

## Intervention aux Conseils d'Administration MGEN du 18 avril 2008

Sylvie GRAPPIN, Représentante des salariés auprès du CA de MGEN UNION

Monsieur le Président,  
Mesdames les administratrices,  
Messieurs les administrateurs

Il y a juste 40 ans un journaliste du Monde titrait « La France s'ennuie »  
Aujourd'hui, Les salariés de la MGEN ne s'ennuient pas ... **Beaucoup sont désorientés, déboussolés, déstabilisés, démotivés, désabusés, déçus...**mais ils sont de plus en plus nombreux à être **déterminés**.

En préalable, nous nous sommes à plusieurs reprises interrogés avec mes camarades du secteur sanitaire et social, sur notre rôle de représentants des salariés auprès d'un conseil d'administration d'une des mutuelles du groupe MGEN, sur la légitimité de nos interventions, sur leur éventuel intérêt pour les administrateurs et surtout ... **sur leur efficacité...**

Difficile de lire les 40 pages du rapport d'activité et d'orientation, et les nombreux autres dossiers remis 5 mn avant la séance, tout en écoutant l'intervention du Président  
Mais comme la loi a créé plusieurs CA et plusieurs représentants des salariés auprès des CA, l'un d'entre nous intervient donc aujourd'hui : notre réflexion, comme la votre d'ailleurs, portera sur l'ensemble de l'UES.

Comment vous expliquer **le ressenti de nombre de salariés** du groupe MGEN aujourd'hui ?

Dans les sections ? Il est vrai, donc pourquoi ne pas le reconnaître dans cette instance, que la MGEN va un peu plus loin que l'application stricte de l'accord d'accompagnement social de septembre 2007, puisque par exemple des Cessations Anticipées d'Activité sauvant des licenciés sont acceptées pour des collègues nés au 1<sup>er</sup> semestre 1953. Mais n'est-ce pas aussi l'engagement des militants à l'AG 2007 de l'**exemplarité** qu'ils souhaitaient ?

Qu'en sera-t-il pour les **91 collègues qui sont en Transition Professionnelle** et à qui, malgré les propositions AFPA, BPI ne trouverait pas d'Offre Valable d'Emploi, ou pour qui l'OVE serait un CDD de 7 mois même avec promesse de CDI à 3 h de trajet aller/retour de son domicile ?

Vous avez promis un Rendez-vous/Bilan lors de la prochaine Assemblée Générale, nous devons pouvoir arriver à ce qu'aucun de ces salariés ne soit licencié.

Et ceux qui ont échappé au séisme ? Quelles conditions de travail demain à 6 salariés dans plus de la moitié des sections pour booster la mutualisation ?

Dans les Centres de traitement ? La montée en charge des embauches, les formations vont beaucoup moins vite que les transferts d'activité. De ce fait, certains nouveaux embauchés après être formés démissionnent pour la CPAM ou autre voisin, attirés par un salaire plus correct et une **charge de travail** moindre.

Dans les centres d'appel ? On leur demande de plus en plus. Les transferts ou départs de salariés de sections possédant la mémoire collective de certains dossiers ont pour conséquence ...la multiplication des appels. Le « turn over » à la MGEN y est nettement plus prononcé qu'ailleurs, nombre de téléconseillers également démissionnent dès qu'ils sont formés : je vous rappelle que sauf erreur, ils touchent **1 090 euros net à l'embauche !**

Des postes ne sont pas pourvus, les services RH leur font certes avec raison la promotion du CCE MGEN, mais ça ne suffit pas face à la feuille de paye proposée. Alors des heures supplémentaires sont demandées dans certains cas, aux plus expérimentés le plus souvent, donc frustration encore des nouveaux embauchés qui ne peuvent améliorer même ponctuellement, et à ces conditions, leur salaire.

Dans les centres de santé ? Les collègues ont peur pour **la survie** à court ou moyen terme de leurs centres. Une collègue faisant un travail de secrétariat spécialisé gagne 1 450 € net après plus de 25 ans d'ancienneté.

La négociation médecin est en effet très importante, mais que penser de certains responsables qui en parlant de réduire les déficits classent les salariés entre « productifs » (les médecins) et « non productifs » ? Ça, ce n'est plus la MGEN que nous connaissions et que nous défendions quand elle était attaquée dans les dîners en ville ...

Dans le secteur sanitaire et social ? Vous avez entendu notre collègue Christian Rovillain lors du CA de janvier. Mécontentement général, pétitions, dialogue social au bord de la rupture.

Une porte s'est entrouverte en ce qui concerne la participation de l'employeur à la cotisation MGEN, mais les efforts faits par nos collègues pour maintenir l'excellence dans les établissements appellent une nette **reconnaissance financière**.

Au Siège ? Il y a eu beaucoup d'embauches, 130 salariés en 5 ans, mais aussi 90 qui ont plus de 25 ans d'ancienneté, sans parler d'une moyenne de 120 prestataires. Si environ 1 salarié sur 3 reçoit du choix, c'est un peu trop souvent le ou la même tous les ans, d'où sentiment légitime d'injustice.

Pas d'évolution de carrière pour la plupart des employés, quasiment pas pour les Techniciens et Cadres niveau 1. Développement de l'expertise et de la Professionnalisation du Siège, d'accord c'était nécessaire, certains métiers comme actuaire par exemple sont même encore trop peu nombreux, mais à force de n'entendre parler que de Professionnels et de Professionnalisation depuis quelques années, certains anciennes et anciens se demandent ce qu'ils ont fait pendant une vingtaine ou trentaine d'années !

Ils ont je crois utilisé le mieux possible leurs compétences au service de l'entreprise, et souhaiteraient un peu de **reconnaissance** également.

D'accord, le point Fonction Publique a évolué ridiculement, comme celui de nos collègues sous convention FEHAP d'ailleurs, mais l'augmentation UGEM est très loin de l'inflation constatée également. Il a fallu beaucoup batailler pour que simplement les employeurs UGEM, que vous connaissez bien, acceptent une simple **réunion de négociation/bilan pourtant actée dans l'accord salarial** (c'est ce matin la clause dite de revoyure).

Oui, le coût de l'accompagnement social de l'évolution des centres de service n'est pas négligeable.

**Mais 600 départs en fin de carrière et 600 embauches majoritairement d'Employés en début de carrière**, le calcul du différentiel n'est pas inintéressant.

La plupart des syndicats de l'entreprise **privilégient la défense de l'emploi, mais cela n'exclut pas la défense du pouvoir d'achat** et des mesures pour les bas et très bas salaires de certains secteurs de l'entreprise.

Pour paraphraser l'accroche d'un film célèbre, « Dans l'espace MGEN, personne ne vous entend crier ». J'ai l'utopie de penser que peut-être dans cette instance vous me démentirez...

**Et si demain le pouvoir d'achat était au moins réellement maintenu pour les 8 700 salariés de l'UES MGEN dont vous êtes l'employeur ?**

Après avoir écouté vos arguments et pour conclure mon intervention, j'ai envie de dire : « Soyons réalistes, demandons, l'impossible »,

Je vous remercie de votre écoute.

*Sylvie GRAPPIN, Représentante des salariés auprès du CA de MGEN UNION*