



UN JOUR APRES L'AUTRE ...

Les chroniques de GG VIE



L'essentiel du Comité d'établissement du 25 novembre 2014

Compte tenu de l'importance du sujet débattu et de la tension palpable tout au long (3h00) des débats, il nous a paru légitime de consacrer une partie complète de notre compte rendu à la 1ère réunion d'information/consultation relative à l'évolution de l'organisation de la MOA vie individuelle, comme cela avait été le cas en son temps pour l'enregistrement des appels téléphoniques des SRC.

M. JOLLOIS présente ce point en présence de MM.TANGUY et BOUCQUEY.

Il rappelle les principaux objectifs du projet :

- Simplifier le fonctionnement de la Direction Individuelle sur les projets et la maintenance informatique
- Donner une nouvelle dynamique aux équipes MOA Vie individuelle en révisant les modes de fonctionnement et l'organisation du travail
- Faciliter le travail en commun avec G2S, notamment sur Rivage
- Responsabiliser les Directions Métiers sur la mise en oeuvre des évolutions informatiques et le pilotage des coûts informatiques
- Poursuivre la trajectoire de réduction des coûts informatiques et MOA

Et les principales évolutions qui en résultent :

Suppression de la direction MOA Vie individuelle et intégration des équipes au sein :

- De la Direction Epargne – Retraite Individuelle
- De la Direction Prévoyance Individuelle
- En rattachement direct à la Direction Individuelle pour les projets transverses et la transformation digitale.

Déménagement des collaborateurs de la Direction Vie Individuelle du site de Noisy Le Grand vers le site de la Défense, les salariés concernés sont ceux :

- De la MOA Vie Individuelle
- De la Direction Epargne Retraite (Support Gestion).

En préambule, notre délégation propose de dissocier la réorganisation proprement dite et le déménagement des collègues de NOISY, compte tenu du calendrier présenté :

- + 21 octobre 2014 : pré information du comité d'établissement de Groupama Gan Vie sur le projet
- + 25 novembre 2014 : 1ère réunion d'information/consultation du CE
- + 16 décembre 2014: information/consultation du CHSCT de Paris/Angers/Noisy et du CHSCT de Bordeaux
- + 18 décembre 2014 : 2ème réunion d'information/consultation du CE (recueil d'avis)
- + 05 janvier 2015 : mise en oeuvre du projet



le calendrier prévisionnel ainsi constitué ne respecte pas les délais prévus par le législateur, en effet , à défaut d'accord fixant les délais de consultation, l'employeur et les élus du CE se doivent de respecter les délais applicables figurant dans le décret du 27 décembre 2013, soit :

- + un mois sur un projet « simple »
- + deux mois en cas de désignation d'un expert,
- + trois mois en cas de saisine d'un CHSCT

Avec une première réunion d'information le 25 novembre et avec la consultation non pas d'un mais deux CHSCT, cela implique donc un rendu d'avis au plus tôt le 25/02/2015 et non le 05/01/2015 comme la direction le souhaiterait.

Enfin, les élus peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments d'information suffisants, saisir le Président du Tribunal de Grande Instance statuant en la forme des référés afin qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants (Cf les conditions d'accueil des salariés subissant une mobilité géographique et/ou fonctionnelle).

Si cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le Comité pour rendre son avis, il est prévu qu'en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de son avis, le juge puisse décider de la prolongation de ce délai.

A titre d'exemple, nous n'avons aucune précision sur l'endroit où le personnel de Noisy est sensé atterrir dans un immeuble Michelet déjà surpeuplé (et compte tenu de son incapacité à répondre à la question, la Direction ne semble pas encore en avoir la moindre idée).

Toutefois, le Directeur n'en démord pas : la MOA doit être près des utilisateurs et les équipes physiquement proches de leurs responsables mais surtout il ne faut plus qu'elles « travaillent dans leur coin ». Il affirme qu'il est « mécontent du travail des équipes de RIVAGE » dont il faut changer en profondeur les méthodes. Selon lui, elles portent une partie de la responsabilité de l'échec de ce programme.

Il estime nécessaire à ce titre de créer de la proximité MOA/MOE sur Rivage, afin de favoriser:

- ✓ La montée en compétence de la MOA sur les contraintes et les possibilités du progiciel GraphTalk AIA (ex : développement vs paramétrage).
- ✓ La compréhension des besoins métier et fonctionnels par la MOE.
- ✓ La réactivité dans les échanges MOA/MOE en projet et gestion courante.

