



## Petite chronique de rentrée

S'agissant du Comité d'Etablissement de fin août, pas grand-chose à indiquer : adoption des procès-verbaux de juin et juillet, une information du Président du CE - ci-dessous - et la présentation, fort appréciée, de la Direction des Ressources Humaines par son Directeur (les élus CFDT la tiennent à disposition sur demande). Nous souhaitons d'ailleurs vivement une poursuite dans cette voie, pour l'ensemble des Directions.

La Communication du Président portait sur l'intégration à l'effectif Siège de deux salariés du CSMRP pour contribuer à l'animation des réseaux PAS - Réseaux académiques de prévention, d'aide et de suivi des personnels fragilisés de l'Education nationale -

Plus intéressantes, nous semble-t-il, pour les salariés et nos négociateurs, les échanges entre la CFDT et l'employeur dans le cadre de la réunion de DP. Ci-dessous, donc, les questions CFDT et les réponses de l'employeur, en particulier sur la lisibilité des appels à candidatures internes et la politique salariale

### Secteur Logistique Union / Logistique maintenance ?

Un audit a été initié, voici plusieurs mois maintenant, sur ce secteur. Si ses résultats sont connus désormais pour l'imprimerie et reprographie - *poursuite de l'activité avec matériel plus performant* - pour le standard - *maintien avec l'embauche d'un salarié en situation de handicap* -... nous sommes toujours dans l'expectative en ce qui concerne le secteur logistique maintenance / sécurité.

Il nous a été précisé que ce domaine faisait l'objet d'une réflexion, notamment pour ce qui relève de la répartition de l'activité entre l'équipe technique du bâtiment et un prestataire externe. Se pose en particulier la question de la limite des frontières d'intervention entre les uns et les autres. Il nous a été néanmoins indiqué que les collègues n'ont pas de souci à se faire quant à la localisation de leur activité ... Il est vrai que la maintenance Siège ne peut s'exercer ... qu'au Siège !

### Portail / rubrique Ressources Humaines

Question CFDT : *Les fiches de fonctions pourraient-elles comporter l'indication de la classe de rattachement (notamment sur les appels à candidature) ? Pourriez-vous envisager la publication d'un tableau récapitulatif comportant les données croisées Métiers / Classes ? Les instances représentatives du personnel, a minima, pourraient-elles disposer de ces données actualisées ?*

Après une première réponse employeur qui penchait plutôt vers le « non », il nous a été dit qu'un point technique allait être fait et qu'une réflexion serait conduite sur ce sujet. L'employeur précisait qu'il avait fait le choix de privilégier la notion de métier, l'intitulé et la nature du poste et que nous nous approchions de la période fixée pour la révision des fonctions (tous les cinq ans).

Voici notre argumentaire qui a, apparemment, été entendu :

Si, pour notre part, nous sommes sensibles au souhait de voir le postulant intéressé par le profil du poste, ceci n'est pas incompatible avec la publication des catégories attachées dans le cadre de la convention UGEM (le portail présente deux volets distincts entre les deux modes conventionnels, nos collègues d'Action sanitaire et sociale étant soumis à un système de grille - FEHAP). Les salariés, légitimement, recherchent un aboutissement en termes d'évolution de carrière et/ou de promotion. C'est donc l'une, voire la première interrogation formulée par eux auprès des référents RH en charge des mobilités.

Si la DRH souhaite distinguer l'appel à candidature et le renseignement, rien ne s'oppose à ce que les fiches de fonctions portent en annotation la classe.

Depuis 2004, un certain nombre de fiches fonctions ont été créées. Toutes ne figurent pas au portail.

Chaque fonction se rapporte à une classe (qualification intermédiaire).

Un tableau croisant Filière/Métiers et classes a été fourni aux Instances représentatives du personnel en 2004, mais il n'a pas été actualisé avec les fiches créées depuis. De surcroît, certaines fonctions - bien peu il est vrai - ont fait l'objet d'une révision catégorielle entre temps (compta / RH).

Ces éléments doivent être obligatoirement communiqués aux représentants des salariés sous peine d'entraver leurs missions. Nos délégués nationaux ont d'ailleurs également fait cette demande.

Enfin, ces informations ne présentent aucun caractère confidentiel.

### **Appels à candidatures externes**

*Question CFDT : Nos collègues interrogent : Comment, pour une même fonction, le salaire brut annuel proposé à l'entrée peut-être différent ? Dans les conditions proposées plus avantageuses, que peut-on répondre à nos collègues nouvellement intégrés - voire plus anciens - qui nous demandent s'ils peuvent démissionner pour être « réembauchés » ?*

*Premiers mots de l'employeur « je crains de ne pas comprendre votre question ... ou au contraire de trop bien la comprendre ».*

Nous avons donc procédé à une explication de texte, afin d'être parfaitement compris.

