



Communication du Président

La branche « Mutualité » a engagé un travail sur la **classification** et la rémunération dans le cadre de la convention collective. C'est à Philippe Denimal, sociologue du travail et consultant spécialiste de ces questions, qu'elle s'est adressée pour réaliser un état des lieux dans quelques entreprises, dont la MGEN. Il sera chargé d'accompagner les parties prenantes tout au long de la démarche.

La MGEN a d'ores et déjà organisé plusieurs réunions avec de nombreux interlocuteurs, dont les organisations syndicales. Elle entend questionner les différents acteurs sur leur perception, et ainsi contribuer à cet état des lieux.

La réflexion, au niveau de l'ANEM⁽¹⁾, a également été initiée par un groupe de travail employeurs, chargé de bâtir un premier projet. Cette ébauche constituera la base de travail d'un groupe paritaire national (courant 2020).

Modèle économique : le Président du CSE propose de réinscrire ce point à un prochain CSE (ce sujet avait en effet déjà été inscrit à l'ordre du jour du CE de mai 2019).

Plus « localement », le Président évoque une **expérimentation** « **shiatsu** » qui s'est tenue au Siège. Cette proposition pourrait se généraliser. Il indique qu'elle serait éventuellement envisagée sur d'autres sites que celui d'Union ...

Le Président du CSE fait un retour sur le **CA de septembre**. Il liste les trois chantiers prioritaires : la qualité de service (pour laquelle l'esprit d'initiative des salariés est mis en avant), la gouvernance, et la vie institutionnelle (avec l'évocation du règlement intérieur du CA).

Le CA d'octobre s'est tenu les 23 et 24 octobre 2019.

Projet d'accord Complémentaire santé : de nouvelles dispositions liées au 100% santé se mettraient en œuvre à compter de janvier. Certaines organisations n'ayant pas signé l'accord proposé en octobre, des dispositions complémentaires ne seraient pas applicables. *Information à suivre auprès de l'instance de négociation ad-hoc.*

Le Président du CSE rappelle la tenue d'une **réunion des managers** le 20 septembre (Maison de la Chimie) : cette réunion a donné lieu à 135 propositions/ innovations. 60 d'entre elles seront retenues et déployées au sein du Groupe, selon l'intérêt.

(1) ANEM : Association nationale des employeurs de la Mutualité

Deux autres sujets sont listés :

- **Université d'automne** : des travaux de groupe autour de la thématique de « l'engagement » ont réuni salariés et militants. La réflexion s'est également portée sur la façon dont MGEN s'inscrit au sein de l'Economie sociale et solidaire. Les travaux menés seront exploités dans les 2 ans à venir (revue de notre ADN, de nos valeurs, ...).
- Plusieurs **audits** sont menés (points forts/faibles) dans de nombreuses directions du Siège (80% des directions ont déjà été auditées). L'objectif est d'avoir une « photo » de nos organisations. Les travaux démarreront avant la fin de l'année. Le Président du CSE indique « *on se reverra en instance avant, pour en parler ...* ». Le travail est initié par le Cabinet WEAVE (voir présentation internet <https://weave.eu/>)

Sur les questions relatives à la prime de **1/10^e des congés payés** (versée en juin), il invite à interroger la personne en charge de la paye aux Ressources Humaines.

Règlement intérieur du CSE MGEN Union

Pour la CFDT, nous rappelons la nécessité d'avoir un règlement intérieur qui ne contredise pas l'accord sur les Instances représentatives du personnel signé par l'ensemble des organisations syndicales en mars 2019, et qui s'inscrive dans la continuité de celui-ci (exemple sur les modalités de désignation des Secrétaires des Commissions des CSE).

Compte rendu de la commission formation

RAS sinon qu'une nouvelle journée d'intégration avec livret d'accueil est prévue. Aucune réponse concernant un éventuel catalogue de formation. Il est précisé qu'en ce qui concerne les demandes de formations formulées dans le cadre de trajectoire, la suite est « au bon vouloir » des N+1 et/ou N+2.

Chrysalide

Nous serions toujours dans la phase de cadrage de la conception. Les retours sur les contraintes formulés par les correspondants métiers nourriront les réflexions. Nous sommes néanmoins désormais à la phase 2 du projet, à savoir l'occupation prochaine du bloc 4 par les salariés actuellement installés au 3 square Max Hymans, et, le déménagement des organisations syndicales et du CSEC (ce projet de déménagement a fait l'objet d'une réunion d'information le 23/10 à l'intention des organisations). Nous savons aujourd'hui que nous sommes invités à quitter le bloc 4 le 22 novembre pour rejoindre le 4^e étage de la Tour Montparnasse, et y rester jusqu'en juin 2021).

