



DELEGATION CENTRALE U.E.S. MGEN

3 Rue de l'Arrivée B.P. 201 75749 PARIS CEDEX 15

Tel Fax : 01 45 38 71 07

cfdtmgen@infonie.fr

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

Paris le : 17 janvier 2011

Négociation sur les fiches fonction UGEM : 7 janvier

L'employeur ne nous ayant fait parvenir ses projets de cotation que la veille, nous avons eu très peu de temps pour préparer la réunion (envoi le 6 pour le 7) .

La CFDT est néanmoins intervenue sur toutes les filières présentées.

En début de séance, avant de passer à la cotation des fonctions prévue à l'ordre du jour portant exclusivement sur des emplois au siège, nous avons repris, sur les interventions de la réunion précédente :

Pour **les chargés de coordination**, nous avons pris acte du fait que la MGEN, souhaitait reporter la perspective d'évolution. La mutuelle MGEN n'ayant pas à ce jour pléthore de cadres, nous avons renforcé sur la nécessité d'échanger sur le sujet avec les intéressés afin de leur expliquer la démarche et leur place importante au sein de la mutuelle. Cette demande avait fait l'objet en préalable d'un courrier CFDT à l'employeur. Il en a admis la cohérence et, en conséquence, réunira donc les chargés de coordination.

Nous avons aussi insisté sur **les APS (assistants prestation service)** dont la fonction implique "une grande autonomie" peu valorisée dans la pesée. Un passage à 3 en autonomie leur permettrait d'intégrer T1. La mgen refuse obstinément, et confirme la principale évolution possible des APS : vers une fonction CADS (conseiller Accueil Développement Services). *Le problème est que la direction qui a un bon APS peut chercher à le garder, au vu des services qu'il peut rendre en termes d'assistance. De plus, la fonction CADS est susceptible dans ce contexte d'être très demandée en section, au risque de susciter nombre de désillusions toujours préjudiciables à l'ambiance générale et par voie de conséquence au fonctionnement des structures.*

Rappelons à ce propos que la fonction qui évolue vers CADS est celle d'assistant mutualisation, mais que les personnels qui y sont actuellement positionnés ont une éventualité de devenir conseillers mutualistes après formation, ce qui peut libérer une place à un spécialiste ou APS.

D'autre part la MGEN nous annonce qu'elle a demandé aux responsables de centres de service de présenter les perspectives d'évolution et d'organigramme dans les lieux de travail. Nous avons demandé sans succès à ce que les négociateurs aient une première approche de l'organisation en fonction de la taille du centre. Nous avons donc nombre de questionnements des équipes, sachant que si des perspectives d'évolution sont réelles, tous n'y auront pas accès et qu'il ne sera pas facile de choisir parmi les postulants.

En tout état de cause, nous encourageons ceux ou celles qui veulent progresser à le formuler rapidement, dès lors que les postes sont ouverts à candidature.

Résumé et exemple fictif pour une Section de 6 salariés :

1 RU, 1 assistant mutualiste, 1 APS et 3 Spécialistes

Le RU (T2) suit un complément de formation managériale et devient responsable d'équipe (C1), l'assistant mutualiste (T1) passe son CQP et devient conseiller mut, l'APS (E4) peut soit rester en place soit demander CADS (T1) - moyennant formation -, de même que les 3 spécialistes.

La CFDT a demandé en négociation annuelle, de prévoir une enveloppe spécifique de choix en complément à l'enveloppe dédiée aux promotions pour les personnels qui ne progresseront pas dans la classification, mais qui n'ont pas, pour autant, démérité dans l'exercice de leur fonction.

Il est aussi impératif que les désignations dans les nouvelles fonctions soient déterminées en application de critères précis, préservant au maximum des sentiments d'injustice et de l'impression d'arbitraire.

Une organisation pose le problème du positionnement des **responsables d'équipe** en cadre au forfait.

La CFDT avait refusé le positionnement des conseillers mutualistes (T2) sur un statut de forfait, argumentant du fait que pour leur appliquer ce statut, la MGEN n'avait qu'à les reconnaître en qualité de cadre.

