

## CSE MGEN 17/03/2022 – COMPTE RENDU CFDT

CSE plénier (presence des suppléants)

### Communication Président

- Amende 1 Million d'euros ACPR + communication pendant 1an sur la sanction de l'ACPR : blâme à MGEN Vie pour les contrats en déshérence / bénéficiaires des prestations décès (Loi Eckert)
- Evolution de l'organisation de la Direction des Opérations- rattachement à la Direction des centres de services de 7 collaborateurs du pilotage central / La nouvelle fonction « Pilote de Flux » sera bientôt mise en place
- Mobilités dans le cadre de la Transformation du Modèle Relationnel :  
Sur 24 souhaits formulés, 22 mobilités ont été accordées (effet au 01/09/22)  
12 d'entre elles concernent des départs de Paris.  
Les 2 refus ont été motivés par le manque d'adéquation ou de disponibilité // au poste souhaité.
- Grève intersyndicale des salariés MGEN du 20 mai 2022  
36.48% Taux de grévistes MGEN au global MGEN L2
- Recrutements : les CS vont embaucher 50 salariés en CDI afin de garder la qualité de service attendue.

### Remarques des élus :

Demande de vigilance sur les informations données par certaines directions locales et rappel des dispositions légales relatives à l'exercice du droit de grève quelle que soit l'organisation du travail.

Rappel également sur la nécessité de respect des accords TLT et dispositions du protocole horaire.

**Intervention CFDT :** problème sur le pilote protocole horaire convergé avec des horaires imposés sur le mois de juin sans concertation et dans un délai très court. Nous renouvelons notre demande d'augmentation des CESU pour garde d'enfants + ouverture sur l'âge des enfants.

- **Information consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le bilan social**  
Il s'agit d'une présentation à ce stade
- **Compte rendu de la Commission RP** (reportée, mais confirmation quant à la subrogation chorum effective au 01/06)
- **Compte rendu de la Commission Egalité Professionnelle du 10 mai 2022**  
On note des évolutions positives néanmoins il est difficile de comparer car les femmes ont + d'ancienneté que les hommes / et les comparatifs de rémunérations sont faits hors variables et cela manque de transparence pour les élus
- **Compte rendu de la Commission Formation du 11 mai 2022**  
Budget total 2021 = 7 752 638 €  
41 746 stagiaires

### Répartition / sexe

Hommes : 1 217/1 057 (taux d'accès à la formation de 115%)

Femmes : 3 841/ 3 445 (taux d'accès à la formation de 111%)

Remarque des élus : la répartition des formés par sexe reste cohérente par rapport à notre population.

### Répartition par type de centre :

SD/ER : 58% des dépenses 47% des heures

CG : 27% des dépenses 30% des heures

CC : 9% des dépenses 15% des heures

VAD : 5% des dépenses 8% des heures

Remarque des élus : Les élus s'étonnent du ratio entre le montant dépensé pour les SD/ER vs CG alors qu'il y a beaucoup plus de salariés dans les CG

### Top 5 des thèmes (en heures de formations)

1) Développement mutualiste

2) Intégration

3) Efficacité professionnelle

4) Audit risque contrôle

5) Prestations, offres de services

Attention à l'évolution des métiers sur les besoins de formations car les salariés sont inquiets quant à la transformation, attente forte d'accompagnement. De plus, il faudrait cadrer le temps de préparation pour les EAE, car pour certains managers il convient de réaliser ces travaux sur du temps personnel et pour d'autres sur du temps professionnel.

**Intervention CFDT** : on réitère notre demande de formations en présentiel car il y a des grosses lacunes suite aux e formations et webinaires / on est obligé d'organiser en local des ateliers techniques entre collègues sur notre temps perso ou pro ou faire appel aux collègues qui sont les plus à l'aise techniquement  
Problème sur les formations chronos IRP / pb de dates

- **Recueil sur l'avis du CSE MGEN sur la possibilité de reclassement d'une salariée protégée (RP) exerçant au sein du Centre de Contacts de Lyon**  
Certains élus considèrent que les recherches conduites par l'employeur sont pour permettre un reclassement. La MGEN s'engage à examiner les opportunités mais sans garantie d'aboutissement.
- **Information trimestrielle sur :**
  - 1) **L'évolution générale des commande et l'exécution des programmes de production**
  - 2) **Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise**
  - 3) **L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.**Suite aux départs volontaires de CDI la MGEN fait appel à un prestataire externe Jouve&Tessi et sur les retards de stock l'employeur envisage un appel au volontariat pour travailler le samedi

### **Bilan de la campagne annuelle d'entretien 2022**

Pas de réelle augmentation des demandes de VAE. Le temps de préparation des entretiens est à discuter en CPN GEPP

### **Présentation du Plan d'action fidélisation**

Le nombre de DV ayant évolué et avec l'approche de la PSC, un plan d'action fidélisation est déployé dès le 25 mai

### **Point sur la fermeture du scan office de Lyon**

Dans le cadre de la Transformation des CS, il a été décidé de transférer les activités du Scan-Office de Lyon vers les 3 autres Scan-Office

Pour le SO de Lyon qui perd l'activité :

Les collaborateurs qui ne seront plus sur cette activité spécifique seront tous positionnés sur une autre activité déjà gérée dans le centre :

· 8 ETP : activités Indemnités Journalières

· 3 ETP : activités RPS/LQA,

- 7 ETP : activités Liquidation manuelle
- 1 ETP : Activités VDC
- 1 ETP : Repositionnement en cours de finalisation (personne en situation de handicap)

Les élus n'ont pas eu un écho très positif de cette réorganisation de service et sont étonnés de cette note par rapport au ressenti sur le terrain et sur les formations associées

### **Questions Diverses**

- Point sur le recrutement en cours des Intervenants QVT : Une centaine de candidatures a été enregistrée pour 16 places. 4 administrateurs et 12 salariés (dont un élu) ont été retenus, ils entreront en formation à partir de fin mai.
- Problèmes du bâtiment de la SD 70 de VESOUL : des travaux sont programmés début juin.
- CG de Bordeaux : d'ici la fin des travaux de réaménagement (prévue pour fin septembre 2022) la MGEN autorise le télétravail au-delà des plafonds prévus par l'Accord et propose le travail en présentiel dans plusieurs lieux alternatifs (en SD, au CC et en espace de coworking)

- **Régionales 2022**

La Directrice des Opérations dresse un rapide bilan des rencontres avec les équipes militantes. Ces business reviews sont autant d'occasions qui permettent à la MGEN de se confronter aux réalités du terrain.

<https://www.cfdtgroupemgen.org>

### **VOTRE EQUIPE CFDT CSE MGEN**

<b>Michèle</b>	<b>BOSTOEN</b>	CG Lille	Représentante syndicale CSE
<b>Stéphanie</b>	<b>DECHAISE</b>	CG Bordeaux	Suppléante CSE
<b>Renny</b>	<b>GARAY</b>	CC Lyon	Suppléant CSE
<b>Mélanie</b>	<b>MARION</b>	CG Rennes	Titulaire CSE
<b>Charlotte</b>	<b>TEBOUL-MARTINEZ</b>	CG Marseille	Suppléante CSE, élue CSEC
<b>Michel</b>	<b>TROADEC</b>	CC Rennes	Titulaire CSE, élu CSEC
<b>Sandra</b>	<b>ZEKRI</b>	SD 013	Titulaire CSE