La CFE-CGC pensait naïvement que les équipes MOA Rivage, partie prenante depuis environ dix ans dans ce programme avaient acquis toutes les compétences requises mais s'étaient heurtées à des difficultés indépendantes de leur volonté comme par exemple :

- + *la marche forcée imposée, quel qu'en soit le coût, par une Direction obnubilée par le respect du calendrier prévisionnel qui était devenu un véritable enjeu « politique » vis à vis des Caisses Régionales, etc.*
- + *les arbitrages, entre les différents établissements (avant la création de GG Vie), sources de « manipulation » de la part de l'intégrateur CSC et du développeur GraphTalk AIA qui masquaient ainsi leurs propres carences (nous ne figurons d'ailleurs pas comme un exemple de réussite sur leur site promotionnel),*
- + *les nombreuses régressions et anomalies informatiques provoquées par chaque montée de version,*
- + *La baisse des budgets informatiques internes et les coûts « prohibitifs » des développements et évolutions requises pour améliorer les fonctionnalités de AIA*
- + *l'insuffisance des environnements de recette mis à disposition par G2S,*

Et bien non ! Nos équipes qui, au passage, apprécieront l'impartialité de ce jugement, ne sont pas suffisamment compétentes et travaillent mal car elles sont trop éloignées de leur Direction. Cette dernière, gonflée de certitudes depuis son « succès » dans la mise en place de GG Vie deuxième du nom, pense désormais détenir seule toutes les clés de la réussite et entend en faire profiter de gré ou de force ses salariés.

Pour parvenir à cette proximité, source d'améliorations « indéniables », la Direction Vie Individuelle entend s'appuyer sur des projets internes de G2S :

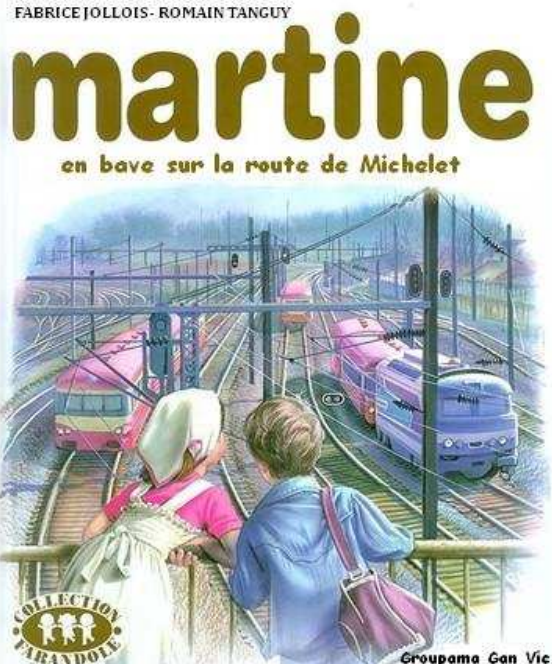
- ✓ G2S a un projet de ré internalisation des compétences AIA sur le site de la Défense
- ✓ La mise en place d'un plateau projet commun MOA/MOE (G2S et TMA) est prévue

Pour l'ensemble des organisations syndicales, un projet d'établissement reposant sur celui développé par un autre établissement du Groupe justifie a minima une information préalable du CCE, laquelle ne figure pas dans le calendrier prévisionnel cité plus haut.

Notre omnipotent interlocuteur rejette cette possibilité, les projets sont selon lui indépendants les uns et autres et ne font pas l'objet d'une stratégie commune.

Devons nous en déduire que le rapprochement MOA Vie Individuelle/MOE est un vœu pieu de notre Direction à laquelle G2S n'a pas été associé et dont la réussite reste une hypothèse sur laquelle elle se base néanmoins pour imposer des mobilités géographiques à une quarantaine de salariés qui y sont majoritairement hostiles ?

FABRICE JOLLOIS - ROMAIN TANGUY



Bien que M Tanguy ait récemment rencontré les salariés de Noisy et entendu leurs doléances, le Directeur de la Vie Individuelle prétend qu'il obtiendra sous peu l'adhésion des salariés, Il s'agit d'un travail de conviction pour lever les inquiétudes.