A ce jour tous les cadres sans exception sous convention Ugem sont positionnés au forfait. Dans la même logique, nous ne pensons pas contester in fine la notion de forfait pour les responsables d'équipe, l'évolution s'accompagne d'une évolution conséquente de 178,81 € brut mensuels (135€net) et chacun est à même de se déterminer pour décider s'il prend ou pas.

Par contre, afin d'éviter toute différence de traitement, nous sommes très fermes pour les salariés maintenus cadres depuis le changement conventionnel, sur une augmentation d'un niveau équivalent.

Bien entendu, nous restons à votre écoute

Concernant les fonctions dont l'analyse était prévue à l'ordre du jour :

développement mutualiste	Technicien développement contrats collectifs	T1	Nouvelle fonction accessible en promotion
	Chargé de développement	C1	Les compétences techniques augmentent
	Conseiller de développement régional	C1	Nous avons demandé un passage à 5 en compétences techniques
	Responsable de développement	C2	Sans changement
	Responsable animation du réseau	C2	dimension relationnelle passe à 5 c'est logique
	Responsable de domaine marketing	C3	Positionnement logique
	Responsable de domaine développement réseau	C3	Positionnement logique
prestations services	Technicien réglementations et prestations	T1	ouvert secrétariat et sps
	Analyste réglementations et prestations	C1	Sans changement
	Responsable réglementations et prestations	C2	Augmente en technicité
	Directeur technique réglementations et prestations	C4	ok
Achats	Technicien achats	T1	Evolue de E4 à T1
	Acheteur	C1	Augmente en contribution
	Responsable achats	C3	Evolue de C2 à C3
Santé (Nouvelle filière)	Chargé de prévention en santé	C1	Fonction sous cotée, la CFDT réclame un réexamen en ref au contenu de la fiche fonction
	Chargé de recherches en santé publique	C2	Sans changement : fonction antérieure chercheur
	Responsable de projets en santé	C2	Fonction sous cotée, la CFDT réclame un réexamen
	Responsable de domaine santé	C3	La CFDT a posé la question de la nécessité ou pas d'avoir une cotation à 6 en compétences technicité, pour responsables de domaine ce niveau étant pour nous plus légitime en contribution ou autonomie

Maîtrise d'ouvrage	Correspondant utilisateurs	T2	Cette fonction permet des promotions de personnels des centres de service justifiant d'une grande expérience dans l'utilisation des outils la CFDT a revendiqué une progression de la dimension relationnelle
	Analyste micro informatique et réseaux	C1	Sans changement
	Chargé d'applications maîtrise d'ouvrage	C1	Même si la classe est maintenue, la cotation est en baisse par rapport au passé, ce qui ne se justifie pas, la CFDT demande un maintien de la cotation et une cohérence sachant que les filières M d'ouvrage et informatique fusionnent
	Chargé de projet maîtrise d'ouvrage	C2	
	Architecte fonctionnel	C2	La CFDT demande une évolution sur le critère contribution, sans effet sur la classe
	Ingénieur systèmes et télécommunications	C2	
	Responsable de maîtrise d'ouvrage	C3	Passe de C2 à C3, évolution logique au vu de l'importance de la fonction
	Responsable sécurité du Système d'information	C3	
	Directeur maîtrise d'ouvrage SI	C4	

Le 24 janvier seront analysées les filières Audit, statistiques actuariat, juridique, immobilier (siège) et paramédical (centres de santé).

Resteront ensuite à aborder les filières communication, organisation-qualité et RH

Les 136 fonctions seront alors présentées, la MGEN apportera alors réponses sur les propositions des organisations et un tableau synthétique pour une cohérence d'ensemble

La conclusion pourrait intervenir pour fin février.

Avec vos élus CFDT

« POUR DES DÉLÉGUÉS QUI DISENT CE QU'ILS FONT et QUI FONT CE QU'ILS DISENT ! »