



## Dernière séance du CE dans sa version 2006

Deux points étaient portés à l'ordre du jour de ce Comité, le dernier avant l'installation des nouvelles instances suite aux élections professionnelles.

### **Projet de mise en œuvre d'un nouvel outil de planification et de gestion des temps au sein de MGEN Union - Information Consultation (Article L. 2323-6 du Code du Travail)**

Cet outil - nommé AGATE - doit se substituer à Horoquartz. Il permettrait de :

- donner plus d'informations aux salariés,
- donner aux encadrants des outils plus performants pour mieux organiser les équipes,
- alléger la gestion administrative

Principales fonctionnalités de l'outil AGATE

- Enregistrement des entrées et sorties depuis son poste informatique,
- Consultation des droits (congrés, RTT, crédits d'heures...),
- Dépôt des demandes d'absence de façon électronique.

Les élus CFDT ont appelé l'attention sur les salariés du Siège qui n'ont pas leur PC propre, sur les solutions dégradées envisagées (panne de serveur, panne de machine), ainsi que sur les problèmes inhérents aux installations sur certaines machines, lesquelles entraînent sur quelques postes, de temps en temps, un délai d'ouverture pouvant aller jusqu'à 10/15 mns. Il a été répondu que ces difficultés seraient levées et l'exigence renforcée vis-à-vis de la prestation de services informatique.

Une expérience pilote sera conduite en avril à la DCF avant généralisation en juin au Siège. La mise en œuvre sera précédée d'une e-formation de 2H pour les salariés.

Le vote a été de 3 « pour » (CFDT, CGC) et 2 « contre » (CGT)

### **Projet de Protocole d'accord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire 2009-2010 (Loi du 13 Novembre 1982) - Information Consultation (Article L. 2323-6 du Code du Travail)**

Pour mémoire (voir nos CR de DP de janvier et février) :

Au titre de l'année 2010, au-delà de la revalorisation de 0,5 % de la RMAG UGEM, pour les salariés présents au 1er janvier 2010 :

- ayant un salaire mensuel inférieur ou égal à 2.000 euros bruts (équivalent temps plein) : revalorisation complémentaire de la rémunération de 1,8 %, avec un minimum de 30 euros bruts.
- ayant un salaire mensuel supérieur à 2000 euros bruts et inférieur ou égal à 2.700 euros bruts (équivalent temps plein) : revalorisation complémentaire de rémunération de 0,6 %.

Cette revalorisation complémentaire sera versée sous forme de choix et calculée sur la RMAG, l'Indemnité Différentielle de Transposition, l'évolution professionnelle et la progression garantie.

Au titre de l'année 2009 : affectation de 1,3 % de la masse salariale annuelle des centres de service de MGEN et MGEN Union, ainsi que des établissements de MGEN Centres de Santé relevant de la convention collective de la Mutualité, à des Augmentations Individuelles au Choix, à effet du 1er janvier 2010 et à des Promotions.

A effet du 1er janvier 2010, tout salarié relevant de l'UES MGEN bénéficiera, au regard de l'adhésion à la MGEN en matière de mutuelle complémentaire santé, d'une prise en charge de la cotisation du membre participant à hauteur de 50 % (au lieu de 35%. Ce dernier point donnera lieu à protocole d'accord spécifique).

Un dispositif de crèches inter-entreprises, aux niveaux mutualiste ou associatif, sera étudié.

RTT, projet employeur (journée de pont) : Il pourrait y avoir fermeture de Mgen Union le 14 mai 2010.

Les élus CFDT ont noté les avancées. Cependant, ils se sont abstenus sur ce vote faisant valoir l'un des aspects sur lequel ils avaient déjà interpellé l'employeur en 2009 :

- en matière d'égalité professionnelle, l'article L. 2242-10 du Code du Travail auquel il est fait référence au projet de protocole stipule :

*« Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties.*

*Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales ».*

La remise d'un document intitulé "Procès verbal d'ouverture" ne répond pas aux obligations légales et nous ne pouvons nous en satisfaire.

Nous finissons par nous interroger sur la volonté de l'employeur de réduire les écarts salariaux et de négocier réellement l'égalité professionnelle dans l'entreprise, surtout lorsque sont « sortis » de cette négociation spécifique des éléments qui pourraient fort bien entrer dans cette réflexion et rencontrent l'assentiment de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, comme l'étude des potentialités de mise en œuvre de crèches inter-entreprises, ou encore (notre CR de DP du mois de février), la prise en compte des situations de retours de congés de maternité pour « éviter » les retards de rémunérations.

**ATTENTION : LA CIRCULAIRE « VACANCES ETE 2010 » EST PARUE. POUR LA CONSULTER : RENDEZ-VOUS SUR :**

<http://www.cce-ues-mgen.fr>

Prochain Comité d'Établissement annoncé au 25 mars 2010

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

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