Nos collègues, en particulier nouvellement embauchés, sont très curieux des publications de postes externes formulées par la Mgen. C'est ainsi qu'ils nous ont fait parvenir trois appels APEC pour une même fonction - au cas particulier Analyste Prestations et Services - mais avec deux niveaux de salaire. Quelle en est la raison ?

Dans la mesure où les collègues - embauchés très récemment, depuis plus ou moins un an, voire plus anciens (beaucoup plus parfois) - sur ces mêmes fonctions, n'atteignent pas ces niveaux de salaire, qu'ils sont expérimentés s'agissant des prestations spécifiques, et même parfois en charge de formation des salariés intégrés, ils s'interrogent sur la démission / réembauche, s'il s'agit du seul moyen d'évolution salariale.

*La réponse ... (ubuesque ?) : On n'est pas dans un système de grille de rémunération. La position est différente par rapport à l'ancien système de convention Mgen.*

Merci, ça on savait ! C'est d'ailleurs ce qui nous conduit à interroger sur les deux niveaux de salaire pour une même fonction. La volonté affichée lors du passage à la convention UGEM n'était-elle pas aussi l'harmonisation des fonctions entre tous les employeurs de la Mutualité, a fortiori au sein d'une même entreprise, et de la même entité ?

Les seules différences apparentes sur ces appels externes, qui pourraient « expliquer » les deux « degrés » de rémunération, résident dans le niveau de formation initiale et d'expérience professionnelle acquise, deux critères qui ne sont pas pris en compte par le système conventionnel ...

Nous avons encore entendu « dans le système actuel, il n'y a pas un niveau de salaire, et un niveau de rémunération pour une fonction ».

Dont acte ... On pensait que la RMAG avait encore un « semblant » de signification. Sans ignorer l'existence de l'attribution de choix à l'entrée (discernable à l'examen du bilan social), on pouvait imaginer qu'il était à peu près égal pour une même fonction.

Cette croyance était d'ailleurs entretenue par des discours s'adressant, il est vrai, surtout aux « entrés avant passage à l'UGEM » : *vous dépassez déjà la RMAG avec votre IDT (indemnité de transposition), vous ne voudriez pas aussi avoir du choix !* En clair, vous êtes déjà bien au dessus du niveau de rémunération de votre métier...

Il faut également souligner une difficulté majeure : l'enveloppe d'attribution de choix, elle, n'est pas extensible !

« C'est la loi du marché », nous réplique-t-on.

Oui, nous entendons, mais cette loi du marché ne devrait-elle pas également être prise en compte en interne sous peine, d'une part de participer à un hiatus entre les anciens et les modernes, d'autre part de voir partir très rapidement les salariés nouvellement entrés, en potentialité de « se vendre » encore, selon les règles de la concurrence, et ce peu de temps après avoir été formés ? Comment « fidéliser » dans ces conditions ? Que fait-on de la culture d'entreprise que l'employeur dit vouloir valoriser dans le cadre de ses orientations (cf. orientation 5 du plan de formation 2009-2011 du groupe Mgen « *Renforcer la connaissance du Groupe MGEN, et contribuer à la cohésion interne et au partage de la culture et des valeurs* ») ?

L'employeur nous rappelle que le taux de rotation est relativement faible. Pour notre part, nous précisons qu'il y a eu plus d'un tiers de renouvellement « naturel » depuis 5 ans. Il nous semble donc que le recul n'est pas suffisant pour apprécier le « turn over » potentiel. Mais une telle politique salariale ne risque-t-elle pas d'avoir de désastreuses conséquences sur un assez court délai ? Même si « *on ne fait plus toute sa carrière dans une seule entreprise* » ... (on le sait aussi, inutile de nous le rappeler !)

L'employeur nous indique cependant qu'il cherche à fidéliser. Nous ne pouvons donc que l'encourager à s'interroger sur sa politique de rémunération, et sur le marché du travail, y compris dans sa pratique de gestion des ressources humaines en interne.

Enfin, il nous a été dit que « *la Mgen ne conduit pas une politique de mercenaires* ». : il ne convient donc pas de démissionner pour être réembauché !

Pour la rubrique « Franc-tireur », nous n'avons pas, par contre, entendu qu'il ne fallait pas essayer de négocier un « choix » en mobilité interne, même sur une même fonction ...

A bon entendre, en conséquence ...

Que reste-t-il d'ailleurs en fin d'année au titre des attributions de choix pour la réalisation - même remarquable - de ses objectifs professionnels ?

Choix d'entrée, primes exceptionnelles, choix à la mobilité ... il reste la pénurie pour motiver et dynamiser ...

Décidemment, la rentrée est annoncée !

Prochain CE le 25/09/08, 9H30 – Prochaine DP le 18/09/08, 09H00 -

Pour vous informer sur l'actualité syndicale à la Mgen, un seul clic  
<http://www.cfdt-mgen.org>

