
Comité Central d'Entreprise du 15 février 2007

Projet



INFORMATION SUR LE PROJET D'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DES STRUCTURES DE LA DIRECTION DE L'EXPLOITATION APRR



▪ *Présentation Générale*

Ce projet d'évolution d'organisation de la DEX APRR concerne exclusivement les structures de cette Direction, c'est-à-dire la Direction Centrale de l'Exploitation à Saint-Apollinaire et les structures régionales basées à Genay, Beaune, Semoutiers, Besançon, Gannat et Nemours.

Il n'a aucun impact et aucune relation avec les autres structures « opérationnelles » de la DEX sur le terrain, c'est-à-dire les Districts.

Ce projet intervient dans la continuité de ce qui a été entrepris et réalisé au sein des Directions Centrales de l'Entreprise, avec le rapprochement des structures centrales APRR et AREA pour créer un véritable Groupe, plus puissant et plus efficace. Il s'inscrit dans notre stratégie générale d'offrir à nos clients un service de qualité et un réseau sur, avec des outils de gestion rénovés et plus performants.

Les objectifs poursuivis par cette nouvelle articulation de l'organisation ont déjà été évoqués lors du dernier CCE le 20 décembre dernier, il s'agit :

- d'augmenter la synergie et la cohérence entre les Régions dans tous les domaines, et notamment sur le plan des politiques de fonctionnement et d'investissement ;
- de donner plus d'efficacité et de fluidité dans les relations et les prises de décisions entre d'une part la Direction Centrale d'Exploitation et d'autre part les Directions Régionales, en simplifiant dans la mesure du possible les organigrammes ;
- d'impulser le changement dans la principale structure de l'entreprise dont l'articulation actuelle date de près de 20 ans ;
- de profiter de ce changement pour faire évoluer un maximum de cadres et d'agents de maîtrise, qui en ont le potentiel et qui le souhaitent, en leur offrant des postes évolutifs à l'intérieur de la DEX APRR, ou bien dans les autres Directions de notre Groupe comme par exemple la DEX AREA, la DGIC, la DSD ou la nouvelle Direction Achats Qualité, voire même dans le Groupe EIFFAGE ;
- d'alléger progressivement et sans problèmes sociaux nos structures en s'inscrivant dans la durée (3 à 4 ans), en profitant des départs en retraite, du turn-over naturel, et de mutations ou promotions dans le cadre évoqué plus haut. Cela signifie qu'il n'y aura ni licenciements économiques, ni mutations contraintes.

Nous envisageons dans le cadre de cette réorganisation, qui ne touche encore une fois absolument pas les moyens humains et matériels dans les districts, une réduction d'effectifs dans ces structures de la DEX, de l'ordre de 10 à 12 % dans un délai de 3 ans et nous confirmons le maintien des 6 sites actuels qui vont être intégrés dans les 3 nouvelles grandes Régions en termes de management et de gestion.

Notre effectif de référence au 31 décembre 2006 dans les structures de la DEX était de 582 ETP dans les structures de la DEX. En réalité, il est de 571 salariés ETP compte tenu de la décision de rattacher l'ensemble du service Facturation-Recouvrement des abonnés, soit 11 ETP, à la Direction Financière.



La mise en place opérationnelle de la nouvelle organisation, c'est-à-dire l'articulation de la DEX autour des 3 nouvelles Régions « Paris », « Rhin » et « Rhône » est envisagée en avril 2007.

Cette évolution importante de notre organisation fera l'objet d'une information régulière des IRP notamment par l'intermédiaire de la GPEC, et naturellement de l'ensemble du personnel concerné.

▪ ***Nouvelle organisation de la Direction de l'exploitation***

Direction Technique et Clientèle

Les 2 Directions centrales actuelles, Direction de la Clientèle et Direction Technique et Réseau, vont être rassemblées dans une nouvelle Direction, la Direction Technique et Clientèle (DTC), dirigée par Bernard Léger, à l'exception du Service Gestion, qui sera directement rattaché au Directeur de l'Exploitation.

