



CE du 25 septembre 2014

Communication du Président du CE :

- Réflexion sur le système d'information groupe
- Arrivée en octobre du nouveau Directeur de Cabinet auprès du Président
- Arrivée de la DGA santé, action sanitaire et sociale
- Des sujets d'actualité extrêmement importants dans notre environnement seront certainement abordés lors du CA d'octobre : les pouvoirs publics et la CNAM donne une perspective de réduction de l'ordre de -15% de nos remises de gestion. Pour les centres de service et pour le siège le contexte budgétaire sera très tendu en cette période de préparation des prévisions de postes. L'exercice budgétaire 2015 est d'ores et déjà présenté comme difficile.

Communication de la Secrétaire

- Changement de la date du CE d'octobre
- Divers points de fonctionnement du CE, dont certaines modalités liées aux élections professionnelles (photos et adresses mail des élus pour le site CCE, adaptation pour la trésorerie)

PV de mai et juin votés à l'unanimité

Réalisation du plan de formation 2014 et orientations générales du plan de formation 2015

Après présentation du rapport de la Commission formation (voir ce document en annexe), la CFDT a demandé des précisions sur le nombre de personnes concernées par la formation et, comme précédemment, il a été demandé les définitions sur ce qui est qualifié de « culture d'entreprise » et de « valeurs » au cœur du plan de formation.

Les réponses du Président de l'instance se sont déclinées comme suit :

Le nombre de salariés concernés par la formation est de 188 salariés (235 stagiaires puisque certains ont plusieurs stages). Les formations collectives sont soit :

- Intra quand disponibilité des managers et équipes
- Selon les charges de travail, choix du manager de sortir de l'Union

Le DRH souhaite une optimisation du plan de formation (modalités à revoir) :

- Trop de stages individuels
- Plus de stages intra et collectifs
- Faible utilisation de la e-formation à Mgen Union.

Un retour spécifique ayant été demandé sur la formation des salariés ex LMDE, pour une meilleure intégration notamment, il est précisé que des formations ont été organisées pour, en particulier, faire face au changement des outils de travail (outil paie). 51 % des collaborateurs intégrés à Union en septembre 2013 ont été formés (dont 1 CIF de longue durée).

Le plan de formation 2014 affiche une légère baisse par rapport aux deux années précédentes.

Sur les axes de formation 2015 :

Dans un contexte de changements et d'incertitudes, il faut prévoir un plan stratégique prenant en compte ce paramètre, en particulier d'évolution de l'offre, dans des domaines professionnels et d'expertises divers pour l'évolution du groupe. C'est pourquoi apparaissent au plan de formation, les termes efficacité, collectif et individuel. Sur Union, cela signifie :

- Renforcer le pilotage des projets sur le groupe pour l'efficacité collective et individuelle dans l'ensemble des techniques de conduite des projets.
- Méthodes de travail à revoir (mieux travailler – sérier les priorités – gérer son temps)
- Optimisation des process

Nous nous inscrivons dans une démarche intergénérationnelle, précise le Président du CE (conformément au contrat de génération signé). Une communication spécifique sera faite dans les prochaines semaines. Des demandes sont déjà formulées auprès de la DRH. Dans les axes de la branche Mutualité et dans le cadre des engagements pris, il y aura augmentation de 10% par an du nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage. Nous avons au siège des contrats d'alternance.

Sur le Handicap, compte tenu de l'agrément de notre accord (accord Handicap), nous nous inscrirons dans le cadre d'actions de sensibilisation. Sur les inaptitudes, le problème se pose plutôt, selon le DRH, en termes d'outils et d'accompagnement. Il n'exclut cependant pas la formation s'il y avait des besoins.

Sur la qualité de vie au travail, il y a poursuite du travail initié.

Il faut que les postures managériales soient conformes aux valeurs du groupe, dit-il encore, mais qu'elles soient aussi dans un axe de performance. Le sujet des valeurs fera l'objet d'une réflexion en vue d'un référentiel managérial. La Mgen a sa culture. Il a aura sur la culture managériale des dispositifs de formation.

Nous sommes dans la méthodologie de projets qui sera l'un des axes clé du plan de formation 2015.

Pour la CFDT, nous avons précisé, le plan de formation étant un plan pluriannuel, que nous serons annuellement attentifs aux incidences des décrets d'application concernant la réforme de la formation professionnelle leurs modalités de mise en œuvre.

