

## **Avis sur le déploiement du centre de services ressources humaines (CSRH)**

Nous sommes aujourd'hui consultés sur le déploiement du CSRH dans le département RATP INFRASTRUCTURES.

Ce déploiement impactant 3 départements, MRF, SUR et GDI, a été discuté et négocié en transversal.

Ce dossier structurant pour les départements concernés et ayant des impacts forts sur les effectifs, celui-ci a été concerté dans le cadre du protocole GPEC.

La première réunion d'information a eu lieu mi-mars 2019. Dès cette présentation, l'objectif était de renforcer la fonction RH, de gagner en efficience, de consolider la qualité de service et de développer les compétences des équipes.

S'en est suivie une présentation au CSEC et aux CSE respectifs. En parallèle des négociations en transverse, le département GDI a aussi présenté les éléments de contexte aux organisations syndicales représentatives.

La direction justifie son projet d'élargissement du périmètre d'activité du CSRH avec les mêmes arguments que ceux donnés dans tous les projets liés à DIAPASON.

- 1) Diminuer le « poids financier » des fonctions supports pour se préparer à la concurrence. Elle s'appuie pour étayer son raisonnement sur un benchmark dont nous n'avons jamais vu les conclusions, elle ressort un ratio moyen par agent gestionnaire/agent géré qui, comme d'habitude, est défavorable pour les agents.
- 2) De répondre à une attente forte soi-disant des départements, dont le nôtre et d'en profiter pour digitaliser un maximum de process, comme le projet PULSE intégré au projet GPRH, ce nouvel outil devant à terme remplacer COLISE.

Mais, au fait, la digitalisation ne devrait-elle pas s'accompagner d'un déploiement de matériel informatique ? A priori non, puisque d'après la direction le nombre de postes est suffisant. Il est vrai que cette décision émane de personnes qui sont équipées de poste informatique individuel et sont éloignées des attachements qui ont 1 PC pour 15.

- 3) Regrouper les agents sur un même lieu, le site de Neuilly Plaisance a été choisi.

Rappelons que le CSRH a été créé en 2007, aujourd'hui le CSRH est composé de 50 salariés décomposé en une équipe de gestion administrative pointage carrière et paie et une équipe gestion administrative de la formation et gère 7000 salariés dont le département de maintenance M2E depuis début 2019 et environ 160 agents des fonctions centrales de notre département suite au dossier de la transformation de l'ingénierie.

D'ailleurs, cette intégration est longue d'enseignement, un salaire versé en partie à un agent (70 %) à qui on a demandé d'attendre le mois suivant pour régularisation, des délais de paiement pour les nuits qui s'allongent, un délai de traitement important pour des demandes d'attestation d'employeur, voilà à quoi s'attendre.

Pas sûr que les agents des unités opérationnelles soient aussi patients.

A qui le tour, aux unités opérationnelles de notre département soit 4 unités locales regroupant environ 1800 salariés qui sont chapeautés par 30 personnes de la cellule RH.

Au niveau du CRSH, sa structure restera identique avec 2 équipes, une partie des 30 agents concernés rejoindront cette structure. Sachant que notre département a déjà fait de la productivité sur les services RH (centralisation des fonctions RH au sein des unités VOIE, TDE, ESO et CT).

Concrètement, pour les 3 départements, cela représente 24 postes supplémentaires qui basculent au CSRH dont 6 issus de notre département.

Pour autant, des postes de gestionnaires resteront dans les unités, en effet, la particularité et la complexité de nos roulements amènent des corrections de pointage remontées par le terrain et que le CSRH ne peut pas traiter au fil de l'eau.

Il en est de même pour la partie formation, où les acteurs de la formation resteront sous la responsabilité des unités.

En terme d'effectifs, nous avons donc 6 postes qui sont transférés au CSRH et 5 postes supprimés, 2 postes d'agent de maîtrise et 3 postes d'opérateur, soit moins 11 postes.

Notre inquiétude porte sur les 3 postes d'opérateurs, en effet, comme d'habitude, ces agents n'ont soi-disant pas le profil pour passer à la catégorie supérieure alors que pour la plupart ils exercent ce métier depuis des années. Alors l'accompagnement au changement prôné par l'entreprise ne doit pas être simplement des mots, mais au contraire, il faut l'activer concrètement lors de ce genre de restructuration.

La formation contribue à la montée en compétence, l'immersion est un autre axe qui permet aussi de donner sa chance à chacun.

Pour s'assurer que la direction tient son engagement de ne laisser personne sur le bas-côté, nous demandons un suivi à chaque séance CSE des propositions qui seront faites à ces 3 personnes.

Enfin, la partie facteurs de risque est comme d'habitude un exercice de style obligatoire. Espérant que, cette fois-ci, les préconisations qui sont faites seront appliquées.

Le volet social n'est encore une fois pas à la hauteur de l'enjeu et ne reconnaît pas le professionnalisme du personnel. Aucune OS n'a d'ailleurs signé le protocole proposé, avare à bien des niveaux.

Quelques « primettes » distribuées, un plan formation d'accompagnement dérisoire et puis c'est tout. Passez votre chemin.

Toujours le même refrain, tout pour l'entreprise, des miettes pour les agents et au milieu le chantage à la signature pour un dossier qui est basé sur la baisse des effectifs et des économies.

Alors difficile d'y voir des éléments positifs que ce soit pour le personnel RH à qui on va demander plus, plus d'agents à gérer, plus de poly compétence et rien en retour et pour les unités et ces agents une perte de proximité et de lien humain. Un comble pour un dossier de ressources humaines.

A l'avenir, la crainte des élus, c'est tout simplement l'externalisation du CSRH. A moins que la crise que nous traversons ne coupe les ailes à cette direction qui n'a qu'une ligne de mire : Devenir une entreprise comme les autres, fondée sur l'ultralibéralisme.

La productivité, la perte de lien social et humain, le manque de moyens informatiques, un volet social à néant contraint les élus CSE à émettre un avis défavorable sur le déploiement du centre de services ressources humaines (CSRH).

PROCEDURE DE VOTE :

**POUR : 19 (16 CGT, 2 UNSA, 1 CFE-CGC)**

**CONTRE : 1 (UNSA)**

**ABSTENTION : 0**