



### **Communications de la Présidente (Mireille Carasso à titre transitoire)**

La présidente du CE fait un point sur la plateforme RH+ - ouverte aux salariés le 10/12/2018 - qui permet d'avoir des informations sur divers sujets et d'effectuer des demandes en ligne dans la mesure où la plateforme a été alimentée de plusieurs formulaires depuis le 14 janvier (CET, CESU, Chèques vacances, transports). La plateforme se met progressivement en place et évoluera au fil du temps.

Le prélèvement à la source est mis en œuvre avec le salaire de janvier 2019. Depuis deux mois les salariés ont une visualisation du taux de prélèvement - fourni par les impôts – au niveau de leur bulletin de salaire. L'opération « prélèvement à la source » devrait se dérouler sans problème. Pour l'instant pas de remontées sur ce sujet.

Mireille Carasso précise que le Chatbot (agent conversationnel automatisé) a été mis en œuvre pour permettre de répondre aux questions de premier niveau. Par ailleurs, une cellule dédiée est créée via l'adresse : [prelevementalasource@mgen.fr](mailto:prelevementalasource@mgen.fr)

Elle précise qu'il y a également eu, sur octobre, plusieurs sessions de formation des gestionnaires RH au dispositif de prélèvement à la source.

La dernière information porte sur la prime exceptionnelle (pouvoir d'achat) qui figurera au salaire de janvier pour les « heureux » bénéficiaires. Nous avons demandé le nombre de salariés concernés à Union en délégation du personnel, sans avoir de réponse pour l'instant.

La présentation de cette prime, sur décision unilatérale de l'employeur, sera réalisée auprès des différents CE en février pour répondre à l'obligation réglementaire.

### **Commentaire CFDT :**

- sur la temporalité de l'alimentation RH+ du formulaire chèques vacances qui n'a pas permis aux collaborateurs d'initier une épargne en janvier.
- sur le prélèvement à la source : L'employeur a anticipé et mis en œuvre des moyens d'échanges, ce qui est à saluer. Cela n'empêchera sans doute pas un certain nombre de difficultés qui peuvent être liées au changement de gestion des revenus (prélèvements antérieurs par tiers par exemple).

- sur la prime exceptionnelle : L'employeur n'a pas souhaité aller jusqu'au bout de ses possibilités tant sur les montants (exonération jusqu'à 1000€), que sur la population qui pouvait possiblement être concernée (salaire dont le montant n'excède pas 36.000€ annuel).

### **Compte rendu de la commission formation**

La CFDT a regretté que tous les élus du CE n'aient pas eu le support RH.

Pour les éléments de contexte, la RH précise que les orientations triennales et stratégiques, qui intègrent le plan de développement des compétences pour 2019, ont été évoquées auprès de la Commission formation. On note une nouvelle manière d'aborder le plan de compétences qui sera conduit dans un temps différent par rapport aux années précédentes. La RH précise la volonté de recueil de besoins par le biais des entretiens professionnels. La campagne d'entretien a, en conséquence, été écourtée pour permettre ce recueil, afin d'intégrer le besoin au plan de formation. Ceci permettrait d'avoir une meilleure visibilité. La RH appelle l'attention sur le parcours d'e-formation lancé auprès de tout nouvel embauché.

En concertation avec M. Pauthier, la secrétaire du CE, CFDT, a demandé une présentation générale de la politique formation eu égard aux nombreuses réformes intervenues. Une suite y sera donnée en février, et déclinée dans les différents CE.

Le Président de la commission formation considère qu'il serait utile de mieux appréhender les changements de métiers et les transformations de compétences de demain.

La Présidente du CE rappelle qu'un accord GEPP a été signé récemment au sein du groupe MGEN (mais aussi en cours au nouveau de VYV. Un accord de méthode a été signé pour ouvrir les négociations au niveau groupe). Nous n'avons pas encore le retour du protocole signé au sein de MGEN.

### **Réaménagement du Siège national**

La Présidente du CE indique que le CHSCT a voté la veille unanimement « Pour ».

Un diaporama papier est remis en séance (il sera adressé à posteriori aux élus). Le diaporama présenté au CHSCT le 4 décembre 2018 – cf tract CFDT Chrysalide diffusé au siège de la Mgen en décembre - serait également adressé aux élus.

Le projet de réaménagement entre dans la démarche de transformation de MGEN (transformation qui concerne plusieurs entités juridiques du groupe : organisation territoriale MGEN, transformation des établissements, ...).

A l'issue de l'information de décembre, le DRH groupe a fait parvenir un message à l'ensemble des salariés de Union pour faire part des premières réflexions sur les réaménagements des environnements de travail.

