

CHSCT National du 15/03/2016 : ça rame, ça rame

« Points 3 et 4 : Principes d'organisation de la DIMEX et schéma directeur immobilier »

La direction de la DIMEX était de retour pour nous présenter l'avancée de sa réorganisation. A ce titre, la valse des déménagements et des zones « tampon » dans l'attente des emplacements définitifs pour toutes les équipes continue sur Paris ; cela n'étant d'ailleurs pas valable qu'uniquement pour la DIMEX ! **À suivre ...** Comme à son habitude, le CHSCT rappelle que son rôle est d'être consulté en amont des changements et non pas mis devant le fait accompli. Il faudrait trouver un juste milieu pour ne pas gêner le fonctionnement des services en attente de réorganisation, mais la direction utilise trop souvent cet argument pour tenter de passer sur les détails des notes d'organisation, qui impactent pourtant parfois significativement les conditions de travail de certains salariés (temps de trajets changés, responsabilités qui évoluent...)

Les mêmes interlocuteurs nous ont ensuite présenté les avancées du schéma directeur immobilier, rappelant que tout projet en la matière pouvait évoluer ou changer rapidement en fonction des opportunités dans chaque secteur en matière d'immobilier. La situation sur Paris se précise mais reste très dépendante de l'ouverture d'un nouveau site dont l'emplacement n'est lors de ce CHSCT pas encore défini avec certitude. Idem pour le futur nouvel emplacement toulousain, même si compte tenu du marché il est très probable que Balma soit une nouvelle fois retenu.

Certaines OS expriment des réserves quant à l'utilisation de « comités utilisateurs » pour aider à la préparation des aménagements des nouveaux emplacements. Nous approuvons pour notre part ce fonctionnement, qui permet de recueillir les avis d'un panel plus large de collaborateurs notamment sur l'aspect ergonomique et opérationnel. Le CHSCT National rappelle cependant à la direction l'obligation de consultation des CHSCT régionaux en matière réglementaire et de conditions de travail.

« Point 5 : DRH mesures d'accompagnement prévues dans le cadre du déploiement du nouveau statut »

Ce point a été annulé en séance, La Direction ayant pris la décision de prolonger les négociations concernant le statut du personnel, à la suite de l'intervention des organisations syndicales et la pétition signée par **plus de 73% de salariés.**

« Point 6 : DRH sur l'accompagnement de la réorganisation »

La DRH nous présente toute sa bonne volonté via un PowerPoint que nous découvrons en séance. Le document est rêveur et fait rêver, mais lorsqu'on redescend sur terre on se rend bien compte que très peu de choses sont faites et que beaucoup restent à faire. Entretemps maintes directions fonctionnent déjà dans un nouveau mode opérationnel « **occulte** ».

Des postes qui seront à pourvoir, a priori déjà pourvus ; des managers à qui on annonce qu'ils n'auront plus de responsabilités mais dont l'accompagnement par la DRH reste à planifier. De nouvelles organisations sont ainsi mises en place peu à peu, mais la direction oublie un petit détail : **l'absence de consultation en bonne et due forme des IRP.**

« Point 8 : Information en vue d'une consultation sur le déploiement EPTICA »

Après exposition des soucis liés à l'abandon de l'ancien outil de gestion de mails, qui force les collaborateurs du CRC de Lyon à travailler actuellement dans des conditions dégradées, le CHSCT National décide à **titre exceptionnel** et expérimental d'autoriser le déploiement d'EPTICA sur ce périmètre. Nous rappelons malgré tout à la direction qu'une consultation doit tout de même avoir lieu à ce sujet, et demandons que soit joint au dossier d'ici là un retour d'expérience sur le déploiement lyonnais.

« Point 2 : Réorganisation Action Sociale »

Bizarrement la direction des activités sociales a pu se différencier des autres directions en inversant l'ordre de présentation aux instances, présentant son dossier en premier au CE avant le passage en CHSCT.

Bien qu'ayant répondu à certaines observations faites par le CE, les organigrammes restent toujours une simple addition des salariés issus de deux périmètres AG2R et Réunica. Nous constatons l'éparpillement des salariés qui sont pourtant censés travailler ensemble. A relever également un défaut de coordination inter directions puisque les impacts du schéma directeur immobilier n'apparaissent pas dans le dossier de l'action sociale. Enfin, il nous est présenté un projet ambitieux d'accompagnement des collaborateurs, individuel et collectif, dont nous espérons la mise en application rapide pour que les salariés se sentent concernés et écoutés.

« Point 7 : Consultation ESIC »

SUD a voté en faveur du déploiement de l'outil ESIC dans le cadre de la convergence des outils retraite. En effet nos élus ont assisté à la présentation de l'outil en décembre dernier et ont validé la qualité de cet outil grâce aux retours des utilisateurs en cours de formation. Nous resterons toutefois très attentifs afin de dénoncer et limiter les abus liés à l'utilisation des fonctions de reporting de l'outil.

« Point 9 : Point d'étape déploiement Outlook »

Pour les collaborateurs du périmètre ex-AG2R, peu de changements d'ergonomie à prévoir. Ce déploiement est plutôt un avantage puisqu'il permettra de bénéficier d'une taille de boîte beaucoup plus importante. Côté ex-Réunica, des aides sont mises en place pour gérer en douceur le passage de Lotus à Outlook.

Le déploiement est déjà en cours pour les collaborateurs ex-Réunica et suivra de près pour les ex-AG2R.

Pour toute question ou information à porter à la connaissance des CHSCT, vous pouvez vous rapprocher de vos élus locaux ou adresser un mail à vos représentants Sud au CHSCT national :

Luis.ESPARZA@ag2rlamondiale.fr

Cedric.RICHARD@ag2rlamondiale.fr

Pierre.BARUZZI@ag2rlamondiale.fr

Dalila.BOUDAR@ag2rlamondiale.fr