Vote du bilan et des orientations du plan de formation : pour à l'unanimité.

Projet de protocole d'accord relatif aux modalités de mise en place et de fonctionnement des CHSCT au sein de l'UES MGEN.

Les élus CFDT Mgen Union se sont interrogés sur l'intérêt que présente ce projet pour le siège national.

Si nous sommes en phase concernant l'objectif général, à savoir la couverture par un CHSCT de tous les salariés de l'UES, sur Union, il nous a semblé que ce projet n'apportait pas de valeur ajoutée :

- ***La présence de la Secrétaire du CE ès qualité ? La secrétaire du CE peut être présente au CHSCT au titre de la représentation syndicale. De plus, cela ne dispensera en rien l'employeur des présentations obligatoires au CE, à savoir, bilan Hygiène Sécurité et Conditions de travail et plan de prévention. Chaque instance garde ses prérogatives.***
- ***La secrétaire du CHSCT Union ne bénéficie pas des 5 heures supplémentaires dédiées aux Secrétaires de CHSCT Mutuelle malgré sa présence de fait à l'Observatoire Qualité de Vie au Travail (aucune heure non plus à ce titre).***
- ***Nous avons demandé au cours des négociations à ce que la représentation syndicale soit intégrée aux CHSCT Mutuelle. L'employeur y accède, mais en la proposant conventionnellement au niveau de l'entreprise. Il nous semble qu'en matière de CHSCT la représentation devrait être locale comme c'était le cas à Union jusqu'à***

présent. Nous espérons que la Dirrecte se penchera sur cet aspect du protocole proposé.

En conséquence de ces appréciations, la CFDT s'est prononcée contre.

Vote contre : 4 (CFDT, CGT)

Vote pour : 2 (CGC)

Projet de Création d'une SAS ISTYA Collectives en matière de développement des contrats collectifs

Il s'agissait d'examiner les modalités de mise en œuvre.

Les élus CFDT, auraient préféré que le développement des contrats collectifs reste dans le giron Mutualité (on nous a dit que ça n'était pas envisageable, dont acte). Nous aurions voulu que la démarche n'ait pas pour incidence un transfert de salariés de Mgen Union vers une structure externe. En effet si nombre de collaborateurs appelés à rejoindre cette structure ont été spécifiquement embauchés dans cette perspective, d'autres collaborateurs, parfois anciens, se verraient transférés sans autre choix que celui de se soumettre (ou de se démettre...) dans la cadre d'un transfert obligatoire.

Les élus CFDT ont appelé l'attention sur :

Les risques psychosociaux et les aspects anxigènes induits par ce transfert tant pour les salariés ex-MOCEN, aujourd'hui Union, qui ont déjà supporté un transfert, que pour les salariés les plus anciens (un salarié a plus de 30 ans d'ancienneté) ; transfert dans une structure hors Mutualité qui n'a, au moins en 1ere phase, aucune représentation syndicale, aucun moyen de négocier (convention de destination : convention du courtage).

Par ailleurs, la logique « fonctions » sur laquelle s'appuie l'employeur pour justifier d'un transfert obligatoire ne nous semble pas suffisant pour caractériser une « entité économique autonome » préalable à la décision de transfert. Pour nous, CFDT, cela ne peut être un transfert obligatoire, cela ne peut être qu'une inscription volontaire.

En conséquence, les élus CFDT se prononcent contre. Le positionnement se situe strictement sur les modalités de transfert, non sur la création d'une structure qui a pour objet de développer les contrats collectifs.

Vote : 4 contre (CFDT, CGT), 2 abstentions (CGC)

Modifications intervenues dans la Convention Collective de la Mutualité ou accords applicables au sein de MGEN sur l'année 2013.

A cette occasion, le Président de l'instance nous fait part de la préparation d'un support de communication sur l'emploi et la retraite (contrat de génération), notamment sur la possibilité du passage à 80% prévu par l'accord. Ce support précisera aussi les modalités d'insertion des jeunes et de maintien dans l'emploi pour les salariés âgés.

La CFDT : s'engager pour chacun, agir pour tous

Prochain Comité d'Etablissement le 28 octobre 2014

Pour les prestations CE (tourisme ou œuvres sociales) :

Rendez-vous sur : <http://www.cceuesmgen.fr>

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

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