



FILIALISATION D'UN CSP FINANCE - RH

Cela devient une habitude, la Direction communique directement auprès des salariés pour convaincre de la pertinence de projets pourtant rejetés à l'unanimité.

Cette communication orientée masque bien évidemment les sujets qui fâchent. Afin de permettre à chacun de se faire un avis éclairé, la CFE-CGC Groupe RATP vous propose des compléments de réponses à la foire aux questions lancée par la direction courant novembre sur la filialisation d'un CSP Finance - RH.

1. Questions / Réponses Ouverture à la concurrence

1.1/ En quoi l'ouverture à la concurrence du réseau BUS peut-elle avoir un impact sur mon travail ?

L'ouverture à la concurrence ne devrait pas avoir d'impact sur mon travail. Ce qui est à faire aujourd'hui le sera demain. La séparation comptable est possible sans filialisation, surtout pour les fonctions support et la filialisation n'est pas une garantie de non détournement du financement par le contrat IDFM.

En fait, l'ouverture à la concurrence du réseau BUS sert d'accélérateur au démantèlement de l'EPIC. En effet, le seul objectif de l'ouverture à la concurrence est de faire baisser les coûts des entreprises réalisant l'offre de transport. S'agissant des fonctions support, leur filialisation permet à la fois de les rattacher à des conventions collectives moins-disantes et de les mettre en concurrence tant en interne qu'avec l'externe.

1.2/ Finalement, n'est-on pas en train de faire le 1er pas vers une externalisation ?

Hélas oui. Une filiale est une entreprise à part entière, indépendante juridiquement de l'EPIC et des autres filiales du Groupe RATP. Ses liens capitalistiques et son rattachement fonctionnel ne changent rien à l'affaire. Certes, la filiale reste dans le Groupe mais pour combien de temps ? Que va-t-il advenir des personnels RH et Finances des filiales existantes puisque le nouveau CSP est sensé prester pour elles ?

Il est d'ailleurs prévu une fusion avec le CSP France de RATP Dev.

1.3/ Loi LOM : qu'est-ce que cela va changer pour les salariés EPIC détachés article 33 ?

La loi LOM prévaut sur les détachements article 33. Si en application des textes cadrant l'ouverture à la concurrence du réseau BUS un salarié occupant un poste faisant l'objet d'un transfert, même s'il est détaché article 33, sera transféré dans la filiale concernée et perdra le statut RATP. Pour les autres détachés, le contrat de travail des agents mis à disposition n'est ni rompu ni suspendu. Cependant, le détachement, lui, peut être rompu unilatéralement moyennant un préavis de trois mois. Le retour dans l'EPIC deviendra très difficile, voire impossible, compte tenu de la disparition des métiers filialisés d'une part, et de la productivité imposée par le programme Diapason d'autre part.

2. Questions / Réponses *Pourquoi un CSP en filiale ?*

2.1/ Pourquoi doit-on passer par une filiale ?

Il n'y a strictement aucune obligation. C'est un choix de la direction générale destiné à accroître la productivité. L'argument d'une plus grande transparence et d'une meilleure garantie du respect des principes de droit à la concurrence avec l'étanchéité des comptes est un leurre. La création de cette filiale complexifie l'organisation sans supprimer toute suspicion de subventions croisées.

Les exemples de détournement de fond, notamment en vue d'optimisation fiscale, ne manquent pas dans les grands groupes multinationaux.

2.2/ Est-ce que la filialisation veut dire privatisation ?

Oui, bien sûr. La filiale sort du périmètre de l'EPIC et perd son caractère public. Ses salariés embauchés directement seront sous convention collective SYNTEC et non sous statut RATP. L'origine de ses capitaux ne change pas sa nature mais seulement sa structure actionnariale qui peut d'ailleurs facilement évoluer.

2.3/ Qui seront les clients de la filiale ?

Seules les entités du Groupe pourront faire appel aux services de la filiale mais à la condition qu'elle soit aux meilleurs standards du marché. Si la concurrence est forte, la filiale devra redoubler d'efforts de productivité car elle ne disposera pas de clients captifs.

2.4/ Que se passera-t-il s'il n'y a pas assez de clients ? Pourra-t-on « forcer » les BU et filiales du Groupe à recourir aux services du CSP ?

La priorité d'usage est conditionnelle, c'est donc un vrai problème car rien ne garantit le recours à la filiale par ses clients potentiels. D'autant que rien ne démontre qu'elle est d'ores et déjà au niveau du marché. Aucune étude de marché n'a été faite concernant la partie RH. De toute façon, dans un système concurrentiel le prix du marché est la conséquence du rapport entre l'offre et la demande. Nous sommes loin de coût de production. Là aussi, les exemples ne manquent pas.

La filiale n'ayant pas vocation à prester à l'extérieur du Groupe RATP, s'il n'y a pas assez de clients internes, les salariés de la filiale devront faire encore plus d'efforts de productivité et si cela ne suffit pas, la filiale sera cédée ou dissoute.

2.5/ Est-ce que la filiale devra « gagner » de nouveaux clients en plus des clients internes au groupe ?

S'il n'est pas recherché de croissance en dehors du Groupe RATP, les salariés de la filiale seront en permanence sous la pression du risque de perte de clients internes au Groupe. C'est un levier de productivité permanente pour les dirigeants de Groupe. Lorsque l'on crée une filiale, l'objectif est de se développer sur un marché : ce qui n'est pas le cas ici.

