



CE avril 2015

En préalable à l'ordre du jour portant en particulier la question du Bilan social, **les communications** faites lors de cette Assemblée plénière :

AG Extraordinaire du 11 avril :

Le Président de l'instance aborde l'expression concernant la nouvelle gamme d'offres MGEN. Le vote a été favorable à 90% des suffrages exprimés (80% des votants). Il évoque le changement fondamental de la gamme et la tonalité des différentes expressions qui se sont manifestées lors de cette AGE. Il qualifie le débat de « mutualiste et militant ». « Tout commence » dit-il rappelant la formulation du Président de MGEN. Il est nécessaire de bâtir pour le développement de cette offre afin de s'orienter vers l'objectif majeur « être acteur du périmètre mutualité », réussir la bascule au 1^{er} janvier 2016 de l'offre globale actuelle vers MGEN Référence, en expliquant et accompagnant. Il est précisé que le débat n'a pas tant porté sur la nature des prestations que sur le système des cotisations. La vigilance sera portée sur la qualité de la gestion.

LMDE : Le Président du CE rappelle les épisodes difficiles et l'AG LMDE du 15 avril où l'Administratrice provisoire a confirmé ses intentions de transfert de la gestion du RO à la CNAM. Sur 544 salariés LMDE, 480 ETP pourraient être transférés à la CNAM au titre de la reprise du RO. Un nouvel opérateur devrait reprendre le RC. Il resterait deux candidatures d'opérateurs pour cette reprise : la MNT et Intériale (Mutuelle du Ministère de l'intérieur). L'AG LMDE de mai devrait prendre sa décision sur le reprenneur RC. Cette reprise pourrait avoir des conséquences sur la configuration de la LMDE puisque, en fonction du reprenneur, il pourrait être envisagé une prise en charge du contact adhérent avec des incidences sur le volume de l'emploi. Il est souhaité le meilleur devenir possible aux salariés LMDE et à cette Mutuelle.

Solvabilité 2 : l'ordonnance du 2 avril a transposé les directives européennes. MGEN est directement sur la mise en œuvre. Le texte induit des exigences prudentielles, exigences en termes de gouvernance et de gestion des risques. En termes de gouvernance, rôle et mission du CA en charge de la stratégie et de la maîtrise des risques. En termes politiques, pilotage, contrôle et audit interne. Le système de gouvernance comprendra donc 4 fonctions critiques : audit interne, gestion des risques, fonction actuarielle et vérification de la conformité. Il est fait rappel de la règle de « la double paire d'yeux » (politique et dirigeant salarié opérationnel nommé en CA sur proposition du Président) pour une gestion saine et prudente. L'évolution récente de la gouvernance MGEN répond à ces exigences.

Evolution de l'Assurance Maladie et Loi de santé :

S'agissant du tiers payant généralisé, MGEN est favorable et a travaillé sur la gestion du tiers payant par les assureurs complémentaires. MGEN a été contributrice aux travaux. Cependant le texte retient le système du flux unique (RO et RC) en gestion par la CNAM. A ce stade, on ne voit pas comment cela peut être mis en œuvre. De surcroît, cela aurait pour conséquence de cantonner les complémentaires dans un rôle de « payeur aveugle et invisible aux yeux des adhérents ».

UMR : l'UMR affiche une situation difficile liée à une baisse des taux. La Présidence de MGEN confirme la suspension de la commercialisation du Corem.

Ambition réseaux :

Les élus CFDT vous invite, sur la mise en œuvre de ce projet, à prendre connaissance du numéro 4 de la lettre d'Ambition réseaux. Pour résumer, Ambition réseaux met en place l'échelon régional du mode de gouvernance national MGEN. A noter, les CDR (Conseillers en développement régional) seront placés sous la responsabilité des ROR (Responsables opérationnels régionaux). Pendant la phase d'expérimentation, fixée à 18 mois pour les 3 régions pilotes, les CDR resteraient rattachés au périmètre de MGEN Union (lettre de mission et mise à disposition auprès de la Mutuelle MGEN). A l'issue de cette période et dès lors que le dispositif sera étendu, les CDR dépendraient du périmètre de la Mutuelle MGEN en conformité avec la ligne managériale.

Départ de la DGA Livre 3 : le Président du CE informe des modalités de pilotage envisagées suite à ce départ.