Le parcours social s'articulerait autour de trois étapes :

- Présentation des enjeux et modalités d'organisation du projet,
- Ateliers de travail associant les salariés du siège. L'employeur envisage également le format d'une commission paritaire de suivi regroupant les membres du CHSCT et les membres du CE Union, dans laquelle il pourrait y avoir des remontées et échanges sur ce qui se passe dans les ateliers de travail, avec éventuelles prises en compte de proposition.
- Le projet se terminerait par la consultation des instances : Consultation du CHSCT et du CE sur la conception détaillée du projet et les modalités de mise en œuvre en juin 2019.

## **Présentation**

Le projet, pluriannuel (jusqu'à fin 2020), porte sur la rénovation des environnements de travail et des trois bâtiments (3, 5 et 7 Square Max Hymans, soit les blocs 6, 5 et 4). L'immeuble a été rénové en 1997 et il n'y a pas eu depuis de projet d'ampleur de modernisation (uniquement des travaux d'entretien). Nous avons également sur le bloc 4 un certain nombre d'externes (bureaux loués). Certains viennent de quitter le bâtiment (ARCEP). Le tout représente 35.000 m2.

## **Enjeux**

Transformation du fonctionnement : favoriser le rapprochement des équipes et développer de nouveaux usages.

Autour de l'axe 2 de MGEN demain : projet inscrit dans le participatif.

Volonté d'évolution des pratiques de travail (mode projet) ; aller vers plus de collaboratif avec décloisonnement du fonctionnement des directions qui passerait aussi par le décloisonnement des espaces de travail.

Enjeux immobiliers et économiques : le projet doit optimiser les coûts liés aux loyers et améliorer le potentiel locatif des bâtiments (optimisation du patrimoine immobilier), soit réduction du loyer de MGEN Union en perspective de 5 millions d'euros par optimisation des surfaces occupées (loyer actuel hors charges = 13 millions d'euros – loyer des locataires tiers = 3 millions d'euros, perspective d'accroissement des recettes externes de la SCI Philgen, revalorisation de plus de 15% de l'actif que constitue Max-Hymans. Aujourd'hui l'employeur n'est pas en capacité de donner plus d'éléments économiques que ceux-ci parce que le projet est encore à l'étude (y compris réflexion issue des ateliers).

## Principes directeurs

- Affirmation de l'absence de déménagements prévus hors du quartier Montparnasse.
- Ambition d'un projet humain associant l'ensemble des salariés sur leur quotidien de travail.

Expérimentation avant déploiement, soit différents « lots » dont un lot 1 qui installera un premier plateau. Quelques nuisances à prévoir durant les travaux (travaux en site occupé).

- Contraintes liées aux immeubles de grande hauteur (autorisations à solliciter ce qui signifie aussi délais).

## Modalités de mise en place

Projet suivi par :

- le Comex, avec trois sponsors (politique, DRH, Directeur de l'immobilier),
- Un comité de pilotage avec le contrôle de gestion, la communication, les services généraux,
- Un comité de projet qui réunira des « chefs de chantiers » - 9 chantiers au total (cadre du projet, communication et conduite du changement, étude technique immobilière, organisation mode de travail, usages actuels et futurs et définition des espaces associés, vie politique, SI et outils collaboratifs et digitaux, déclinaisons des nouveaux environnements de travail, dématérialisation, services et espaces partagés). Le « souffle RSE » serait dans tous les projets.
- Un panel représentatif de salariés du siège répartis dans une dizaine d'ateliers de travail (7 à 10 salariés par atelier).
- Une Commission de suivi CHST et CE.

Enquête en ligne auprès des salariés, espace projet intégrant les ateliers, lettre projet, ... L'enquête en ligne pourra alimenter en premier temps les ateliers.

**Pour la CFDT**, nous avons rappelé que les instances CHSCT et CE sont sollicités distinctement et sur des sujets qui peuvent être différents. Le CE est légitime sur les conditions de travail, sur l'organisation du travail, sur l'impact des conditions de travail sur les façons de travailler, sur la santé des salariés, ... et il a prendre en compte les intérêts des salariés en termes de gestion économique.

Pourquoi ce long préambule ?

L'avis du CHSCT ne se substitue pas à celui du CE et n'induit pas celui du CE parce que nous n'avons pas nécessairement les mêmes champs de préoccupations. On ne tiendra pas rigueur à l'employeur du fait que nous n'ayons pas, entre les deux instances CHSCT et CE, le laps de temps requis pour examiner

l'argumentaire d'avis du CHSCT. Nous rappelons cependant à cette occasion la nécessité de respect de l'instance CE.

