



CE décembre 2016

Préalable sur :

- La confirmation de réunions, d'instances, par rapport à la constitution de l'UMG,
- Le sujet majeur du référencement : MGEN a jusqu'au 23 janvier pour y répondre. La bataille va être sévère. Nous sommes en effet dans un contexte bouleversé et totalement concurrentiel. Ce sujet sera développé lors du prochain CCE (21 décembre).

Information consultation sur le projet de dénonciation des usages et décisions unilatérales employeur MGET (transférés à MGEN Union dans le cadre de la fusion entre MGEN et MGET), en matière de durée et temps de travail, de modalités de répartition du temps de travail, de congés payés et de rémunération

La CFDT estime que toutes les situations ne sont pas réglées, ou du moins que toutes les pratiques antérieures n'ont pas trouvé de solutions : pratiques spécifiques dans l'exercice professionnel, qui ne sont certes pas du fait de l'employeur MGEN, mais que ce dernier laisse perdurer à ce stade, en dehors des références réglementaires (par exemple fonction inadaptée au métier exercé, pratiques d'heures supplémentaires hors du forfait Ugem, primes dites "d'entraide" utilisées en compensation d'activités professionnelles et qui devraient être incluses dans les éléments de salaire, ...).

La CFDT a aussi pointé le profond mécontentement des salariés concernés :

- Cadres au forfait qui perdent des RTT sans proposition de contreparties financières (et qui malheureusement ne peuvent faire valoir aucune référence horaire issue de leurs précédents accords d'entreprise),
- Certains salariés des autres statuts (employés, techniciens, cadres hors forfait jours) : l'évolution salariale proposée en contrepartie de l'évolution horaire exigée (de 33H45 à 35H) et la perte de RTT ne vont pas nécessairement de soi (conciliation vie privée/familiale et vie professionnelle par exemple).

Ce point, porté en information – consultation des élus CE, a fait l'objet d'un vote « **contre** » **unanime**.

Information - Consultation sur le Projet « Trajectoires », outil de gestion et de suivi des entretiens managériaux et des compétences

Ce projet, que l'employeur MGEN semble vouloir concrétiser en toute hâte, est présenté comme une démarche management.

La CFDT s'est interrogé sur l'objet réel de la consultation. S'agit-il d'une démarche, d'une méthodologie, de modalités de mise en œuvre, démarche management comme cela nous est dit ? dématérialisation du processus d'entretien(s) ? révision ou mise en œuvre de modalités d'entretiens impliquant de nouveaux supports (formulaire) destinés à couvrir l'ensemble des entretiens existants (qu'ils aient été ou non pratiqués jusqu'ici), c'est-à-dire entretien annuel d'évaluation, entretien professionnel, entretien visant à vérifier la charge de travail des cadres au forfait et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, entretien de fin de période d'essai ou fin de période probatoire ? Tout cela relève-t-il d'un CE en première instance sans négociation préalable ? A cette question, nous n'avons pas eu de réponse.

Pour nous, ce projet aurait pu être discuté préalablement en négociation, ce qui n'a absolument pas été le cas (également information, mais sans consultation, au niveau du CCE).

Si la CFDT est favorable à une vraie gestion des ressources humaines et des parcours professionnels, il ne lui a pas semblé qu'en l'état les outils proposés pouvaient satisfaire l'objectif. Elle n'a pas non plus perçu, malgré des affirmations contraires distillées en réponse, une réelle volonté de prise en compte des multiples remarques ou questions formulées.

S'agissant des différents supports, la CFDT a développé les arguments suivants :

Sur l'entretien professionnel (loi de 2014), le texte réglementaire prévoit un récapitulatif au bout de 6 ans (rappelons que la MGEN n'a pas mis en œuvre l'entretien professionnel jusqu'à présent). Notons d'ailleurs que, pour le récapitulatif à 6 ans, l'employeur ne propose pas de support. Cet entretien récapitulatif doit vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 années précédentes d'au moins 2 des 3 critères suivants :

- bénéficie d'au moins une action de formation,
- acquisition d'une certification professionnelle ou d'un diplôme,
- bénéficie d'une progression salariale ou professionnelle.

Commentaire CFDT :

Les trois critères cités ci-dessus sont très généraux. Par exemple, pour l'action de formation : est-ce que celle de Sauveteur Secouriste du Travail entre en ligne de compte ? Pour le critère salarial : est-ce que l'évolution du SMIC, une augmentation générale ou une évolution liée à l'ancienneté peuvent être considérées comme une progression ? Qu'est-ce qu'une progression professionnelle : un changement de fonction, une évolution dans la classification, un changement de classe ?...

Il est important de préciser la manière dont ces critères se vérifient dans l'entreprise. Rien n'en est dit.

Pour la CFDT, l'entretien professionnel est un entretien RH. Le responsable direct (N+1 comme en a décidé l'employeur) n'est, à notre avis, pas toujours le mieux placé ou le plus compétent pour le mener.

