

Dans le cadre des efforts de mutualisation et de rationalisation recherchés par le plan d'entreprise, le département Bus a mis en place un projet de regroupement du Centre Bus d'Asnières avec le Centre Bus de Pleyel. Objectif visé : réduire le coût de l'encadrement et rationaliser les activités au sein d'une seule et même unité opérationnelle regroupant deux sites géographiques. Les élus des CDEP BUS et MRB comme les élus du CRE se sont prononcés de manière unanime contre ce projet.

# Regroupement des Centres Bus Asnières-Pleyel

Dans la lignée des fusions de centres bus réalisées en 2003 et en 2004 (Ivry-Lebrun et Créteil-St Maur), le département BUS a entrepris depuis septembre 2010, une démarche visant au regroupement des centres bus d'Asnières et de Pleyel. Les deux unités opérationnelles seront réunies en une seule, l'UO Asnières-Pleyel. Pour autant, les deux établissements conserveront à l'issue du projet, leur identité propre au sens du droit syndical. En effet, la fusion initialement annoncée des deux centres a finalement été reportée à plus tard. Reste évoquée dans le dossier, la constitution à terme d'une seule et même communauté de travail. Répondant à l'objectif d'accrois-

sement de la performance et de la compétitivité de l'entreprise, ce projet a pour ambition d'offrir aux usagers une plus grande fiabilité de leur service tout en en réduisant le coût de fonctionnement. Dans le viseur, la réduction de la masse salariale et en premier lieu, la baisse des coûts de l'encadrement.

## Productivité et réorganisation fonctionnelle

Le passage de deux à une seule unité opérationnelle acte la suppression des redondances dans les fonctions managériales. L'effectif cadre (BUS + MRB) est ainsi ra-

mené de 13 postes à 7, soit de 10 à 4 pour le seul département BUS. L'organisation est restructurée en 4 pôles distincts: ressources humaines, finances et qualité, production et maintenance.

Afin de palier à la contrainte d'éloignement géographique des deux sites, ce projet inscrit dans ses lignes directrices une spécialisation et une complémentarité entre les deux établissements. Parmi les fonctions communes, on trouvera l'accueil RH et les éléments de pointage de premier niveau. En revanche, les opérations plus complexes de gestion des ressources humaines seront regroupées sur un seul des deux sites. Au nom de ce même principe de spécialisation, les entités

# >département BUS

En janvier 2012, le département BUS, en charge du transport des voyageurs sur le réseau de surface, était réparti dans 21 centres bus et 2 relais situés à Paris et en petite couronne. Il compte près de 15 000 agents dont 13 000 machinistes-receveurs.



« Pour les élus du CDEP BUS, cette opération fondée sur des gains de productivité prépare le terrain aux prochains regroupements qui modifieront profondément les structures de l'organisation du Département BUS. »

du pôle production (conception de l'offre, planification et coordination technique et coordination de l'exploitation) seront regroupées sur le seul site de Pleyel, doté d'un PCC depuis décembre 2011. Des roulements et permanences seront organisés, afin d'assurer une présence alternée des cadres sur chacun des deux sites.

Pierre angulaire du système, le management de proximité est annoncé renforcé. Mais la plus forte présence sur le terrain du management de proximité restera à démontrer. Si l'organisation cible prévoit en effet la création de 5 nouveaux postes d'adjoints de ligne, portant leur nombre total à 13, soit un niveau équivalent à l'effectif de respon-

sables d'équipe de ligne (REL et REHL), la charge d'activité pour cette fonction d'adjoint de REL ou REHL est diminuée de 7,1 à 5,2 agents équivalent temps plein (ETP). Polyvalents, les adjoints de ligne exerceront en effet une activité de régulation en service posté à hauteur de 55 à 60% de leur temps de travail. Dans le même temps, l'équipe de régulateurs est, elle-même, fortement redimensionnée et ramenée à 12 postes contre 23 auparavant !

La direction évalue à 1 168 K€, l'économie réalisée sur la masse salariale. Elle traduit la suppression de 6 emplois "cadres" et de 9 emplois "agents de maîtrise". Seul le département BUS est

touché par ces réorganisations et disparitions de postes. En mesure d'accompagnement, la direction propose d'accorder une prime de 600 € à l'ensemble du personnel d'encadrement et prévoit pour les prochaines commissions de classement, une enveloppe additionnelle de 300 points au titre de la productivité induite.

## Dialogue social en berne

A la suite d'une première série d'audiences syndicales organisée fin 2010, des réunions bilatérales de négociation se sont tenues avec chaque famille syndicale au cours de l'année 2011.

Informées sur le projet en début d'année 2012, les différentes instances du personnel concernées (CHSCT BUS, CDEP BUS, CDEP MRB, CRE) ont été invitées à émettre un avis. De manière unanime, elles ont fait entendre leurs désaveux, jugeant ce dossier non abouti. L'absence de prise en considération des remarques portées par les représentants du personnel lors des audiences syndicales, comme le non respect des protocoles en vigueur dans l'entreprise en matière de droit syndical et de protocole GPEC sont largement déplorés.