**La CFDT** tient absolument à ce que le calendrier social de présentation soit respecté, aujourd'hui et dans l'avenir. L'idée d'une Commission de suivi CHSCT et CE semble intéressante, notamment le fait d'avoir des comptes rendus aux différentes étapes d'avancement du projet. La CFDT rappelle néanmoins que cette Commission ne dispense pas l'employeur de ses obligations vis-à-vis des instances. Le mode participatif induit un mode progressif et évolutif au projet. C'est porteur et illustre la volonté de partage de l'employeur mais a comme travers, en conséquence, l'impossibilité pour l'employeur de communiquer un certain nombre de précisions au CE (le projet se construit). Pour les élus CFDT nous nous heurtons donc à la difficulté d'avoir à nous positionner sur un projet en devenir. Dans la mesure où nous sommes appelés dès cette réunion à donner notre avis, celui-ci ne peut porter que sur le principe et non sur le projet en lui-même. On entend bien qu'à ce stade, on ne peut chiffrer le projet (seulement les économies qu'il occasionnerait), mais on demandera ces informations dès qu'elles seront disponibles. La CFDT sera attentive à ce que les nuisances dues à ces aménagements ou réaménagements soient les plus acceptables possibles pour les salariés qui restent sur site. L'employeur aura à prendre en compte les changements de modes de travail, dont le télétravail, sachant que ce dernier est ouvert actuellement sur une seule journée par semaine. Ce projet peut être intéressant et nous faisons confiance à l'intelligence collective, mais avec les réserves nécessaires sur tout projet en devenir.

L'employeur mettra en œuvre des éléments de rassurance et de communication auprès des salariés, prenant en compte les expressions des ateliers sur les impacts psychologiques. Le coût de projet est très difficile à définir, de même que les modes de financement ou les exigences d'aménagement issues des réflexions, et des travaux en site occupé. Sur la RSE, il tentera de trouver le bon compromis. La quartier Montparnasse est une implantation qui a de l'intérêt et l'option est clairement prise d'y demeurer.

**Vote : abstention à l'unanimité des élus CE**

### **Modèle managérial**

Ce sujet doit s'appréhender en lien avec le plan de formation. Il est issu des réflexions de terrain et s'est traduit par des déclinaisons opérationnelles. Il est axé avec la stratégie MGEN Demain. Notion de management bienveillant et exigeant en approche équilibrée (exigeant vis-à-vis de soi et des autres) : l'équilibre est à la cible dans le respect des valeurs Mgen.

La première étape est de faire connaître le projet, de participer à son appropriation par les managers (journée de lancement prévue au premier semestre). L'employeur a pour objectif la mise en place de ressources digitales / banque de

données organisée des managers. Le modèle implique la mise en œuvre d'un dispositif de formation. En priorité, il y aura déploiement désormais sur la DSI et sur Union. Des actions d'accompagnement seront initiées pour une mise en œuvre pratique (en lien avec la transformation de l'environnement de travail au siège). L'employeur veut mettre en œuvre des « pratiques vertueuses » (ex limitation de la multiplicité de mails sur un même sujet, pratiques collaboratives, accompagnement des salariés vers « plus » d'autonomie). Il s'agit d'impulser un changement culturel (changement de postures des managers et des salariés) qui est nécessairement de longue haleine. Il était nécessaire d'avoir une conceptualisation et un cadre d'actions pour justement avoir une image des pratiques porteuses ou délétères. Tous les types de managers en termes de métiers ou de niveaux de management ont été associés à l'élaboration du modèle managerial.

**Pour CFDT**, on entend parler de la ligne managériale et de la bienveillance depuis fort longtemps. Il nous semble positif de l'inscrire aussi clairement dans les ambitions employeur et dans l'objectif du manager. Si en qualité de manager on peut avoir des compétences, la bienveillance ne se décrète pas. La démarche nous semble intéressante, de même que l'ajout d'indicateurs sur l'évolution du mode et de la qualité de management et la communication entre un manager et son équipe ou entre les personnes constituant cette équipe. A la CFDT, on souhaite vivement que l'employeur réussisse son pari en passant de la théorie du management bienveillant ou équilibré au principe de réalité. Nous avons interrogé sur les possibilités d'évaluation de la démarche, d'évaluation des capacités et potentiels du manager. On veut y croire, mais on demande à voir.

**Prochain Comité d'Etablissement le 20 février 2019**

**ATTENTION : LA CIRCULAIRE CCE PRESTATIONS DIRECTES EST SORTIE !**

Pour les prestations CE (tourisme ou œuvres sociales) : <http://www.cceuesmgen.fr>

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

<http://www.cfdtgroupemgen.org/>