



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Info Flash

### Transformation de la fonction Systèmes d'information

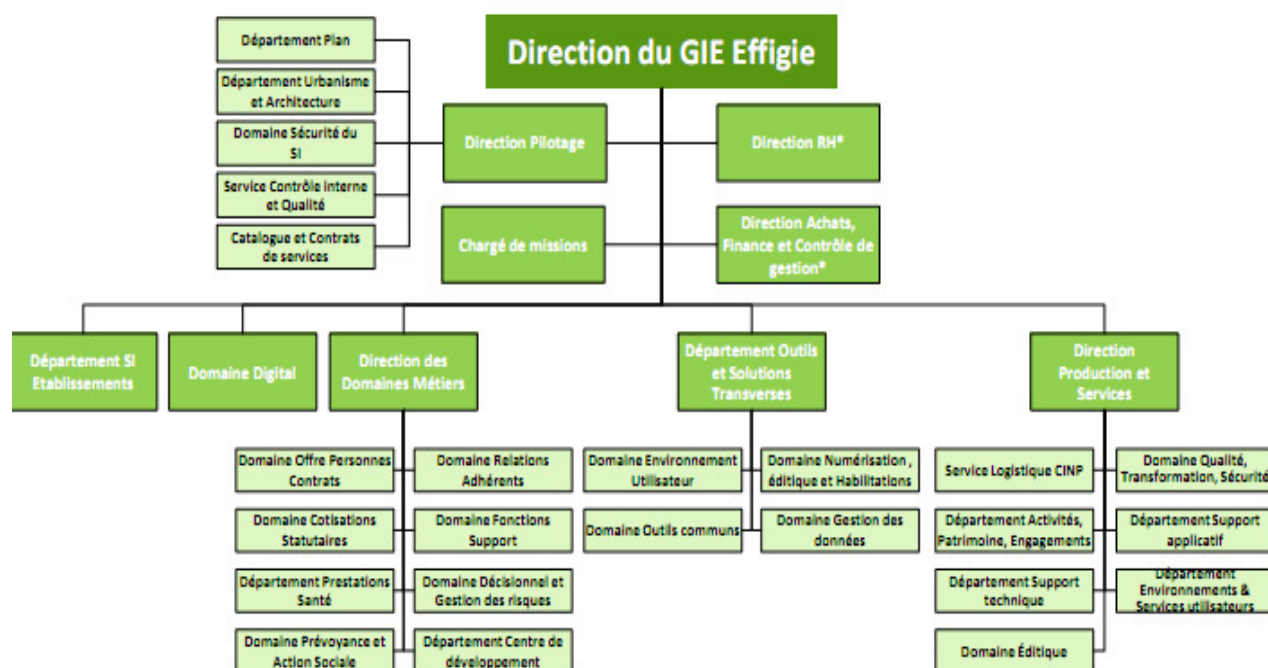
*Le 20 février, le CHSCT Mgen Union était consulté sur la transformation de la fonction Systèmes d'information (SI) réunissant les équipes MOA de MGEN Union et MOE du GIE Chorégie au sein d'une même structure, GIE (futur GIE Mgen Technologies).*

Pour la présentation du projet, nous vous invitons à consulter les comptes rendus CFDT des CE Union de novembre 2014 et janvier 2015, sur le site :

<http://www.cfdt-mgen.org/>

Au cours de ce CHSCT, certains éléments d'information complémentaires intéressant les collègues ciblés ont été fournis.

Au regard de **l'organisation cible** (schéma ci-dessous), les salariés Mgen Union seraient affectés à la Direction du pilotage, au Département SI Etablissements, principalement à la Direction des domaines métiers, et quelques personnes au Département outils et solutions transverses.



## Durée du travail et modalités d'aménagement du temps de travail :

Les collègues seraient sous convention Syntec. En application de celle-ci, le positionnement, la qualification, a une incidence sur les modalités horaires attachées aux statuts des salariés.

MODALITES DE TEMPS DE TRAVAIL	STATUT SYNTEC	REGIMES DE TEMPS DE TRAVAIL CORRESPONDANTS
Modalité 1 (standard)	Employés, ETAM, Cadres 2.1. à 2.2.	37H30 par semaine et 16 RTT
Modalité 2 (réalisations de missions)	Cadres 2.3.	Forfait horaire jusqu'à 38H30 maximum par semaine et 16 RTT
Modalité 3 (autonomie complète)	Cadres 3.1. et plus	Forfait 213 jours max par an et 16 RTT

En convention UGEM, le positionnement en « cadre » équivaut au forfait jours. Ce n'est pas toujours le cas pour la convention Syntec. Il nous est précisé que ce dispositif conventionnel ne pourra évoluer sur ce point et qu'il convient de s'adapter à ce modèle.

Dans le référentiel de fonctions Syntec, le DRH précise qu'il n'y avait pas de fonctions maîtrise d'ouvrage et qu'elles ont été créées. *Par qui ?*

Selon ce référentiel, une fonction peut correspondre à plusieurs niveaux de qualification. Ce niveau s'établit sur la base de critères listés dans la fiche de fonction (exemple de critère : présence ou non d'encadrement).