Il nous est indiqué que des communications sont en cours de préparation. Dans le futur aménagement ne sont prévus que deux bureaux cloisonnés : celui du Président et celui de la DG. C'est, nous dit-on, la fin du bureau individuel et cloisonné, la fin des marqueurs hiérarchiques forts : les espaces ouverts seront conformes au projet d'entreprise, afin d'amener les différentes équipes à travailler davantage ensemble, et de recréer de la convivialité ... On nous prédit une transformation radicale du poste de travail. Transformation physique, transformation managériale et informatique s'inscrivent dans une même démarche.

On retient également :

Le démarrage - en janvier - des déménagements des blocs 6 et 5, par vague.

Il est prévu d'installer 90 personnes par plateau (la norme prévoit jusqu'à 120 personnes par étage). Nous sommes cependant sur des espaces contraints. Néanmoins, des « nouveautés » sont envisagées (un Rooftop par exemple ...). L'espace formation sera momentanément (jusque quand ?) situé à la Tour.

De nombreuses questions restent sans réponse (bruit, tri / archivage, ...). Il nous est dit qu'il faut « *utiliser avant de porter un avis* ». Un peu compliqué pour des élus qui sont appelés à s'exprimer au cours de cette assemblée plénière ... Relation de cause à effet : au vote de présentation du projet et au projet de déménagement, c'est une abstention à l'unanimité que les élus ont exprimée.

Un point est fait sur la campagne de rémunération 2019 (support adressé la veille)

Augmentation individuelle

Union :

Nb de bénéficiaires : 186 sur 528 (soit 35,2%) - Attribution nationale (?) moyenne : 1524 € brut annuel

Pour la CFDT, nous avons fait remarquer que, par le passé, nous disposions des éléments par catégorie socio-professionnelle et sexe. Pas de réponse de l'employeur.

Fondation :

Nb de bénéficiaires : 5 sur 13 (soit 38,5%) Attribution nationale moyenne : 1 422 € brut annuel

Promo

Nb de bénéficiaires : 16 personnes (10 femmes, 6 hommes) pour un montant individuel moyen de 3 250 € brut annuel, soit une augmentation moyenne de 7,26%

Pour la CFDT, nous indiquons que nous avons coutume d'avoir les CSP de départ et de destination. Peut-on avoir cette information ? Pas de réponse à notre question.

Egal pro

Nb de bénéficiaires : 18 personnes (13 femmes, 5 hommes) avec une augmentation de 2,74% du salaire brut annuel fixe du salarié concerné.

A noter : cumul éventuelle possible avec l'augmentation individuelle.

Pour la CFDT nous avons interrogé sur le bénéfice du rattrapage Egal pro à des hommes : *cela semble être une « nouveauté », confirmez-vous ?* Pas de réponse de l'employeur ici, ni sur aucune de nos remarques ...

Primes exceptionnelles

Nb de bénéficiaires : 211 - Attribution moyenne de 1 673€

Pour la CFDT, nous avons rappelé que nous disposions jusqu'ici des éléments par CSP et sexe. Pas de réponse de l'employeur.

Allocations congés maternité

Nb de bénéficiaires : 20 avec une attribution moyenne de 43 € brut mensuel

A noter que ces allocations maternité / adoption devraient être portées à la paye d'octobre

Rapport de situation comparée 2018 femmes / hommes

La CFDT a fait remarquer que nombre de comparatifs ne sont plus envisageables compte tenu du nombre de femmes et/ou d'hommes dans chacune des fonctions (à moins de trois personnes femmes dans la fonction, la donnée n'est pas communiquée pour garantir l'anonymat de rémunération). Nous notons néanmoins que le texte législatif évoque non des fonctions identiques mais des fonctions comparables. Par ailleurs, nous signalons que l'accord égal pro est obsolète depuis longtemps déjà et qu'une nouvelle négociation doit être initiée en cette fin d'année.

Le DRH rappelle qu'il s'est engagé à un bilan global sur ces sujets de politique de rémunération et d'utilisation des enveloppes de rattrapage des écarts femmes / hommes dans le cadre de l'ouverture de la négociation annuelle obligatoire 2019-2020.

A l'issue d'une assemblée plénière longue et laborieuse, le Président du CSE, pour clore la séance, mentionne un oubli dans ses communications, à savoir que MGEN Solutions vient de remporter le contrat groupe avec l'UCPA.