

Suivi de la négociation

CPN du 13 septembre, structuration des IRP :

Cette première CPN sur le sujet, n'apporte pas, par rapport à la précédente information adressée début septembre, de réelles nouveautés ou avancées. Elle a exclusivement permis de déterminer les points phares sur lesquelles il nous faut « phosphorer ».

Au cours de cette réunion, nous avons essentiellement échangé sur les **représentants de proximité**, dont le principe est quasi acquis, mais cela ne suffit pas à une mise en œuvre.

Il faut en préalable préciser leurs missions, à savoir anciennes missions dévolues aux DP « réclamations individuelles et collectives » et/ou au CHSCT « santé / travail ». Séparation ou cumul des 2 missions ? le débat est ouvert. Mode de désignation ? présentation de liste auprès du CSE compétent avec représentation proportionnelle aux résultats obtenus par l'organisation ?

S'agissant de la représentation de proximité, avec un fil conducteur commun (négo niveau UES), **il faut ajuster son implantation à notre structuration, en examinant d'abord les réalités et spécificités pour chacune des Mutuelles**. Il est évident que cela ne se pose pas de même façon au siège (mono site), sur des mutuelles multisites, à l'identique que le sujet ne peut être traité de même façon sur MGEN, MGEN ASS, MGEN CS, MGEN Tech dont les organisations sont différentes ainsi que les activités. En clair, on n'abordera pas de même façon un environnement à « risques sanitaires » et un environnement non-médical. Des ajustements sont également à prévoir en fonction des effectifs.

Les moyens seront abordés après accord sur la configuration envisagée

L'instance CSE, quant à elle, ne pouvant traiter du quotidien de chaque centre de travail, nous avons imaginé qu'une commission dédiée puisse faire le lien avec les représentants de proximité, qui n'auraient pu solutionner localement les questions « de terrain ». La commission elle-même rendrait compte périodiquement au CSE. La communication serait ainsi ascendante et descendante.

Bien sûr, il n'est pas à ce stade question de réduire le nombre des commissions du CSEC.

Pour les mandats désignatifs, le principe n'est pas remis en cause par les nouveaux textes (encore heureux !). Nous réaffirmons que les modalités de désignation prévues par les textes permettent de régler les différentes situations, y compris lorsque le DS ne figure pas sur la liste CSE. Par ailleurs, nous rappelons que les désignations locales relèvent des prérogatives des syndicats.

Après avoir recueilli l'expression de chaque organisation, l'employeur nous fera parvenir une première proposition de structuration en deuxième quinzaine d'octobre.

L'aboutissement serait prévu en fin d'année.

Négo QVT, réunion du 20 septembre :

Rappelons que le bloc de négociation (cf Rebsamen) regroupe QVT et Egal pro. L'employeur rappelle que le timing des réunions sur les deux axes est indiqué à l'accord sur le déroulement de la négociation collective (donc Egal pro sera abordée en 2019). En clair, l'employeur entend renégocier les divers axes traitant de la QVT (CHSCT Mutuelle, IQVT, Observatoire, enquête bien-être, ...). En première intention, il souhaite « solutionner » rapidement le « droit d'expression des salariés » (accord de 1984 tombé en désuétude). Ce droit n'a pas subi d'évolution notable depuis sa création, mais reste inscrit dans les textes règlementaires. Il s'agira donc de traduire dans un accord QVT les modalités d'application de ce droit.

Le sujet de la QVT a fait l'objet de maintes expressions inventoriant les préoccupations des uns et autres en matière de santé travail.

Notre avis sur ce point :

Ce qui pêche n'est pas tant le recueil de « paroles » (enquêtes, observatoires, ...) mais les délais pour nous livrer les résultats et les traduire en plans d'actions, qui s'intéressent en amont du problème (prévention) aux organisations de travail en plus du traitement individuel de situation.

La prochaine négo sur la QVT traitera, le 2/10, du droit à la déconnexion et sera prolongée en 2019.