

Note d'Informations aux salariés APRR sur le projet Synergie DEX Groupe

L'organisation synergie DEX a été présentée aux 4 CE extraordinaire APRR, 7 CHSCT extraordinaire APRR, au CE et CHSCT AREA les 13, 14 et 15/01/2016,

Les propositions des CHSCT sont les suivantes :

- Demande d'expertise pour un examen des risques psychosociaux générés par la mise en place de la réorganisation et plus particulièrement sur les cas de travail et d'encadrement à distance (multi-sites Groupe APRR AREA),
- création d'un CISSCT APRR (regroupement des 7 CHSCT),

Le ou les cabinets d'experts seront désignés dans les 2 semaines qui viennent par le CHSCT AREA et le CISSCT APRR,

Questions et interrogations relevées par CFE-CGC AREA et APRR sur l'évolution de ce dossier :

- Impossible d'avoir une vue globale du projet Synergie DEX Groupe si on n'a pas l'ensemble des informations dans un seul dossier ; la DRH doit envoyer un dossier « Version intégrale APRR-AREA » à tous les élus concernés,
- Il y a 3 périmètres différents de découpage Groupe APRR entre les directions réseaux, les 2 directions Infra Nord et Sud et le découpage de la Dir Com, sans compter qu'aucun découpage APRR ne colle aux nouvelles régions administratives mises en place en France fin 2016. Evol DEX avait complexifié les relations entre les directions DGID, DISI, DEX, les services, les districts et les agences péage et tout n'était pas encore réglé à ce jour, Synergie DEX va encore les complexifier,
- Demande de données chiffrées sur les effectifs impactés par Synergie DEX Groupe car on ne peut pas savoir pour chaque salarié de quelle société, service et de Qui il dépend, où est son lieu de travail, quel est son âge. Ces données doivent être inscrites sur les organigrammes existants, intermédiaires et cibles, et toutes regroupées pour une facilité de lecture,
- Revoir la numérotation des sites sur les organigrammes qui doit être cohérente sur l'ensemble du document (ex Bron = site 1 ou Bron = site 4), ...
- Quelle est la durée estimée par la DEX pour arriver à l'organisation DEX Groupe cible ? première réponse DEX ; de quelques mois pour certains services DEX à plusieurs années (5ans) pour d'autres services,

CFE-CGC a relevé que des nominations de Cadres ont été faites par la direction sans appel à candidature, alors que certains postes de niveau chef de service, chef de pôle..., auraient très bien pu être mis en appel à candidature au titre de l'équité sur l'égalité des chances de

tous les salariés du Groupe APRR. C'est en plus impossible aux salariés de se positionner à court-moyen terme sur les postes à pourvoir dans les mois-années à venir car les projets de réorganisation sont annoncés au dernier moment et seulement quelques mois avant leur mise en place. Les nouveaux postes sont annoncés à ce moment-là. Aussi pour que tout salarié ait l'opportunité de pouvoir postuler librement à une promotion (ref l'AE sur la diversité et l'égalité des chances : être acteur de sa carrière). En dehors des postes de DR et DRA, une majorité de postes nouvellement créés aurait pu mis en appel à candidature,

- A l'opposé de la question précédente, pourquoi d'autres postes sont mis en appel à candidature en masses pour toute une série de postes homogènes type dessinateurs (22 postes !), alors que ces postes sont déjà tenus à + 80-90% de leur contenu par des salariés ? On voit bien qu'il faut définir des règles du jeu pour savoir QUI peut aspirer être nommé à son propre poste même étendu Groupe et QUI peut postuler à des postes dits nouveaux !
- Le management à distance se généralise et descend de plus en plus bas dans la hiérarchie. C'est lourd, pesant pour les 2 salariés N, N-1.. et générateur de beaucoup d'énergie pour se coordonner, d'un fort kilométrage et temps passé en voiture. On l'a déjà vécu avec la mise en place des régions fusionnées par deux en 2007, La CFE-CGC demande que compte mettre en place la Direction pour étendre le management à distance sur plusieurs niveaux hiérarchiques, réduire cette contrainte et qu'est-ce qui sera prévu pour les salariés cadres ou non cadres qui vont travailler seul sur un site distant ?
- le projet Synergie DEX Groupe doit-être Gagnant–Gagnant (Actionnaires- Direction–Salariés impactés) et va engendrer à terme des économies et des gains d'exploitation. La CFE-CGC demande quel est le montant des primes, avancements, reclassements, accessoires de salaires alloués au projet ?
- Bilan Carbone ; APRR produit un bilan carbone tous les ans de ses propres activités ; La CFE-CGC demande de produire un bilan Carbone Groupe APRR-AREA appliqué au Projet Synergie DEX Groupe (existant, phase intermédiaire, cible),
- Synergie DEX Groupe doit tirer tous les salariés vers le haut. Le brassage des salariés entre APRR et AREA dans DEX Groupe va mettre en évidence que sur postes de même niveau et/ou sur 2 niveaux similaires, certains salariés ont des voitures de fonction, d'autres des VSA ou des VL Pool. Il en est de même pour les NTIC (nouvelles technologies d'information et de communication), La CFE-CGC demande à la direction de mettre à jour de manière homogène et tiré vers le haut, la règle des dotations en matière de véhicules de fonction, VSA et en NTIC
- Homogénéité du Projet DEX Groupe sur toutes les lignes métiers : pourquoi le projet Synergie DEX Groupe n'a pas traité de manière homogène les cibles des mises en filière métiers « Groupe » ? Si beaucoup de lignes métiers sont gérées très clairement , d'autres sont gérés multi-directions,
 - ST est géré sur 2 directions réseaux