Pour les élus du CDEP BUS, cette opération, essentiellement fondée sur des gains de productivité, prépare le terrain aux prochains regroupements

# Regroupement des centres bus Asnières-Pleyel

qui modifieront profondément les structures de l'organisation du Département BUS. Si l'organisation de la maintenance n'est pas modifiée par le projet, l'organisation de l'exploitation à BUS est quant à elle, considérablement remaniée. Pour la superviser, l'équipe de cadres a été réduite à 4 postes, là où les autres

centres ayant une taille comparable ont entre 6 et 8 postes. Sur le terrain, la charge de fonctionnement du service est également reportée sur un nombre inférieur de managers de proximité. Les responsables d'équipes et leurs adjoints seront ainsi chargés d'encadrer une population de 51

machinistes receveurs en moyenne contre 46, précédemment. Une expertise demandée par le CHSCT BUS pointe ainsi le risque d'une nouvelle dégradation des conditions de travail des agents et de nouveaux risques psycho sociaux liés à une charge mentale excessive.

La déqualification de certains postes cadre en agent de maîtrise (comme le poste de responsable commercial et communication et celui de responsable qualité), et de postes maîtrise en métier de développement est également dénoncée. Le sous dimensionnement de l'effectif des régulateurs pourrait être selon les élus, partiellement compensé par un renfort de l'effectif MAE (Machiniste Assistant à l'Exploitation). Aussi leur apparaît-il difficile d'arguer comme le prétend la direction d'une *amélioration du service aux usagers et de nouvelles opportunités de parcours professionnels pour les agents alors que tout participe, dans ce dossier, à leur abaissement.*

L'absence de bilan des précédentes fusions, comme de réponse précise aux questions posées sur le chiffrage du projet, s'ajoutent à la liste des critiques émises sur ce dossier. Pour autant, déplorent les élus du CDEP BUS, les *Directions des Centres Bus d'Asnières et de Pleyel n'ont pas attendu les avis des instances pour supprimer les postes prévus dans le dossier de regroupement.* Une anticipation qui rend ainsi peu lisible l'évolution réelle des effectifs avant et après projet. D'autant que cette opération s'ajoute à celle du PCC en 2011, et précède la mise en place du CRIV, où l'effectif dédié à la régulation sera entièrement transféré de l'unité opérationnelle. Cette productivité à marche forcée sera également dénoncée par les élus du CRE pour qui le regroupement Asnières-Pleyel apparaît comme *l'exemple répulsif d'un projet de changement.*

[Sophie Raffort]

Ventilation de l'encadrement dans l'organisation actuelle et l'organisation cible	Pleyel	Asnières	Total	Cible	Différence
Directeur	1	1	2	1	-1
Responsable RH/ Responsable du Pôle RH	1	1	2	1	-1
Responsable transport/ Responsable du pôle Production	1	1	2	1	-1
Contrôleur de gestion d'unité/ Responsable du pôle finances, qualité, environnement	1		1	1	=
Responsable Opérationnel Maintenance	1	1	2	2	=
Responsable Fonctionnel Maintenance	1		1	1	=
Responsable communication, commercial et qualité	1		1		-1
Responsable d'équipe de ligne	1		1		-1
Responsable qualité		1	1		-1
<b>Total cadres</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>-6</b>
Responsable d'équipe de ligne	7	6	13	13	=
Adjoints de ligne	8		8	13	+5
Régulateurs	16	7	23	12	-11
Voiture de secteur	2	2	4		-4
Contrôleur de sortie	1	1	2	2	=
Assistant transport	2		2		-2
Responsable voirie		1	1	1	=
Responsable de cellule technique	1	1	2		-2
Planificateur	1		1	1	=
Responsable d'équipe RH	1	1	2	1	-1
Equipiers RH	7	2	9	11	+2
Responsable prévention sécurité	1	1	2	1	-1
Responsable de caisse	1		1	1	=
Maintenance	8	6	14	14	=
Assistante de direction		1	1	1	=
Assistant commercial et communication		1	1	1	=
Responsable qualité				1	+1
Coordinateur technique				1	+1
Coordinateur d'exploitation				1	+1
Concepteurs d'offre transport				2	+2
<b>Total agents de maîtrise</b>	<b>56</b>	<b>30</b>	<b>86</b>	<b>77</b>	<b>-9</b>

Taux d'encadrement des machinistes receveurs dans l'organisation actuelle et l'organisation cible	MR	REL	Adjoints (ETP)	Total	MR/Encadrement
Centre Bus de Pleyel	632	7	6,4	13,4	47,2 %
Centre Bus d'Asnières	293	6	0,7	6,69	43,8 %
<b>Total organisation actuelle</b>	<b>925</b>	<b>13</b>	<b>7,1</b>	<b>20,09</b>	<b>46,0 %</b>
<b>Organisation cible Asnières-Pleyel</b>	<b>928</b>	<b>13</b>	<b>5,2</b>	<b>18,2</b>	<b>51,0 %</b>

Source : départements Bus et MRB, dossier de séance du CRE, 17/10/12