3. Questions / Réponses *Conditions de travail*

3.1/ Dans quelles conditions vais-je pouvoir conserver mon activité, mes compétences, mon expertise ?

Les salariés qui intégreront le Centre de Services Partagés (CSP) Finance-RH risquent, sauf exception, d'être bloqués au sein de leur filiale. La transversalité des filières dans le Groupe n'a jamais montré son efficacité et sera bien moindre qu'au sein d'une même entreprise. D'autant que chaque entité du Groupe aura des objectifs de productivité et que RATP 2023 n'aborde pas le thème de la mobilité, si ce n'est de manière déclarative, pour dire que cela sera plus simple mais sans mettre en place en parallèle de vrais mécanismes opérationnels de mobilité.

3.2/ Est-ce que je vais devoir renoncer à mon emploi statutaire ?

A court terme, non. Mais à moyen ou long terme, rien ne peut être garanti.

3.3/ Est-ce que mon salaire sera maintenu ?

A court terme, oui. Mais à moyen ou long terme, rien ne peut être garanti.

3.4/ Est-ce que je devrai changer de lieu de travail ?

Non, dans un premier temps. Les entités resteront séparées ce qui est d'ailleurs compliqué d'un point de vue opérationnel alors que l'on parle d'une seule entité.

Mais que se passera-t-il lors de la fusion avec le CSP France de RATP Dev ?

Quelle garantie peut apporter une entreprise qui se privatise ?

3.5/ Dans cette nouvelle filiale, va-t-on garder la même organisation et travailler avec la même équipe ou va-t-il y avoir une nouvelle organisation ? Si oui, qui va la définir et quand ?

Le CSP sera une filiale de RATP Participations mais sera rattachée fonctionnellement à l'EPIC. Trois entités y fonctionneront : RH, Finances et un pôle transverse relations client, qui reste encore flou quant à sa composition et sa localisation. D'autres changements peuvent intervenir très vite.

3.6/ Est-ce que je conserverai mon ancienneté, ma retraite, ... ?

A court terme, oui. Mais à moyen ou long terme, rien ne peut être garanti.

3.7/ Quelles formations pourrais-je suivre ?

La filiale étant une entreprise à part entière, tout dépendra de ce qu'elle décidera.

3.8/ Combien de temps (en nombre de jours) vont travailler les agents au forfait ?

La convention SYNTEC qui régira la filiale est beaucoup moins favorable en termes de nombre de jours de congés. Elle finira par s'appliquer à l'ensemble des salariés.

3.9/ Opérateur : quel est le parcours ? Si toutes les tâches ne peuvent être effectuées, est-ce que cela sera un problème dans la filiale ? Est-ce que le statut d'opérateur peut être problématique dans la gestion des effectifs, des compétences de la filiale ?

Cette question est incompréhensible et la réponse de la direction est absconse.

3.10/ Disposera-t-on de nouveaux outils informatiques ?

Certainement : il faudra apprendre à les maîtriser. Ils devront pouvoir communiquer à la fois avec ceux de l'EPIC et ceux des autres filiales : les processus à mettre en œuvre sont un sujet à part entière et complexe. Le monde de l'informatique est un monde d'obsolescence programmée. Celle-ci s'accélère et cherche à automatiser le plus de tâches possibles. Des évolutions permanentes sont à prévoir.

3.11/ Y-aura-t-il des mesures d'accompagnement ?

L'objectif est de mettre en place la filiale. Tout sera fait en ce sens par la direction. Les refus de détachement et les retours au sein de l'EPIC seront découragés sauf s'ils restent marginaux. L'engagement de l'entreprise de retrouver des postes au sein de l'EPIC à ceux qui le souhaitent n'est encadré par aucun délai et se heurte aux objectifs de productivité.

3.12/ Les congés : dans la filiale est-ce que l'agent garde la liberté de poser ses congés ?

Les congés seront gérés par les règles de la filiale et la filiale pourra imposer par exemple la prise de RTT obligatoire.

3.13/ Double entité, double appartenance : au bout de 12 mois, les effectifs seront dans les deux entités EPIC et filiale. Quels sont les impacts de cette double appartenance ?

Les postes étant transférés à la filiale la question du retour à l'EPIC pour les salariés qui le souhaitent sera compliquée. D'autant que l'EPIC lui-même aura été transformé en BU.

3.14/ Va-t-on continuer à avoir droit au CE ?

Après la période de détachement article 33, rien n'est garanti.

4. Questions / Réponses Accord

4.1/ Le projet CSP/filiale se fera-t-il même si les OS ne signent pas d'accord ?

Malheureusement oui. La CFE CGC Groupe RATP a d'ailleurs refusé de signer. Signer un accord qui vise à sortir de leur entreprise des salariés qui n'ont rien demandé serait une provocation.

4.2/ Qu'est-ce qu'un relevé de décision ?

En la matière le relevé de décision constitue la décision unilatérale de la direction pour filialiser le secteur RATP des RH et de la finance.

4.3/ Quels sont les éléments pouvant être dénoncés dans le protocole d'accompagnement ?

Le formalisme à respecter et les possibilités de dénonciation n'empêchent pas de veiller aux bonnes relations et au respect du climat de confiance avec les partenaires sociaux.