La DTC comprendra :

- la Direction Clientèle, dirigée par Daniel Déchaux, qui comprendra les activités de sous-concessions, le Marketing et la Communication. Le service sous-concessions doit conduire un projet particulièrement important jusqu'en 2010-2011, à savoir le renouvellement de 60 contrats de sous-concessions ;
- le Département Péage-Abonnements-Ventes, dirigé par Thierry de Camaret. Une des évolutions à prévoir et à gérer dans ce domaine est l'augmentation des activités de back office liées aux abonnements, notamment le SAV des badges, qui devra s'industrialiser progressivement, avec les équipes régionales ;
- Le Département Sécurité/Trafic/Equipements, dirigé par Valéry-Pierre Chalimon, qui regroupera les services suivants :
 - o Sécurité-Trafic, dirigé par Yann Spinnler, qui est aujourd'hui Chef du District de Briare. Ce Service regroupera le Service Sécurité, piloté aujourd'hui par Bernard Boubault, et le Service Gestion trafic, qui est encadré par Jean Buvat
 - o Systèmes opérationnels
 - o Réseaux et Télécoms
 - o Conduite d'opérations
- le Service Infrastructure Environnement dirigé par Jean-Luc Dabert ;
- le Service Prévention sous la responsabilité de Lydie Foissey, aujourd'hui ARH en DR Bourgogne.



Les nouvelles Directions Régionales

Ce projet d'organisation n'aura pas d'impact sur l'organisation des Districts.

Les Services des Directions Régionales évolueront de la manière suivante :

- service **Sécurité/Trafic** : les 2 équipes actuelles seront regroupées sous la responsabilité d'un seul Chef de Service. Chaque nouvelle région disposera d'un PC sur chacun des 2 sites. Il n'y aura pas de changement de fonctionnement, sauf pour les Districts de Dijon et Til-Châtel, qui seront rapidement rattachés techniquement aux PC de Semoutiers et/ou de Besançon. Quand les Régions auront été établies, elles travailleront à l'organisation de l'astreinte de Région. On étudiera la possibilité d'échanger toutes les infos trafic entre les 2 PC de chaque nouvelle région, pour pouvoir éventuellement basculer le contrôle du trafic d'une grande Région vers l'un ou l'autre de ses 2 PC. Il s'agit d'une évolution qui sera étudiée dans chacune des Régions, qui permettrait, si elle aboutit, de ne pas remplacer tous les départs d'Opérateurs PC, et qui fera l'objet des consultations nécessaires le moment venu en ce qui concerne l'évolution des conditions de travail.
- service **Péage/Clientèle** : les 2 équipes actuelles seront regroupées sous la responsabilité d'un Chef de Service, et un Chef de Service Adjoint qui sera responsable de l'équipe d'un des 2 sites.
- service **Infrastructure/Environnement** : les 2 équipes actuelles seront regroupées sous la responsabilité d'un seul Chef de Service. Dans la Région Paris, en complément de ce Service, un Conducteur d'opérations sera responsable d'un certain nombre de dossiers importants.
- service **Systèmes Opérationnels** : cette activité est très liée aux équipements terrain. Son organisation n'est pas modifiée. Les 2 équipes SO existants seront conservées sur chaque site avec leur Responsable. La Région Rhône a deux particularités, d'une part une longueur de réseau plus faible, d'autre part la présence de 3 tunnels. En conséquence, les activités seront réparties par spécialité plutôt que par zone géographique, à savoir tunnels pour un Service, et Péage/EDT pour l'autre.
- service **Ressources Humaines** : les 2 équipes actuelles seront regroupées sous la responsabilité d'un seul Chef de Service, qui sera également en charge de la **Prévention**. A noter que Christine Huauilmé rejoindra le service Développement RH de la Direction des ressources humaines APRR.
- dans chaque nouvelle Région sera créé un Service **Gestion/Comptabilité** qui regroupera les équipes Gestion et Comptabilité, dirigé par un Chef de Service. Dans le domaine de la Comptabilité, nous avons réalisé une étude fonctionnelle qui a montré que les processus peuvent être simplifiés de manière importante. Un projet va être lancé en central pour faire évoluer ces processus dans un délai de 3 ans. Ceci devrait permettre de ne pas remplacer les départs dans cette activité.
- de même, dans chaque nouvelle Région sera créé un Service **Achats/Qualité**, dirigé par un Chef de Service, avec dans chaque Région un correspondant Achats, chargé de mettre en place et d'appliquer la politique Achats du Groupe. Cette équipe sera également en charge de la politique qualité de la Région, sa première mission consistant à étendre la certification des 2 anciennes DR à la nouvelle dans un délai de 18 mois.