Voici quelques exemples donnés en CHSCT :

- Un chargé d'application maîtrise d'ouvrage C1, cadre forfait jours est, dans le dispositif Syntec Effigie, chargé d'application IC 2.2 avec 37H30 par semaine et 16 jrs RTT (modalité 1)
- Un chef de projet maîtrise d'ouvrage C2 serait chef de projet IC 2.3 (forfait horaire : modalité 2) ou IC 3.1 (forfait jours : modalité 3)
- Un responsable contrôle interne serait responsable de service IC 2.3 (forfait horaire : modalité 2) ou IC 3.2 (forfait jours : modalité 3)

La CFDT a soulevé le problème lié aux incertitudes de positionnement à ce stade. Les collègues concernés ne le connaissent pas par avance et ne savent donc pas de quelle modalité horaire ils dépendraient.

Le DRH reconnaît que ce sujet est d'importance et qu'un travail est amorcé. Il propose qu'à la fin du processus du CCE de l'UES et du CE Union, des

entretiens soient organisés dès début mars de façon à ce que, le plus vite possible, les salariés puissent avoir l'information sur leur classification.

S'agissant des entretiens d'évaluation actuellement conduits, et sur notre demande, il est précisé qu'en attente de finalisation sur les positionnements de chacun, les managers sont « mal-à-l'aise ». En ce qui concerne les demandes de formation, lorsque ces dernières sont très opérationnelles et liées à l'activité actuelle, une suite favorable y serait apportée. S'il s'agit d'une demande de formation liée à une prise de responsabilité, la demande serait examinée, mais aucune assurance n'a été donnée quant à une suite favorable. Les promotions éventuelles se feraient plutôt dans le cadre du GIE Mgen Technologies. Le choix, si les salariés ciblés en sont bénéficiaires, sera attribué avant le 8 juin, date de transfert.

### **Rétro planning :**

Les courriers informant les salariés ciblés d'Union seraient adressés à mi-avril pour une réponse à mi-mai, avec une date de transfert arrêtée au 8 juin 2015.

### **Déménagement :**

Dans la note, il n'y a pas de changement de lieux de travail. Le Président du CHSCT précise qu'il n'est pas prévu de déménagements de sites, mais il indique qu'il est possible que, dans les prochains mois, il y ait des déménagements au sein de Mgen Union pour des regroupements d'équipes (les équipes concernées sont actuellement réparties sur les 6<sup>e</sup>, 7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup>, 11<sup>e</sup>, 12<sup>e</sup>, 13<sup>e</sup> et 15<sup>e</sup> étages). Pour l'instant, la localisation précise intra Union n'est pas connue. Il y a aujourd'hui une équipe MOA du domaine comptable et financier et une équipe des domaines RH : ces deux équipes seraient rattachées au même responsable et devraient effectivement travailler ensemble.

Par rapport à la coordination avec les autres sites (Tours, Nancy, OKB), l'employeur estime qu'il n'y a pas assez de travail en commun et souhaite trouver des modalités pour plus d'échanges entre, en particulier OKB et Max Hymans. Des points de collaboration sont donc envisagés à Union avec des collaborateurs de Chorégie sur OKB. L'employeur envisage des « bureaux volants » qui permettraient aux collaborateurs d'OKB, Tours ou Nancy, d'avoir un espace de travail à Union et de voir si, du côté d'OKB, il n'est pas possible d'avoir la même possibilité pour « rendre naturels les déplacements ».

### **Complémentaire santé :**

Le GIE Chorégie avait envisagé un dispositif de contrat groupe qui ne s'est pas mis en œuvre. Aujourd'hui, il n'y a pas de contrat groupe. Le GIE Mgen Technologies sera concerné par la mise en place de l'ANI et un contrat groupe sera en place au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Sur l'effectif d'Union transféré, une trentaine est actuellement mutualiste Mgen. Ces personnes seront maintenues à la Mgen

(membre participant maintenu avec une cotisation forfaitaire) pendant la phase intermédiaire.

**Restauration :**

Les collaborateurs qui deviendraient Mgen Technologies auraient accès au restaurant interentreprises. Il y a déjà une convention entre Chorégie et Mgen Union.

**Bourse des emplois :**

Le plus tôt possible, les collaborateurs auront accès à la bourse de la mobilité, au portail Mgen et aux deux messageries (Mgen et Chorégie). L'employeur recherchera la possibilité technique d'accéder depuis la Mgen à l'intranet de Chorégie.

**Médecine du travail :**

Les contrats avec la médecine du travail interentreprises seraient ajustés pour que les salariés actuellement Union appelés à transférer soient suivis au niveau du site de Mgen Union en médecine du travail.

**Prestataires :**

Le projet les concerne aussi. La CFDT a interrogé sur d'éventuelles embauches ou transformations de contrats en CDI avant transfert. Pas de réponse dans cette instance. Par contre, il est précisé qu'il y aura renégociation des contrats de prestations actuellement Union.

**Effectif :**

En liaison avec Charlier, P. Gerbet actualisera les effectifs concernés (au moins 3 départs).

Le CHSCT Mgen Union s'est unanimement abstenu.

**La CFDT : s'engager pour chacun, agir pour tous**

**Pour vous informer sur l'actualité syndicale à la Mgen, un seul clic**

<http://www.cfdt-mgen.org>