivité demandés dans le cadre du plan d'entreprise.

Quel sera alors l'accompagnement du central dans la mise en place de ce dernier ? Le document qui a été remis notamment aux instances représentatives fait l'im-passe sur ce sujet.

Nous craignons que nos collègues des centre-bus soient obligés de se débrouiller seuls. Pris entre la demande de la direction du département et le refus annoncé des organisations syndicales, ils feront à minima la réorganisation.

Officiellement, elle sera déclarée effective mais ne sera pas en réalité efficiente et l'effort de productivité pourra ainsi être déclaré atteint.

Le personnel d'encadrement s'interroge donc sur son devenir en termes, de contenu de poste, d'effectifs, de compétence, de qualification et de déroulement de carrière. L'incertitude sur son avenir est source de stress et altère sa motivation.

Syndicat C.F.E.-CGC Group RATP
21, square Saint Charles

Téléphone : 01 58 76 80 00
Télécopie : 01 58 76 80 87

Courriel : contact@cfe-cgc-ratp.com

**JE SOUTIENS LA CFE CGC RATP
EN ADHERANT
WWW.CFE-CGC-RATP.COM**