Les projets d'organigrammes de la DEX, de la DTC et des 3 nouvelles Directions Régionales sont joints au présent document.

L'évolution des effectifs

Nous avons analysé les statistiques des départs potentiels (retraites, turn-over, mutations, ...) de ces 3 dernières années pour les équipes concernées, à savoir la Direction Centrale de l'Exploitation et les sièges des Directions Régionales. Nous avons également étudié les possibilités de départ et d'ouverture de postes dans les autres Directions du Groupe et dans le Groupe EIFFAGE. Nous estimons que les départs possibles dans la population concernée, après transfert du service Facturation-Recouvrement à la Direction Financière, soit 571 ETP à fin décembre 2006, seraient d'environ 5 % par an. Sur ces départs, environ 1,5 % seraient remplacés.

Au total les effectifs baisseraient de 11% sur 3 ans, soit environ 65 emplois.

Le devenir des sites existants

Ce projet d'organisation prévoit le maintien des sites existants. Un système de visioconférence sera installé dans chacun des 6 sites de DR actuels, pour favoriser la coopération entre ces sites, et limiter les déplacements des Chefs de Service et des équipes. Ce système a fait ses preuves pour le travail en commun entre Dijon, Paris, Bron et La Part-Dieu.

Chaque salarié continuera à travailler sur le même site. Il peut y avoir des souhaits de changement de site, venant de la hiérarchie ou d'une personne d'une équipe. Chaque cas sera étudié individuellement, et il n'y aura pas de mutation contrainte.

- ***Présentation des mesures sociales d'accompagnement à la réorganisation des structures de la DEX sur la période 2007-2009***

La réorganisation des structures de la DEX sera réalisée **sans licenciement ni mutation contrainte**.

Les salariés **qui le souhaitent** pourront bénéficier d'un certain nombre de mesures sociales d'accompagnement de nature à leur permettre de développer leurs compétences et de préparer leur évolution professionnelle au sein du groupe APRR voire au sein du groupe EIFFAGE.



Le redéploiement des compétences à l'intérieur des structures de la DEX sera facilité par l'application des principes suivants :

- identification rigoureuse des emplois disponibles dans le groupe, par le développement des outils de communication autour des postes vacants ;
- étude prioritaire des candidatures internes ;
- développement des moyens permettant d'identifier les compétences et les aptitudes des salariés ;
- mise en œuvre élargie des mesures incitatives à la mobilité intra-groupe ;
- mobilisation de tous les moyens et dispositifs de formation ;
- suivi des mesures d'accompagnement par les Institutions représentatives du personnel.

1. Mieux identifier les emplois vacants au sein des groupes APRR et EIFFAGE pour les proposer aux salariés qui souhaitent faire acte de candidature.

Tous les postes disponibles dans le groupe APRR sont identifiés et affichés. Les salariés peuvent faire acte de candidature. A la fin du premier semestre 2007, l'**Intranet groupe** comportera une rubrique « emplois » qui pourra être consultée par les salariés d'APRR. Les candidatures pourront être déposées en ligne.

A partir du 1^{er} avril 2007, les postes vacants dans les différentes entités du groupe EIFFAGE qui concernent potentiellement nos collaborateurs seront identifiés par le service « Développement des ressources humaines », affichés chaque quinzaine dans les différents sites et diffusés sur Intranet.

