



Filialisation d'un CSP Finance / RH

Les salariés de CGF et de GIS concernés se sont très largement prononcés contre cette filialisation, et ils ont raison.

Pourquoi la CFE-CGC Groupe RATP les soutient-ils auprès de la Direction, dans le cadre d'une action commune avec les autres organisations syndicales représentatives ?

Cette filialisation consiste à créer de toute pièce une entreprise au sein du Groupe RATP spécifiquement dédiée à la finance, la comptabilité, la paye et les ressources humaines. Au-delà d'un regroupement qui interroge, ce n'est ni plus ni moins qu'une **externalisation d'activités** qui sont pourtant nécessaires au fonctionnement d'une grande entreprise.

Cette externalisation pose de nombreux problèmes :

- Le premier d'entre eux est l'**éloignement physique** des salariés qui devront effectuer ces activités, des entreprises pour lesquelles elles sont nécessaires. Pour bien comprendre les particularités d'une entreprise aussi complexe que la RATP, il est fortement souhaitable d'en faire partie. C'est encore plus vrai pour les ressources humaines qui impliquent une proximité que la filialisation ne permettra pas.
- La logique de contractualisation des relations internes et de concurrence généralisée **désintègre la RATP** et met en péril la continuité du service public de transport.
- Les salariés embauchés par la future filiale seront sous convention collective SYNTEC. Or il s'agit d'une **convention collective « fourre-tout » au rabais**, qui n'existe que parce que de grandes entreprises, souvent multinationales, ont décidé d'externaliser un certain nombre d'activités d'expertise et de fonctions support. C'est donc par une croissance externe que de plus en plus de salariés, principalement des cadres, se retrouvent dépendre de cette convention. Cette convention, peu protectrice, sert également d'épouvantail dans certaines sociétés qui menacent d'y rattacher leur personnel s'il n'accepte pas les concessions que leur imposent leurs dirigeants.
- Certes, les premiers salariés du CSP seront des détachés de l'EPIC mais les **garanties** qui leur seront offertes sont **très fragiles et limitées dans le temps**, ne serait-ce que parce que la filiale pourra mettre fin à leur détachement et que l'EPIC n'aura plus de postes équivalents à leur proposer ou que la direction générale pourra à tout moment revenir sur ses quelques engagements, une fois les tensions retombées.

- La mobilité est déjà un problème au sein de l'EPIC. Pour autant un grand nombre d'agents ont pu faire une carrière enrichissante avec des emplois variés. Croire que le Groupe RATP nouvelle version offrira l'équivalent est une illusion. Déjà, le Groupe a du mal à conserver ses talents, lorsque ceux-ci voient un détachement dans une filiale se terminer, ce sera encore plus complexe lorsque le poids des filiales s'accroîtra. De plus, le courant de pensée qui guide la transformation de l'entreprise ne l'envisage pas et préfère spécialiser les salariés. La **muraille** séparant les activités sera plus épaisse et donc **difficilement franchissable pour les personnels**.
- Le volume d'activité et par conséquent la **pérennité de la filiale n'est pas garantie**. En effet, il n'y aura aucune obligation des futures filiales d'exploitation qui seront créées dans le cadre de l'ouverture à la concurrence de recourir au CSP Finance / RH. Ainsi en a décidé la direction générale. Et par ailleurs on ne sait pas si la filiale aura le droit de vendre à l'extérieur du Groupe, ce qui doit être clarifié.
- De plus la filiale devant être compétitive financièrement, les clients internes potentiels auront beau jeu de **trouver moins cher ailleurs** dans ce monde hyper concurrentiel que nous construisent nos élites.
- Faute d'activité et/ou de compétitivité, rien ne sera plus facile pour le Groupe RATP que de **se défaire de tout ou partie des activités filialisées** en les cédant ou en les délocalisant.

En résumé, la stratégie de la direction générale qui consiste à **contourner le statut d'EPIC de la RATP et le statut du personnel** ressemble étrangement à ce qui s'est produit dans d'autres ex entreprises publiques de services publics. Si elle peut sembler moins frontale, elle n'en est que plus déstabilisante. Elle s'inscrit dans un bouleversement complet qui touche à la fois les lieux, les outils, les modes de travail et l'organisation de l'entreprise, dans un contexte de pandémie angoissant.

