



Novembre arrive, décembre est proche :

N'oubliez pas de voter CFDT aux élections prud'homales !

Trois points ont été abordés au cours du Comité d'Etablissement :

Désignation d'un membre du Conseil d'Administration de la Fondation d'Entreprise MGEN pour la Santé Publique, élu parmi les membres du Comité d'Etablissement MGEN Union (Article 5 des statuts de la Fondation d'Entreprise MGEN pour la Santé Publique).

Selon les statuts de cette Fondation, les représentants du personnel au Conseil d'Administration sont renouvelés par tiers tous les 6 ans. Josiane DUMAY est la représentante CFDT à cette instance.

Information-Consultation sur le projet d'évolution du GIE CHOREGIE (Nouvel article L.2323-6 du Code du Travail - Ancien article L.432-1 du Code du Travail)

Les élus CFDT se sont prononcés favorablement, tant au CCE qu'au CE Mgen Union, sur le projet d'évolution du GIE, essentiel au plan des orientations stratégiques de la Mgen. Fin 2003, MFP Services et la Mgen ont initié des réflexions dont l'objectif était de permettre la convergence de leurs systèmes d'information. En 2005, cela s'est concrétisé par la création du GIE Chorégie. Le projet Chorégie 2 s'inscrit dans la continuité et vise à doter les partenaires d'un système d'information pouvant devenir une plate-forme attractive pour la gestion de l'assurance obligatoire et complémentaire.

Concrètement, deux salariés de Mgen Union sont concernés par le transfert de leurs activités au GIE Chorégie. Après un rappel par le Président du Comité d'Etablissement des règles juridiques -L. 1224-1 du Code du travail – les élus CFDT ont demandé ce qu'il adviendrait si un salarié refusait son transfert, notamment s'il était envisageable de le maintenir à l'effectif de Mgen Union sachant que l'alternative correspond au licenciement économique. Il nous a été répondu que le cas, s'il se présentait, peut et doit être étudié.

Information sur la situation trimestrielle de l'emploi (Nouvel article L.2323-51 du Code du Travail - Ancien Article L. 432-4-1 du Code du Travail).

Pas d'évolution notable au titre de cette situation trimestrielle. Les élus CFDT ont cependant interrogé sur le recensement conduit actuellement par la DRH auprès des salariés susceptibles d'entrer dans le champ des dispositions relatives à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (entre 60 et 65 ans et ayant acquis leur droit à retraite à taux plein) en 2009. Il nous a été indiqué que ces départs pourraient potentiellement s'adresser à 5 salariés.

Prochain CE le 20/11/2008

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

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



Dernière minute :

Les employeurs mutualistes prétendent retarder la négociation annuelle sur la revalorisation salariale à l'UGEM et l'indexer à ce qu'ils qualifient d'examen de la structuration des salaires (notamment l'indemnité de transposition – cf. compte rendu CFDT du CE Mgen Union de septembre). Les cinq Fédérations syndicales présentes à l'UGEM refusent ce chantage. Pour soutenir leur action, signons massivement la pétition en ligne sur les pétitions du web – onglet social – « Salaires 2009 : pour la 1^{ère} fois les employeurs de la Mutualité refusent la règle du jeu »

Le lien : <http://www.petitionduweb.com/voirpetition.php?petition=2554>

Nous vous invitons également à recommander la signature de ce texte. Merci !



Enquête sur les horaires individualisés

Méthode :

Questions sur 6 items :

- Retours plages fixes
- Pauses
- Courtes absences sur plages fixes
- Demi-journée avec autorisation préalable
- Travail jusqu'à 20H
- Prolongation du nombre de samedis potentiellement travaillés

3 options de réponses :

- mieux qu'avant
- moins bien
- non (inacceptable)

Destinataires :

137 salariés CDI tous « localisés » au siège national, soumis aux horaires individualisés. Envoi individuel sous pli.

Les salariés concernés ont une ancienneté moyenne de 19 ans.

Durée de l'enquête : une semaine

Taux de réponses :

Il est de plus de 60% sur une semaine (83 répondants)

Les réponses se sont déclinées comme suit :

- Plages fixes = 83 répondants
- Courtes absences sur plages fixes = 82 répondants
- Samedis = 81 répondants
- Travail jusqu'à 20H = 80 répondants
- Demi-journée autorisées = 74 répondants
- Pauses = 68 répondants, soit 80% des réponses exploitables)

Nb : on peut imaginer que les non-fumeurs n'ont pas tous répondu à cette question

L'ensemble des propositions employeur soulève des oppositions.

Sont considérés comme étant « inacceptables » dans les conditions proposées :

- L'augmentation du nombre de samedis travaillés (89%)
- Le travail jusqu'à 20H (79%)
- Le retour aux plages fixes selon les horaires indiqués (66%)
- Les courtes absences sur plages fixes (64%)
- Les pauses chronométrées sur plages fixes (56%)
- Les demi-journées avec autorisation préalables (39%)

Si l'on « additionne » les « inacceptables » et les « moins bien » (qu'avant), l'opposition sur l'augmentation du nombre de samedis travaillés arrive toujours en première position, suivie du retour des plages fixes dans les critères fixés.