De plus, la Direction a devancé les besoins des salariés en proposant toute une batterie de mesures d'accompagnement dans son document :

Collectives :

- + Prise en charge du différentiel de coût de la carte Navigo pendant 18 mois,
- + Attribution d'une place de parking à Noisy le Grand, à proximité du RER,
- + Prise en charge des frais de déménagement et des frais d'agence en cas d'achat ou de location d'un logement pour se rapprocher du lieu de travail,
- + Prise en charge pendant 1 an de frais complémentaires de garde d'enfants pour les collaborateurs ayant des enfants de moins de 10 ans (sous réserve de l'analyse de la situation des collaborateurs concernés)

Nous notons que, parmi ces mesures, une seule est pérenne, c'est la prise en charge des frais de déménagement ou des frais d'agence. Lorsqu'un membre de notre délégation a fait remarquer qu'il s'agissait finalement d'une incitation à déménager dans l'année suivante, l'impertinent est gratifié d'un « il faut arrêter les conneries » de notre Directeur, ulcéré par cette critique « injustifiée ».

Individuelles :

- + Accompagnement renforcé des démarches de mobilité, sur demande des collaborateurs (prise de RDV avec la DRH Groupama SA, suivi...)
- + Mise en place d'un dispositif temporaire de télétravail (dans le cadre d'un test) d'une durée de 1 an maximum, et 1 jour / semaine maximum. Ce dispositif serait proposé aux collaborateurs dont le temps de trajet sera supérieur à 1h15, sur demande du collaborateur et avec validation du manager et sous la forme d'un avenant individuel

La proposition de mise en place du télétravail reçoit un accueil favorable de la CFE-CGC, mais, pour nous comme pour toutes les Organisations syndicales, il doit être bordé par un accord qui précise les conditions de mise en œuvre et d'application pour l'ensemble des salariés bénéficiaires. Or la Direction ne l'envisage qu'à travers une mesure individuelle mise en place par avenant temporaire au contrat de travail, ce qui rencontre l'opposition des représentants du personnel et provoque la réaction suivante du Directeur de la Vie Individuelle : « Dans ces conditions je renonce à proposer cette mesure ».

Enfin, lorsque nous avons interrogé la Direction Vie Individuelle à propos du dernier objectif évoqué dans son document à savoir : Poursuivre la trajectoire de réduction des coûts informatiques et MOA, Il nous a été répondu qu'il s'agissait simplement de la mise en œuvre de la stratégie prévue dans la PSO 2014-2017 et la gestion prévisionnelle de l'emploi qui ont été déclinées lors du CE extraordinaire de juillet 2014 :

- + Baisse des honoraires (arrêts des grands projets informatiques dont Rivage)
- + Maîtrise des recours aux prestataires externes (Régies MOA)
- + Optimiser le fonctionnement du SI : le SI (développement & exploitation) perturbe encore trop fréquemment les opérations et constitue un risque opérationnel important, son optimisation (coûts, qualité) constitue en enjeu majeur
- + **MOA vie individuelle** : opportunité des départs en retraite pour optimiser les ressources
- + **Du fait de la fin du programme Rivage les effectifs de la MOA individuelles ont vocation à poursuivre leur diminution** alors que ceux de la MOA Collectives seront en croissance (du fait de l'internalisation d'activités jusqu'alors déléguées à des prestataires de service).

Il nous a donc paru naturel d'interroger la Direction sur l'opportunité que représentait l'éventuel refus de mobilité géographique des salariés de Noisy dans la réduction « programmée » des effectifs de la MOA Vie Individuelle. La Direction a, comme il se doit, nié tout effet d'aubaine de ce projet pour participer à la réduction des effectifs.

---ooo000ooo---

NOTRE COMPTE RENDU VOUS INTERESSE ?

VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS...

CONTACTEZ NOUS !

Nos Elus et mandatés au CE de GG Vie seront les porte-parole de vos questions et de vos préoccupations !



Collège Cadres et Inspecteurs :

Ludovic MALLET (Paris)

Grégoire HOSTE (Inspection Collectives Courtage Lille) Représentant Syndical



Marie-Ange TIXIER (Bordeaux)



Collège Non Cadres :

Philippe REFFAY (Bordeaux)

Patrick DELBECQUE (Lille)

Fabrice PICHON (Observateur Poitiers)



CFE-CGC Section GROUPAMA-GAN-VIE
Paris : 01 70 94 20 91 Bordeaux : 05 58 43 33 17
Lille : 03 20 63 32 33

<http://www.cfe-cgc-ues-groupama-gan.fr>

Des femmes et des hommes au service de leurs collègues