Il n'est donc pas étonnant qu'une **majorité de salariés**, notamment dans l'encadrement, pas ou peu associés aux décisions et n'ayant pas la vision globale, se sente **peu à peu dépossédés de leur entreprise**.

Les démissions, ruptures conventionnelles et burn out confirment une augmentation des **risques psychosociaux directement liés à la stratégie mise en œuvre**. Malgré nos alertes et nos arguments, la direction continue de faire pression sur les salariés pour imposer son modèle.

La **gestion des entreprises par les coûts**, qui consiste à **comprimer toujours plus la masse salariale**, est d'autant plus **aberrante** lorsqu'elle s'applique à une entreprise publique de service public. La CFE-CGC ne cesse de dénoncer ses **conséquences délétères** pour les usagers, les salariés et les contribuables.

La CFE-CGC Groupe RATP vous invite à lire ci-après la déclaration liminaire des organisations syndicales lue lors de l'audience « Accompagnement du projet de filialisation d'un CSP Finance-RH » du 20 septembre dernier.



Accompagnement du projet de filialisation d'un CSP Finance-RH
Réunion pluri-syndicale du 20 septembre 2021

Déclaration liminaire des organisations syndicales CFE-CGC, CGT, UNSA
(auxquelles se sont jointes SUD et CFDT représentatives à DSC)

Nous sommes conviés ce jour pour négocier l'accompagnement social de la mise en place prochaine d'un centre de services partagés Finance et RH. Tel que la Direction de l'Entreprise l'envisage, ce CSP prendrait la forme d'une filiale dans laquelle seraient transférés les postes du CSRH, du pilotage de la paye et de la comptabilité aujourd'hui domiciliés dans l'EPIC. À noter que ce projet de création d'un nouveau CSP est inscrit à l'agenda social 2021 sans qu'aucune mention de la filialisation n'apparaisse.

Ce projet s'inscrit par ailleurs dans le cadre plus général d'une reconfiguration globale de l'organisation de l'Entreprise. Ce projet baptisé RATP 2023 est encore à ce jour mal défini et insuffisamment discuté.

Quoi qu'il en soit, la volonté de filialiser des activités de l'EPIC sans qu'aucune contrainte légale ou réglementaire n'en produise la nécessité, apparaît pour ce qu'elle est manifestement : l'engagement concret d'une politique délibérée de démantèlement de l'EPIC à des fins économiques. Par le passé, des entreprises publiques ont été attaquées frontalement d'abord par des embauches hors Statut puis par un changement de forme juridique (d'EPIC à SA). Dans notre cas, il s'agit de vider l'EPIC de ses activités et de ses agents par filialisations multiples afin de changer le cadre social dans lequel les salariés exercent leurs activités. La méthode est différente mais la finalité est la même : en finir avec l'EPIC et le Statut du personnel, épouser le régime des conventions collectives progressivement pour les agents détachés, immédiatement pour les futurs embauchés.

Dès l'annonce de ce projet aux différents collectifs de travail concernés, les organisations syndicales ont rencontré les agents. Le constat a été rapidement et unanimement fait autour de deux évidences : 1/ La filialisation n'est pas nécessaire (ni juridiquement, ni réglementairement). 2/ La filialisation ne dessine aucun avenir désirable.

Depuis le début de nos échanges, vous avez été dans l'incapacité de démontrer la nécessité de la filiale. Votre seul argument, asséné comme une vérité qui ne se discuterait pas, renvoyait aux conditions d'exercice de la concurrence. Selon vous, dès lors qu'une structure de l'EPIC réaliserait une partie de ses activités pour le compte de filiales, elle s'exposerait à des recours de ses concurrents sur le fondement de l'existence de subventions croisées. Outre que ces situations existent déjà dans l'entreprise sans que cela ne pose le moindre problème dès lors que la traçabilité et l'étanchéité financières sont garanties, vous n'aviez produit jusqu'ici aucune analyse à l'appui de votre affirmation. C'est sans doute pour corriger ce manquement que vous nous avez adressé vendredi matin un mémorandum de trois pages intitulé « Les incidences du droit de la concurrence sur le choix de la filialisation ». Alors que vous auriez pu nous communiquer ces éléments depuis des mois, chacun appréciera le choix de nous l'adresser à la veille de la présente négociation (si on neutralise le week-end). Plus fondamentalement, si vous entendiez nous convaincre et les agents avec que l'exercice de la concurrence, libre et non faussée, doit nécessairement conduire à la filialisation, c'est raté. Vous faites la démonstration inverse en rapportant très clairement la position de l'autorité de la concurrence s'agissant au surplus du secteur des transports publics et du territoire francilien. En effet, l'autorité de la concurrence réaffirme ce que nous savions. Si l'EPIC réalise des activités à la fois pour son compte propre et pour le compte de filiales, il doit par tous moyens assurer l'étanchéité financière entre ces activités. Sur les moyens, l'autorité de la concurrence