Sont appréhendés comme « mieux qu'avant » :

- Les demi-journées sur autorisation préalable
A noter : cela soulève le problème de l'information communiquée et connue, les répondants pensant qu'ils ne pouvaient plus prétendre aux cumuls de demi-journées.
- Vient ensuite le « travail jusqu'à 20H » :
10% des répondants le considère comme « mieux qu'avant ».
On peut extrapoler en disant qu'il s'agit ici de personnes qui, ponctuellement, travaillaient déjà jusqu'à 20H sans que cela soit comptabilisé.

Les commentaires mettent en évidence :

- L'incompréhension devant ces mesures, le « pourquoi »,
- L'attribution de ces mesures à des lacunes de management
- L'accentuation du « hiatus » cadres / non-cadres qui heurte le souhait employeur de travail en synergie ...

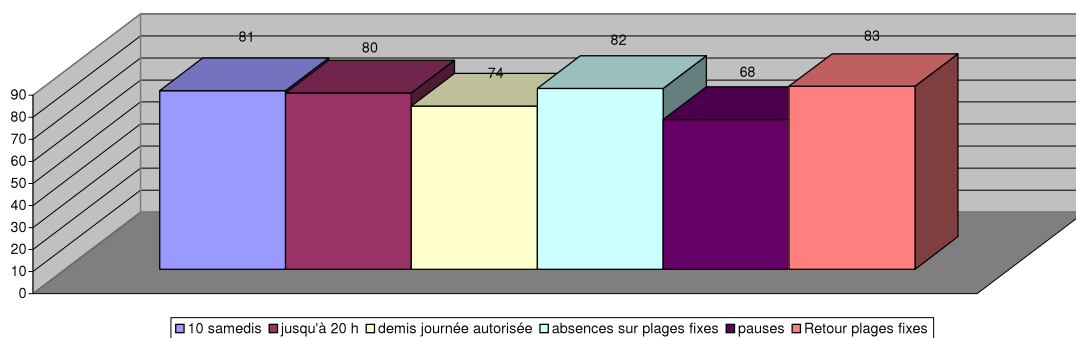
Des interrogations aussi sur :

- Les contreparties
- La gestion des temps partiels (concilier vie familiale /domicile éloigné du lieu de travail) et plages fixes : aménagement horaire.

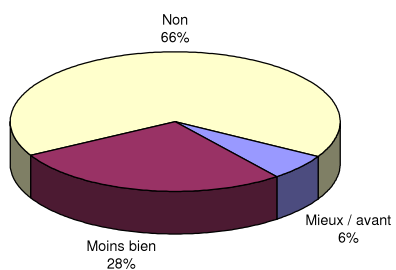
Pour illustrer, ci-après en annexe la représentation graphique.

A noter : cette démarche d'enquête est actuellement conduite par la CFDT dans d'autres centres de services. Gageons que les résultats seront utiles pour la poursuite des négociations. L'employeur - qui a dénoncé l'ancien règlement - a en effet jusqu'au 31 décembre pour proposer des évolutions de son projet. A défaut et en cas de droit de veto exercé par les élus du Comité central d'entreprise, l'employeur devra appliquer des horaires collectifs de travail.

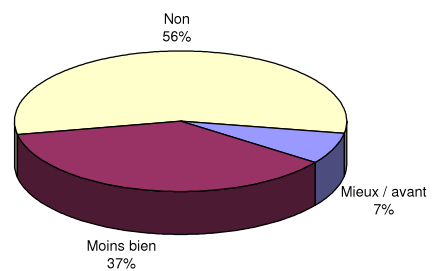
Les réponses



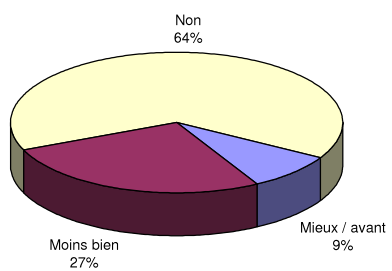
Retour Plages Fixes



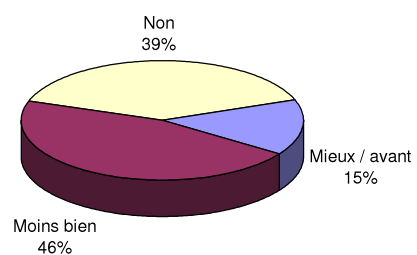
Pauses



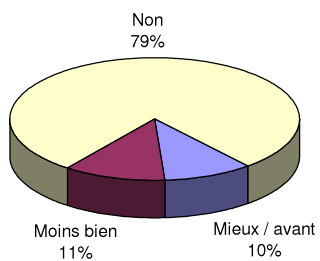
Absences sur plages fixes



Demi journées autorisées



Jusqu'à 20 heures



10 Samedis

