



Ca déménage !

Ci-dessous un développement succinct des deux points portés à l'ordre du jour de ce Comité d'Établissement :

Information – consultation sur le projet de réorganisation de Directions et de services de MGEN Union (Article L. 2323-6 du Code du Travail)

Sur ce point, nous vous invitons à consulter l'intervention de S. GRAPPIN (élue CFDT), représentante des salariés au CA Mgen Union, lors du Conseil d'Administration du 16 octobre 2009



En résumé, il y a du déménagement dans l'air ; déménagement organisationnel en premier temps, physique - qualifié de « *beaucoup plus opérationnel* » en second temps (pas de mouvement général avant décembre / janvier aux dires du DRH lors de la dernière DP).

Le Président du CE a précisé « *Il s'agit essentiellement de changements de rattachements hiérarchiques et de constitution de Directions plus transversales favorisant les synergies internes de fonctionnement du Siège National* » et encore « *pour répondre aux enjeux majeurs, les modes de fonctionnement et d'organisation des Directions et des services de MGEN Union doivent développer plus d'efficacité, de complémentarité et de transversalité* ».

On veut bien le croire ... Il n'empêche qu'au delà d'un effet d'annonce, la mise en œuvre s'avère plus longue que prévue, occasionnant des interrogations, voire des inquiétudes face au « différé » de mise en œuvre. C'est ce que redoutait la CFDT qui a pointé l'imprécision concernant la mise en place « à compter du 1^{er} octobre », sans indication quant au calendrier, aux modalités d'information des salariés, aux conditions d'application. Elle avait également souligné la nécessité d'un accompagnement de ce changement.

Compte tenu des points en suspens concernant la mise en œuvre, l'ensemble des élus de l'instance a retenu un vote d'abstention.

Cette réorganisation exigera par ailleurs l'actualisation de nombreux supports, ainsi le recueil des interlocuteurs, au portail, qui devrait être priorisé puisqu'il s'agit du document en référence pour l'ensemble des centres de services, établissements et centres de santé, en attendant un organigramme nominatif que nous nommons familièrement « désiré » ou « bienvenu » (pour les optimistes) ! Les élus CFDT le réclament en effet obstinément depuis des lustres.

Information – consultation sur le Plan de Continuité d'Activité (PCA) de MGEN Union élaboré dans le cadre de la pandémie grippale et sur ses conséquences en matière de conditions de travail (Article L. 2323-6 du Code du Travail)

La proposition employeur intégrait une application autour des jours RTT, prises de congés, chômage partiel : la CFDT s'est refusée à anticiper sur la réponse du Ministère concernant ces dispositions. La dérogation éventuelle en matière de durée du travail est déjà régie par des textes légaux. S'agissant en particulier du chômage partiel, l'employeur, tenu par les dispositions réglementaires, doit consulter le Comité d'Établissement avant toute décision. En conséquence, la CFDT a considéré qu'il n'était pas opportun de statuer sur un risque potentiel, non avéré à la date de l'Assemblée plénière, en donnant un accord de principe à l'employeur sur de telles mesures.

C'est ce qui a amené la CFDT à un refus de vote, d'ailleurs unanime sur le CE Mgen Union.

Prochain Comité d'Établissement le 29 octobre 2009

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

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



Intervention de Sylvie GRAPPIN, représentante des salariés au CA MGEN Union
16/10/09

Monsieur le Président,
Mesdames les Administratrices,
Messieurs les Administrateurs,

Les représentants des salariés ont écouté avec attention les propos du Président, tout en découvrant les nombreux dossiers et le rapport d'orientation notamment.

Pour les nouveaux élus, je me présente tout d'abord : je m'appelle Sylvie GRAPPIN et suis représentante des salariés au CA Union depuis 2006, avec ma collègue Frédérique SENE.

Je suis entrée à la MGEN comme salariée il y a plus de 32 ans ce qui me donne une ancienneté bien au-delà de l'ancienneté moyenne actuelle au Siège qui est de 13,7 ans. En effet, plus du tiers des salariés (137) du Siège ont moins de 5 ans d'ancienneté. J'ai depuis très longtemps dépassé la moyenne d'âge des salariés du Siège qui est ~ 43.7 ans, et près du $\frac{1}{4}$ de nos collègues ont moins de 35 ans.

Je fais enfin partie des 68 % de salariées femmes, des 56 % de cadres.