Pour éviter toute dérive et détournement de l'objet principal pour lequel l'entretien a été instauré, il est préférable que la personne chargée de conduire l'entretien soit en capacité (de par ses fonctions, sa formation, son expérience...) de répondre aux objectifs de l'entretien professionnel, à savoir définir les perspectives d'évolution professionnelle du salarié mais aussi l'informer des dispositifs et outils existants. Systématiser et faire une norme de l'entretien professionnel avec le manager direct est susceptible de mettre en grande difficulté les deux parties, le salarié comme son responsable.

Globalement, les élus CFDT ont émis les plus grandes réserves (sans même évoquer la confidentialité des données ainsi recueillies) quant aux supports envisagés qui :

- soit n'évoluent pas (ex EAE), alors qu'on ne peut considérer qu'ils soient ou que l'usage qui en est fait soit satisfaisant(s) – cf. enquête QVT et indispensable formation des managers (fixer un objectif, fixer des indicateurs mesurables, vérifiables, ... et qui ne se réduisent pas à une échéance ou à une réponse binaire par exemple, mais aussi écoute et empathie.
- soit apparaissent comme des nouveautés bien qu'il n'en soit rien, et qui ne couvrent pas toutes les obligations réglementaires. Ainsi, pour l'entretien professionnel : Quel "état des lieux initial" ? quelle place à la VAE ? quelle place à la perspective de promotion dans le cadre du parcours du salarié ?

Les élus CFDT se sont également interrogé sur la concomitance - voulue par l'employeur - de l'EAE et de l'entretien professionnel qui n'ont pas les mêmes objets, sur la charge émotionnelle liée à cette concomitance. Ils ont également interpellé sur les limites de temps consacré aux entretiens alors que de "vrais moments d'échange" sont prônés.

En ce qui concerne l'entretien dédié à la vérification de la charge de travail des cadres au forfait, nous nous sommes interrogés sur la pertinence d'estimation par le N+1 de la compatibilité avec la vie familiale et privée et de la place laissée sur ce sujet à l'expression du salarié. On pourrait presque ajouter que le droit à la déconnexion n'a pas encore été abordé en négociation.

Enfin, nous avons interpellé sur les situations spécifiques des débuts et fins de mandats syndicaux, en particulier sur la pertinence de faire tenir ces entretiens (projet) par les N+1, sans doute légitimes pour examiner, avec le collaborateur concerné, les possibilités d'aménagement permettant de concilier vie professionnelle et militantisme, mais qui ne semblent pas les mieux placés pour évaluer les compétences acquises dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical par exemple.

En cohérence avec les argumentaires ci-dessus, les élus **CFDT se sont exprimés « contre » le projet tel que présenté**, à l'identique des élus CGT, tandis que la CFE-CGC s'est prononcée en « pour ».

Enquête Bien Etre au Travail : restitution quantitative et qualitative par le cabinet STIMULUS

Enfin les IRP ont un retour de cette enquête dont les résultats sont importants pour leur pratique (seul l'Observatoire QVT avait bénéficié d'une présentation) !

Les salariés de MGEN Union ont répondu à 61%. Les entretiens qualitatifs n'ont, quant à eux, été réalisés que sur un (très) petit nombre de personnes (10). Hors d'un éclairage sur le quantitatif, ces entretiens avaient aussi, nous précise-t-on, une dimension exploratoire. Les résultats sont quelque peu influencés par la période d'annonce du rapprochement MGEN / Harmonie Mutuelles (et la perspective des Unions UMG et SSAM, employeurs potentiels de certains d'entre nous – projet actuellement suspendu).

Il nous semble que les résultats spécifiques à MGEN Union confortent nos positions - grandement développées au point précédent de l'ordre du jour - sur les ressentis des salariés d'Union.

Des améliorations attendues sur la gestion des carrières et de l'humain

→Manque d'accompagnement des managers dans le développement des compétences, dont (pour ne citer que les aspects les plus saillants) :

- Manque de prise en compte des compétences (sentiment de dévalorisation, démotivation),
- Augmentations sans réels critères et très figées,
- Iniquité salariale,
- Évolution de carrière décorrélée des compétences,
- Remise en question de l'utilité des entretiens annuels comme effectués actuellement (pas de retour sur formation, évaluation « administrative », sans grille d'évaluation),
- Répartition inéquitable de la charge de travail dans les équipes.

Ça promet pour l'année 2017 !

Prochain Comité d'Etablissement le 31 janvier 2017

Pour les prestations CE (tourisme ou œuvres sociales) : <http://www.cceuesmgen.fr>

Pour vous informer sur l'actualité syndicale à la Mgen, un seul clic :

<http://www.cfdtgroupemgen.org/>

Bonne retraite à Sylvie GRAPPIN, dont c'était le dernier CE

Bonnes fêtes de fin d'année à tous