Bilan social 2014

- MGEN Union affiche 588 salariés (495 en 2012, 572 en 2013) dont 37 en CDD. Intégration MOCEN et fonctions support LMDE.
- Elle représente 6,2% des emplois de l'UES (en nombre de personnes, non en ETP),
- La catégorie des cadres représente 74% (68,5% en 2012, 68,4% en 2013) des salariés, celle des techniciens et agents d'encadrement 15,1% (15,75% en 2012, 17,3% en 2013), et celle des employés, 10,9% (15,75% en 2012, 14,3% en 2013). 12 employés ont été promus d'employés à agents d'encadrement et 13 techniciens ont été promus dans la CSP cadres.
- Le taux de précarité est de 6,3% (4% en 2012, 4,5% en 2013). Des postes ont été précarisés avec la perspective d'intégration MGET.
- Les femmes représentent 64,5% des salariés (66,9% en 2012, 65,2% en 2013).
- L'âge moyen est de 43,6 ans (43,4 ans en 2012, 43 ans en 2013).
- L'ancienneté moyenne est inchangée : 11 ans (comme en 2013 - 11,4 ans en 2012).
- Au cours de l'année 2014, 38 salariés ont été recrutés en CDI et 69 en CDD.
- Pour 2014, les départs tous motifs confondus s'élèvent à 95 salariés (67 en 2012, 81 en 2013) : 53 fins et ruptures de CDD (36 en 2012, 43 en 2013) et 42 autres départs (31 en 2012, 38 en 2013) avec : 16 démissions (14 en 2012, 16 en 2013), 8 départs en cours de période d'essai, 6 départs en retraite, 3 licenciements, 7 ruptures conventionnelles et 2 fins de détachement.
- Les personnes en situation de handicap sont au nombre de 7 (1,2% des salariés). Le nombre de salariés concernés étaient identiques en 2012 et 2013.
- Le taux d'absentéisme représente 5,4% du nombre de jours de travail possibles (dont 2,6% pour maladie).
- La rémunération moyenne mensuelle brute est de 4.795 € (Employés : 2.523€, techniciens et agents d'encadrement : 2.948€, cadres : 5.606€), soit une augmentation moyenne de 3,9% par rapport à l'exercice précédent. Ces chiffres sont à utiliser avec prudence dans la mesure où nous n'avons toujours pas d'indications par classification.
- En matière de conditions d'hygiène et de sécurité, il nous est précisé que 4 salariés ont connu un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail (pas d'accident de trajet).
- Le temps partiels concerne 10% de l'effectif.
- L'effort de formation est de 3,40% de la masse salariale.

La CFDT a assorti son vote favorable de plusieurs remarques ou questions :

- Nb d'ETP par Mutuelle de l'UES ? (cet indicateur n'est pas obligatoire dans le cadre du bilan social). Le nb de poste ETP figurera dans le rapport sur l'emploi UES.
- Parmi les indicateurs du Bilan social, pourra-t-on visualiser l'an prochain le nb de

salariés mis à disposition par la MGET pendant cette période pré-fusion ? Le Président du CE pense qu'Union sera concerné mais de façon relativement modeste et ne peut préciser dans quelle rubrique ces salariés pourront figurer.

- Même remarque que par le passé concernant la répartition des effectifs par qualification détaillée : pour la CFDT, la qualification détaillée correspond à la répartition par classe et pas à la ventilation par filière ou direction. On retient par contre que les comparatifs femmes / hommes seront envisageables pour tous les secteurs sauf achats, administration, juridique, médicale et secrétariat (3 ou moins de 3 personnes pour les hommes ou pour les femmes rendant problématique l'anonymat des données salariales.)
- L'absentéisme maladie, hors longue maladie, semble s'accroître. L'employeur a pointé le fait que l'assiette en nb de jours de travail possibles avait évolué.
- Pour les temps partiels, notamment cadres (47 cadres concernés pour 59 temps partiel), nous avons demandé à connaître le nb de journalistes pigistes et le nb de dentistes ou médecins conseil) : 10 pigistes sont concernés et 3 praticiens conseil.
- En commentaire, les élus CFDT ont considéré que les évolutions, évolution sociologique en particulier, poursuivaient leur cours (à noter que 43% des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté). Par ailleurs, s'agissant de l'augmentation du taux de précarité et de l'augmentation du nb de contrats CDD, nous les avons rapprochés notamment de la période transitoire liée aux intégrations de collègues venant d'autres Mutuelles en fusion/absorption.

Situation trimestrielle

Rien de particulier. Chiffres constants. Diminution de l'effectif à rapprocher du transfert des salariés de MGEN Union à Istya collectives. Les élus CFDT ont noté l'accroissement du nb de prestataires lié aux nombreux projets en cours (120 projets listés). L'employeur répond que certains de ces prestataires s'inscriront dans le périmètre de MGEN Technologies et qu'il s'agit plutôt d'intensité que de nb de projets.

Bilan de la formation

Evolution à la hausse de la masse salariale consacrée à la formation, évolution du nb de stagiaires et baisse du nb d'heures de formation (formations plus courtes). La CFDT a noté que si le nombre de stagiaires est de 472, le nb de salariés formés est de 302 (certains salariés cumulent plusieurs formations, alors que d'autres n'en bénéficient pas). 22 salariés n'ont eu aucune formation depuis 5 ans : 3 employés, 2 techniciens, 17 cadres (dont 10 journalistes pigistes et 3 médecins conseil). Il est prévu une communication en direction des salariés sur le compte personnel de formation dès que le dispositif sera « stabilisé » ou clarifié.

Le bilan formation a fait l'objet d'un vote pour à l'unanimité. Même vote « pour » en ce qui concerne les conditions d'accueil et de formation des apprentis (7 personnes) et affectation de la taxe d'apprentissage. La présentation du nouvel outil d'évaluation des formations est programmée au prochain CE.

Prochain Comité d'Etablissement le 29 mai 2015

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

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

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