



Formation et orientations sur l'emploi

A dix jours d'intervalle du Comité d'Etablissement de juin, cette réunion avait pour principal objet le bilan et les orientations en matière de formation professionnelle, ainsi que les différents rapports sur l'emploi à Mgen Union

Sur la réalisation du Plan de formation 2009 et les orientations générales du Plan de Formation 2010

☞ Voir rapport de la commission Formation en annexe jointe

S'agissant de la formation, le Président du CE a fait l'annonce d'une diminution probable du budget, y compris sur Union, au regard des contraintes imposées par les tutelles et des résultats budgétaires pour les Mutuelle Mgen Action Sanitaire et Sociale et Mgen Centres de santé.

Les élus CFDT ont insisté sur :

- la nécessité de disposer, au-delà du nombre de stagiaires, du nombre de personnes formées dans l'entreprise,
- l'importance de l'intégration de personnes en situation de handicap,
- la conduite de formations qualifiantes (le stage sécurité intégré au plan ne peut être considéré comme tel, sauf pour les professionnels du secteur),
- l'indispensable débouché des formations en terme d'évolution de carrière et de rémunérations,
- la bonne connaissance de l'environnement mutualiste (partenariats par exemple) et de son évolution (Loi HPST, référencements, ...),
- la volonté d'obtenir de nouveaux indicateurs (seniors, la définition en étant désormais précisée par décret de mai 2009)
- un nécessaire budget à hauteur des ambitions.

La CFDT a aussi rappelé que la formation s'entendait « tout au long de la vie » et, en conséquence, qu'il est souhaitable d'être attentif à l'ensemble des personnes composant l'effectif, outre les priorités définies par le gouvernement ou l'employeur, et aux conditions de travail, aussi pour anticiper les effets de la prolongation d'activité professionnelle.

Sur les autres sujets abordés : situation trimestrielle de l'emploi, rapport annuel sur l'emploi 2008 – 2009 et les prévisions annuelles en matière d'emploi pour l'année 2009 (Article L.2323-56 du Code du Travail)

Nous avons redemandé, en raison d'une nouvelle augmentation du nombre de prestataires (300 personnes) à avoir les éléments d'information sur les projets initiés.

Sur les perspectives de l'emploi, nous avons également souhaité obtenir des précisions quant à la Fondation d'Entreprise en Santé Publique, celle-ci n'apparaissant pas dans le document communiqué.

Les différents rapports ont été votés en « pour » à l'unanimité.

Commission FORMATION CE UNION le 3 juillet 2009

Présents : Sylvie GRAPPIN (CFDT) Serge MARQUINE (CGT) Christian DAVROU (CGC)

Représentants de la Direction : Emilie ANSETT

Liste des documents présentés :

- **Bilan des réalisations du plan de formation au 30 juin 2009**
- **Plan de formation 2010 UES et Union : orientations générales**

Les élus remercient la représentante de la direction de sa présence

Bilan des réalisations du plan de formation au 30 juin 2009

La commission souhaite comme précédemment, un document contenant le parallèle avec l'an passé et le nombre de salariés formés et pas seulement le nombre de stagiaires.

Il ne semble pas à la Commission qu'il y ait d'alerte significative sur la présentation des divers éléments de ce document.

Mais il serait beaucoup plus efficace de présenter la liste des formations 2009 avec par exemple une colonne supplémentaire au 30 juin 2009 : stages faits, commencés, à faire, supprimés.

Un projet « d'e-learning » nous avait été annoncé lors de la commission de mi-2008. Des modules seront-ils expérimentés au Siège au 2^{ème} semestre 2010 ?

Plan de formation 2010 : orientations générales

Nous avons constaté l'an dernier que les sept orientations générales de formation de l'U.E.S. M.G.E.N. pour la période 2009-2011 nous semblaient logiques dans le contexte d'évolution de la M.G.E.N.

1) Mais à nouveau, deux orientations fortes de l'UES MGEN n'ont pas été déclinées parmi les axes prioritaires de formation présentés pour UNION :

- Accompagner les parcours professionnels des seniors : « la deuxième partie de parcours professionnel des salariés fera l'objet d'une attention particulière, les seniors devant continuer à avoir accès à la formation, sans discrimination ».
- « Accompagner le groupe MGEN dans l'accueil et l'intégration des salariés en situation de handicap ».

Ces deux axes devraient d'ailleurs être en fil rouge de nombre de projets RH.

L'indicatif « senior » pourrait apparaître dans les stages individuels comme collectifs.

2) la loi HPST, les référencements etc impactent directement certaines directions du Siège, leurs conséquences devraient être connues de nombre de salariés, des stages sont-ils prévus au second semestre ou au début 2010 ?

3) D'autre part, la commission exprime à nouveau le souhait de la mise en place d'un stage pour les salariés « autres que les nouveaux entrants » ayant dans son contenu la connaissance du groupe M.G.E.N. d'aujourd'hui et ses valeurs.

CONCLUSION

La commission rappelle que les formations suivies doivent pouvoir déboucher vers une perspective réelle d'évolution de carrière et de rémunérations pour chacun des salariés.

Nous avons constaté un certain « souffle » dans la déclinaison des orientations générales de formation de l'UES que regrettons de ne pas retrouver à la lecture des orientations générales du plan de formation Union.