Les salariés des structures de la DEX APRR qui souhaitent évoluer dans le groupe EIFFAGE seront identifiés et leur dossier remis à la DRH des entités concernées.

2. Etudier prioritairement les candidatures internes et privilégier chaque fois que cela est possible l'évolution des salariés du groupe

Le Comité Opérationnel valide chaque recrutement et décide en fonction du poste d'ouvrir ou non le recrutement à l'extérieur. Au deuxième semestre 2006, 40 postes, soit 80% des recrutements autorisés par le Comité Opérationnel ont été réservés à des candidats du groupe APRR. Dans ce cadre, les dossiers de candidatures concernant les postes disponibles au sein du groupe APRR seront étudiés en priorité. Les services de recrutement (APRR-AREA) devront systématiquement privilégier les dossiers internes et justifier tout recrutement effectué à l'extérieur.

Un groupe de suivi permanent des évolutions professionnelles est mis en place au sein de la DRH APRR pendant toute la période (3 ans) de réorganisation des structures de la DEX. Il est chargé de mettre en œuvre les mesures sociales d'accompagnement et joue un rôle de facilitateur entre les différentes structures du groupe APRR et avec celles du groupe EIFFAGE.



3. Développer les moyens d'identification des compétences et des aptitudes des salariés.

Le service « Développement des ressources humaines » de la DRH et les services RH locaux d'APRR disposent des moyens pour déceler les aptitudes des salariés qui souhaitent mettre en forme un nouveau projet professionnel.

Les entretiens professionnels et de progrès constituent le socle du dispositif.

Les salariés qui veulent donner corps à un nouveau projet professionnel pourront bénéficier dans les meilleurs délais **d'un entretien de carrière** conduit par la filière RH, ou d'un **bilan de compétence** réalisé par un organisme extérieur.

4. Mettre en œuvre les mesures relatives à la mobilité intra-groupe

Le groupe APRR a mis au point **une charte de mobilité**. Les salariés qui sont prêts à faire preuve de mobilité bénéficient d'une prime à cet effet, d'une indemnité de mutation, d'une prime d'installation, et de la prise en charge de leur déménagement.

Pendant la période de réorganisation des structures de la DEX, les mesures contenues dans la charte de mobilité seront également proposées aux salariés qui acceptent une mutation au sein du groupe EIFFAGE. Elles seront prises en charge par APRR.

5. Mobiliser toutes les ressources en matière de formation professionnelle

La politique de formation d'APRR sera un point d'appui important pour la réussite de la réorganisation des structures de la DEX.

Pendant la période concernée, l'effort financier en matière de formation professionnelle continue sera soutenu et au moins égal à **4% de la masse salariale, hors DIF**.

L'accompagnement individuel des collaborateurs des structures de la DEX qui souhaitent acquérir des compétences susceptibles de leur permettre de répondre avec succès aux propositions d'emplois internes au groupe se fera par le biais du passeport de formation individualisé. APRR bénéficie d'une expérience unique en ce domaine avec le passeport management et le passeport compétences, et le passeport métiers.

D'autres outils prévus par l'accord national interprofessionnel relatif à la FPC seront mis en œuvre avec des moyens accrus. Ainsi, les demandes de Congés individuels de formation (C.I.F) dont la prise en charge serait refusée par l'OPCA seront étudiées par le service formation si l'acquisition de compétences correspond aux profils des emplois proposés au niveau du groupe APRR ou du groupe EIFFAGE.

La validation des acquis de l'expérience (V.A.E) nécessaire à l'acquisition de qualifications reconnues sera encouragée par une aide personnalisée apportée dans le montage des dossiers.



6. Assurer le suivi des mesures en concertation avec les Institutions représentatives du personnel

Comme le CCE, les Comités d'établissement et les CHSCT seront informés et consultés sur le projet de réorganisation des structures de la DEX. Les mesures sociales seront présentées dans les mêmes conditions.