CA-GIP
Expertise « Conditions de travail » sur l'évolution de l'organisation CA-GIP au 1er janvier 2020

Support de présentation

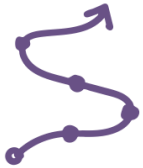
24 septembre 2019

æquitis

« Rien ne change » ?

- *« Les collaborateurs conservent leur activité »* ?
  - Une première exception pour les managers.
  - Une refonte des processus et des outils à venir, l'introduction d'Agile.
  - Des changements de managers pour les salariés.
  - La question des majeures et des mineures.

- *« Les collaborateurs conservent leurs localisations de postes »* ?
  - Le cas des quatre sites sans engagement de pérennité après 2023.
  - Les salariés *hors « identité »*.
  - Quelles tendances de recrutements sur sites ?



- *« Des ajustements au fil de l'eau »* ?
  - Une consultation relative à l'évolution au 1er janvier 2020...
  - Ensuite, des ajustements organisationnels au sein des socles partagés, dans une optique de convergence vers les futures plateformes technologiques.
  - Un changement de modèle de prestation à venir.
  - Cette conception oblitère la visibilité des salariés sur les conséquences concrètes du projet.

Une mise en tension des salariés

- Une négation de ce que vivent les salariés, source de RPS.
  - L'absence d'un diagnostic partagé.
  - Travail prescrit vs. travail réel.
  - La casuistique du *« rien ne change »* peine à convaincre les salariés.
  - La dureté sous-jacente du concept d'identité.

- Une forte insécurité socio-économique.
  - Un manque de visibilité partagé par l'ensemble des salariés.
  - Quelles opportunités de mobilités sans visibilité sur l'évolution des sites ?
  - La peur d'une externalisation à terme.

- Des risques opérationnels.
  - La mise en tension du collectif de travail vs. la sécurisation de la production.
  - Des mobilités non anticipées.
  - La dévalorisation des « mainframeux », qui portent l'essentiel de la production.

- Des attentes non satisfaites en termes d'accompagnement.
  - Un accompagnement souvent réduit à la communication, dans l'optique d'expliquer pour faire adhérer.
  - Quel accompagnement à la mobilité ?
  - Des RH sous-dimensionnés et un dispositif de prévention des RPS qui demeure flou.

Axes de recommandations

1. L'amélioration de la visibilité
2. L'impératif de formation
3. La correction d'anomalies en termes de spécialisation des sites
4. L'accompagnement à la mobilité
5. La prévention des RPS