Accompagnement du projet de filialisation d'un CSP Finance-RH
Réunion pluri-syndicale du 20 septembre 2021

préconise trois solutions avec un ordre de préférence :

1. La séparation juridique selon le principe de « qui peut le plus peut le moins » invitant à organiser en filiale les activités tournées vers des filiales (option de deux CSP) ;
2. La séparation comptable en deux comptabilités distinctes au sein d'une même structure (option du gestionnaire d'infrastructures) ;
3. Une unique comptabilité analytique permettant de flécher (et donc séparer) les activités réalisées pour le compte de l'EPIC et celles réalisées pour le compte de chaque filiale.

Sitôt la démonstration faite que la filialisation des activités de l'EPIC n'est pas requise, vous vous empressez de tourner le dos à cette conclusion avec des arguments irrationnels :

1. Vous agitez des peurs parfaitement infondées en l'état actuel de la situation. Vous spéculiez sur des attaques considérables des concurrents de la RATP qui, si on vous devine, conduiraient l'autorité de la concurrence à revoir ses préceptes. Il est vrai que pour ne pas se faire écraser par une voiture, le mieux est encore de ne jamais sortir de chez soi...
2. Vous affirmez, sans aucun élément quantitatif et temporel à l'appui, que le volume d'activité réalisé par le CSP pour les filiales sera important. Et alors ? D'une part, la volumétrie ne semble pas entrer en ligne de compte dans le raisonnement de l'autorité de la concurrence ; quelle que soit la volumétrie, seule l'étanchéité financière compte. D'autre part, vous confirmez que la volumétrie des activités serait suffisante côté EPIC et côté filiales pour envisager deux CSP Finance et RH, chacune du reste avec ses spécificités propres.
3. Trop de séparation comptable tue la séparation comptable. A partir de quand, trop c'est trop ? Vous ne le dites pas ! Rassurez-vous, on ne vous le demande pas !

Reste en dernière analyse, la motivation à peine avouée d'une filialisation à des fins de productivité. Rappeler simplement que le forfait jours Syntec fixe à 218 le nombre de jours travaillés annuellement quand celui de l'EPIC en compte 206 (soit 6% d'écart) suffit à clarifier l'enjeu.

Les agents ont vite compris qu'ils n'avaient rien à gagner dans cette aventure et puisque, contrairement à leur poste, leur transfert ne peut se faire en détachement que sur la base de leur consentement, ils ont choisi de vous répondre collectivement et massivement qu'ils ne rejoindront pas la filiale si vous persistiez à la créer. Plus de 130 ont d'ores et déjà signé une pétition pour dire leur refus de la filialisation ce qui -au regard des deux cents postes concernés dont de nombreux sont aujourd'hui couverts par des CDD- est considérable.

A la question posée dès le mois de juin : « Que ferez-vous si les agents ne sont pas volontaires pour rejoindre la filiale sachant que vous leur devrez alors un poste dans l'EPIC et que la filiale devra compter sans leur savoir-faire ? », vous répondiez « Cette hypothèse, on ne l'envisage pas ! ». Et maintenant, l'envisagez-vous ?

Il était sans doute dispensable de vous redire tout cela car vous nous lisez et vous connaissiez déjà notre position unanime, tant celle des agents que celle des organisations syndicales. Nous vous l'avons dit, nous sommes prêts à discuter de tout mais il y a un préalable, renoncer à la filiale ! Sans quoi, nous n'avons rien à faire ensemble ce matin.