- La filière Prévention est gérée sur DEX Groupe, les 2 Directions réseaux et les 3 DR-RH (les DR-RH seraient-elles impactées plus tard par le projet Synergie DEX Groupe ?)

- Alors qu'Evolution DEX n'est pas tout à fait terminée, le suivi des opérations en maîtrise d'œuvre est supprimé des DIPP (ex service IE en DR et Infra AREA) au profit de DISI ou sous-traitée à un tiers ; quel sera l'impact en effectifs (>0) sur la DISI de cette décision et qu'en est-il des premières conclusions du groupe de travail DEX APRR intitulé « répartition RA-TP - RA-VS qui étudie la possibilité de faire de la maîtrise d'œuvre de travaux en district à partir d'un certain seuil et niveau de compétence ?

- Pourquoi le site de Gannat est-il rattaché à la DIPP zone Nord et non pas à la DIPP zone Sud, plus proche géographiquement en distance et en temps et dans la même région administrative, et impliquant de fait, moins de longs déplacements pour les collaborateurs ?

- Dans le département péage, et sur d'autres aussi, nous avons noté un mixage des managers AREA - APRR par strates alternées de N à N-.. Le péage ne pourra pas évoluer aussi vite que ces derniers mois car il faudra commencer par mettre à niveau la filière péage AREA avant de repartir en avant sur l'évolution du péage Groupe. On note aussi que certains postes de managers APRR baissent de 1 à 2 niveaux hiérarchiques dans ce département. La CFE-CGC demande pourquoi un tel brassage est mis en place tout de suite, dans la mesure où l'on a chez AREA et APRR des matériels, logiciels et consignes d'exploitation très différents les uns des autres et qu'est-il prévu pour les salariés qui, apparemment, baissent de un niveau hiérarchique, voir plus ? La DG- DEX-DRH a déjà annoncé qu'elle se pencherait sur ces cas particuliers,

- Dans le service administration générale et gestion, on voit apparaître dans l'organigramme des postes de chef de service responsable de pôle (!), et dans d'autres services, des chefs de service qui encadrent d'autres chefs de service. Où est la cohérence par rapport aux autres organigrammes qui prennent bien en compte une filière : Chef de département, Chef de service, Chef de pôle, Responsable de ..?

- La gestion et la comptabilité passent dans un service Administratif Groupe. Le projet prévoit que chaque site compta se spécialise dans un ou deux types de comptabilité. Quelle est la cible finale pour la filière comptabilité ?

- Service Prévention du travail : C'est un enjeu majeur pour le Groupe. Pour être efficace, la Prévention doit-être optimisée et au plus près du terrain. Or le CS Prévention Groupe est en DEX Groupe, le management intermédiaire (2 chefs de services) est en Direction Réseau, les Animateurs Prévention APRR sont en DR-RH ! où est la cohérence pour travailler efficacement et obtenir rapidement des résultats en matière de prévention ?

- Comment est géré un salarié qui ne veut pas être promu dans les conditions imposées par la Direction (ref l'organigramme proposé) si il s'aperçoit au bout de quelques semaines-mois

que le changement de son périmètre et de sa fonction est trop important et impacte trop fortement sa vie privée, voire sa santé (augmentation du Nb de km, du Nb d'heures de conduite de voiture, de l'amplitude anormale de son travail ...)?

- Quels sont les impacts de Synergie DEX Groupe sur l'application des C. Collectives, des AE, des notes d'organisations et qu'est-ce qui pourrait être fusionné dans le cadre du projet à moyen terme ?

Les expertises qui seront menées très prochainement apporteront des réponses à ces questions et interrogations,

Des réunions d'information collectives et par services ont commencé, animée par la Direction d'Exploitation, la DRH...

CFE-CGC AREA et APRR ont mis en place un Groupe de travail commun, vont travailler en étroite collaboration sur ce dossier et vous tiendront informés régulièrement des évolutions de ce projet.

N'hésitez pas à informer largement vos confrères et à nous faire part de vos premières réflexions et interrogations.

Bernard AVERSENQ - DSC CFE-CGC APRR - cfe-cgc.aprr@orange.fr