



# Avis UNSA au CSE d'avril 2020

***Ci-dessous les 2 avis exprimés par l'UNSA lors du comité social économique.***

***Les élus UNSA au CSE du GIE AG2R formulent un avis négatif sur la décision unilatérale relative aux mesures prises par le GIE AG2R dans le cadre de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.***

L'UNSA est tout à fait consciente du choc économique que la France est en train de vivre. Il est parfaitement illusoire de croire que notre groupe sera épargné des conséquences financières qui en découleront.

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 essaye d'en freiner les impacts et permet notamment aux employeurs de prendre des dispositions spécifiques en matière de congés, de durée du travail et de recours à l'activité partielle.

Cependant, pour notre groupe, l'ensemble des partenaires sociaux, peuvent collectivement se féliciter, d'avoir été précurseur dans le déploiement du télétravail. Des moyens informatiques considérables ont été mis à disposition de salariés pour maintenir une activité. Par ailleurs, des efforts énormes ont été consentis par les collaborateurs pour assurer un service auprès de nos clients.

***Pour reprendre les propos de notre directeur général « notre maison tourne » !***

Notre directeur général a d'ailleurs souligné à de nombreuses reprises la mobilisation de l'ensemble des collaborateurs, leurs implications et leurs disponibilités, pour certains à toute heure.

Les derniers chiffres communiqués par la direction des ressources humaines n'indiquent que 12% des collaborateurs en inactivité, faute de solutions déployables pour eux et malgré leurs volontés d'exercer leurs emplois.

**Face à ces constats de poursuite d'activité satisfaisante compte tenu du contexte, et à ce stade du confinement, l'UNSA réagit violemment aux mesures unilatérales prises, que nous considérons prématurées.**

Au-delà même de cette décision c'est la méthode que nous regrettons.

- Le constat d'ignorer les organisations syndicales pour échanger sur d'autres solutions ;
- L'absence de transparence avec les managers N+1 sur les finalités des évaluations de charge de travail de leur équipe qui leur ont été demandées ;
- Des approximations trop aléatoires des taux d'occupation des collaborateurs, mal conduites dans l'urgence, et inévitables.
- L'ignorance des collaborateurs, voire de leur hiérarchie directe, sur le taux d'activité qui leur a été individuellement affecté, pourtant déterminant pour leur niveau de « redevabilité » en jours à poser.

Finalement, au lieu de préserver un climat serein de travail, primordial dans l'anxiété générale de cette pandémie, la Direction a grandement fragilisé l'esprit de solidarité salariés/employeur/ organisations syndicales, initié au début de cette crise. Pour l'UNSA c'est un vrai coup de frein à la motivation des collaborateurs, indispensable notamment, pour amorcer la reprise de l'activité du Groupe.





## Les élus UNSA au CSE du GIE AG2R formulent un avis d'abstention sur le projet d'organisation de la DOSI.

### Nous notons les points positifs suivants :

- Le document qui nous a été soumis comprend en grande partie les informations complémentaires que nous avons souhaitées lors de la présentation pour information du projet,
- Nous sommes sensibles à la volonté de la direction de la DOSI de ne faire appel à la prestation externe qu'en complément des tâches qui sont prioritairement attribuées au personnel interne,
- Nous pensons que la création d'une équipe « poste de travail » regroupant toutes les compétences liées à ce service permettra d'améliorer celui-ci en évitant notamment de trop fréquentes mises à jour de cet environnement utilisé quotidiennement par tous les collaborateurs du groupe,
- De nombreux postes de managers sont à pourvoir qui peuvent être autant d'opportunités pour les collaborateurs et collaboratrices de la DOSI, mais aussi d'autres directions. Sur ce point, nous avons noté la volonté de la direction à « attirer les talents » du groupe qui ne seraient pas forcément sur les métiers recherchés. Cependant, pour arriver à recruter majoritairement des candidats internes comme cela semble être l'ambition d'aujourd'hui, il conviendrait selon nous, de prévoir dès que possible un plan complet de recrutement sur les 2 prochaines années. Conformément à l'esprit de l'accord GAPEC, ceci permettrait de mieux anticiper les mobilités de collaborateurs, notamment pour celles qui nécessiteraient un « dense » parcours de formation. Cette suggestion fait écho à celle de même nature figurant dans le plan d'entreprise 2020-2022.

### Nous notons les points négatifs suivants :

- Pour une meilleure visibilité des élus et des salariés, Il aurait été souhaitable de compléter l'organigramme présenté avec l'ensemble des personnes de la DOSI,
- Les missions de la direction « Relation Clients internes » se retrouvent dispersées au sein de plusieurs directions. Pour les élus UNSA, ce changement présente le risque d'une dégradation de la qualité des réponses apportées aux directions du groupe « clientes » de la DOSI, notamment sur le suivi du respect des engagements de service alors que ceux-ci semblaient globalement en progrès ces derniers mois.
- Alors que les activités informatiques représentent une part importante des frais du Groupe, le projet présenté, selon nous, ne met pas assez en évidence les trajectoires d'économies envisagées et les moyens humains et techniques qui doivent être mis en œuvre pour atteindre l'objectif de baisse des coûts informatiques fixé par les administrateurs du Groupe et la Direction générale,
- Les impacts de la mise en œuvre des business lines ne sont pas suffisamment explicités, alors que ce changement d'organisation suscite de nombreuses interrogations auprès des salariés. **Ce changement présente également le risque de dispersion des équipes de mises en production et donc à l'avenir d'avoir plusieurs productions informatiques, une par grand métier du Groupe.**

### Enfin, nous serons particulièrement attentifs sur les sujets suivants :

- Le respect des engagements pris concernant l'accompagnement individuel des ressources impactées par cette nouvelle organisation et notamment pour celles qui feraient le choix d'un avenir professionnel dans une autre direction du groupe que la DOSI,
- La mise en œuvre d'un dispositif participatif élargi auprès de l'ensemble des personnes concernées par les aménagements des espaces de travail. En effet, les projets d'aménagements prévus « en plateau » doivent nécessairement tenir compte des spécificités « locales » des métiers, et notamment de ceux de la production informatique.
- **L'homogénéité et l'équité de la gestion des ressources humaines au sein des différentes directions de la DOSI notamment pour ne pas générer des conflits « générationnels » entre les nouveaux talents recrutés et les collaborateurs d'expérience dont l'expertise participe au quotidien à la performance de la DSI.**