



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

jeudi 29 octobre 2009

La RATP signe un protocole d'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et sur les conditions d'introduction des projets de changement

La RATP et les partenaires sociaux (C.F.E.-CGC, CFTC, Fédération des Syndicats Indépendants, FO-ATMIC et UNSA-RATP) viennent de signer un accord pour améliorer la visibilité sur la politique de l'emploi, mieux anticiper les évolutions et partager une méthodologie de conduite du changement. La démarche de négociation mise en place par l'entreprise est particulièrement innovante : un groupe de travail direction / syndicats mis en place en amont de la négociation a identifié les meilleures pratiques internes dans les conduites de projets de changement déjà menés dans l'entreprise ; et a formulé ses préconisations dans un rapport remis aux négociateurs.

Afin de partager la compréhension des enjeux auxquels l'entreprise sera confrontée, cette démarche traduit une volonté de dialogue social de qualité avec les organisations syndicales. C'est dans cet esprit que l'accord, conclu pour une durée de trois ans avec tacite reconduction, a été signé entre la direction de la RATP et les partenaires sociaux.

Cet accord s'articule autour de deux axes majeurs. Le premier est d'améliorer la visibilité sur la politique de l'emploi de l'entreprise pour mieux anticiper les changements et les évolutions en renforçant la GPEC. Le second axe est de conduire le volet RH des projets de changement de l'entreprise.

Concernant la GPEC, la RATP entend développer sa vision prospective et transversale sur l'évolution des métiers et des compétences. C'est pourquoi l'entreprise met en place un observatoire unique de l'emploi, des métiers, des compétences et de la formation. De plus, elle structure sa démarche en consolidant en un schéma directeur des ressources humaines (SDRH) d'entreprise, les SDRH des départements. La RATP développe des outils d'aide à la mise en place de cette démarche et permet ainsi de construire des parcours professionnels adaptés aux aspirations des salariés et au développement de l'entreprise.

Le second volet de l'accord introduit une méthodologie partagée avec les organisations syndicales de la conduite du volet Ressources Humaines des projets de changement. Celle-ci permet de définir clairement la nature des projets et de clarifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel. Elle précise également les modalités de mise en place des mesures d'accompagnement (information et formation des

salariés, accompagnement à la mobilité des personnels, maintien de la rémunération, perspectives d'avancement). Pour aider les responsables opérationnels, la RATP met à disposition des managers un guide d'accompagnement du changement.

Le transport est aujourd'hui un secteur en forte croissance. Les attentes des voyageurs évoluent (information, confort, sécurité...) et parallèlement, les salariés aspirent à une plus grande visibilité sur l'évolution de l'entreprise et de son environnement. Ils souhaitent également maintenir ou acquérir un niveau de compétences adapté à leur évolution professionnelle.

Dans ce contexte, la capacité de la RATP à anticiper les changements et leurs effets prévisibles sur l'emploi et sur les métiers constitue un atout majeur de sa compétitivité et de son développement. L'identification, le développement et la mobilisation des compétences des salariés sont nécessaires pour qu'elle relève les défis auxquels elle est confrontée. Cette démarche d'anticipation relève de la responsabilité sociale de l'entreprise.

SERVICE DE PRESSE RATP

T.01 58 78 37 37

www.ratp.fr – servicedepresse@ratp.fr