Ne souhaitant pas assombrir votre assemblée, j'éviterais certains sujets tels la rémunération de certains d'entre nous, la différence de salaire entre les salariés hommes et femmes, le nombre de prestataires exerçant leurs fonctions au Siège, (fin juin plus de 200 prestataires hors restaurant, gardiennage et ménage),

Enfin je tiens à dire que je suis mutualiste MGEN, ce qui pourrait paraître une évidence mais qui ne l'est plus depuis plusieurs années.

Si j'insiste sur cette relativement nouvelle sociologie du Siège, c'est que la tendance de certains responsables, élus comme salariés, semblaient parfois opposer les anciens aux nouveaux embauchés, certains diraient « les immobiles aux conquérants », comme si le fait d'avoir été fidèle à votre entreprise pendant deux ou trois décennies était devenu une tare.

Heureusement ces élus et responsables ne sont pas nombreux, et il ne devrait plus y en avoir si on écoute les propos du Président.

Des collègues anciennement comme nouvellement embauchés au Siège peuvent être très impliqués, avoir le souci de la qualité des réponses à apporter au réseau, voire parfois apporter de la sérénité et de la stabilité.

Stabilité ne veut certes pas dire immobilisme, et l'on ne peut pas accuser la MGEN d'avoir choisi « la facilité du statu quo » en ce qui concerne le nouvel organigramme du Siège.

Le BUZZ depuis 3 semaines au Siège est en effet la connaissance, l'appropriation, le décryptage de ce nouvel organigramme dont la mise en place avait été annoncée pour le 1er octobre 2009.

Je ne sais pas si vous avez eu le temps de vous pencher sur ces 16 pages.

On ne peut que souscrire à l'objectif, le moyen est-il le bon ? On le verra à l'usage.

Par contre les changements de rattachement hiérarchique et redéploiements internes induits ont déjà produits certains effets.

Le Président vient de dire que « l'organigramme est opérationnel sur le papier et qu'il doit se mettre en place progressivement, que les salariés doivent trouver leurs repères »

C'est le fait d'une minorité certes, mais trois semaines après la communication de l'organigramme au CE, il reste des cases vides, des salariés qui ne savent pas encore dans quelles cases ils vont aller, certains qui ne rentrent pas dans la case prévue pour eux, un secteur secrétariat qui semblait oublié jusqu'à hier, etc

Il est vrai que l'obsession du délit d'entrave des RH a conduit sans doute à des réflexions en circuit fermé, je ne dis pas technocratique, sans toujours la connaissance du travail réel des uns et des autres toujours différent du travail prescrit.

Nous attendons toujours l'organigramme détaillé avec le nom des salariés.

Certes Rome ne s'est pas faite en un jour, heureusement des directions ont déjà réuni leurs cadres, d'autres ont convoqués tous les salariés, un plan de communication au réseau est prévu, c'est très bien. Mais la transparence et la communication institutionnelle ont manqué pour les salariés du Siège jusqu'à aujourd'hui.

Ces remarques voire reproches peuvent sembler futiles par rapport aux enjeux majeurs rappelés (par le Président)

- « ouverture et transformation du Groupe MGEN, avec un modèle économique solidaire durable,
- performance et qualité de service à coût maîtrisé,
- développement innovation et dynamisation des réseaux,
- positionnement et performance des établissements »

Je ne crois pas ces remarques déplacées ici : le désenchantement général de nombre de salariés de l'UES, signalé par quasiment toutes les organisations syndicales lors de leur rencontre récente avec le Président doit être entendu.

La MGEN est certes passée comme nombre d'entreprises de la gestion du personnel à la gestion des Ressources Humaines, certains de mes collègues souhaiteraient un peu plus d'humanité dans la gestion des salariés ...

Une impulsion nouvelle, un discours où souvent le rôle essentiel des salariés dans la réussite des projets de la mutuelle est cité, nous ne demandons qu'à y croire.

Mais, si j'écoute mes camarades négociateurs nationaux, à la MGEN comme à l'UGEM, il faudrait prévenir les représentants de l'employeur qui négocient comme avant : sur le fond, ça ils ont sans doute un mandat précis, mais comme avant sur la forme aussi ? Dommage...

Comme j'ai de bonnes lectures et aussi de bons souvenirs de l'AG de Biarritz, je ferai deux citations choisies (du Président)

« Seul importe le langage des actes » et « proposer des futurs désirables » aux salariés aussi !

Je vous remercie mesdames et messieurs de votre attention.

Sylvie GRAPPIN

CA MGEN UNION 16 octobre 2009