



Brèves du Comité d'Etablissement MGEN Union du 25 janvier 2007

Gare au réveil ! ou l'interdit de rêver

Communication du Président

S'agissant de l'activité de St Jean-d'Aulps et de la délocalisation de son activité à Evian, le Président du Comité a informé de l'avis favorable du Conseil d'Administration des Hôpitaux du Lemman pour une reprise par la MGEN, avec extension possible de la capacité en lits.

Il a été précisé, par ailleurs, la mise en œuvre de l'interdiction de fumer au 1^{er} février. La MGEN a prévu une large information sur ce sujet. Pour Union, une note de service est diffusée. La MGEN n'installera aucun emplacement fumeur, ni ne mettra en œuvre un quelconque dispositif spécifique d'accompagnement au « sevrage ». La seule prise en charge par la Sécurité Sociale a été rappelée.

Commentaires :

Celles et ceux qui souffrent encore de cette dépendance sont invités à aller fumer sur le parvis, lequel devrait être aménagé ...

Nous nous sommes étonnés, d'une part qu'aucune action de prévention ne soit initiée par la première Mutuelle de France pour ses salariés, d'autre part, dans la mesure où la tabagie est assimilée à une pathologie, que l'application conduise à considérer de façon distincte les personnes concernées – *dispositions à deux vitesses* – puisque, ceux qui sont soumis aux horaires individualisés, devront effectuer une pause débadgée (l'extension de la plage fixe ne devrait plus tarder !)

Communications de la Secrétaire

Le Comité Central d'Entreprise se tient le 26 janvier 2007, avec un seul point à l'ordre du jour relatif à l'information concernant les perspectives d'évolution 2007-2008 dans les Centres de service.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration de la MGEN, réuni le 19 janvier 2007 et « ayant pris connaissance du bilan des transferts d'activité opérés de 1999 à 2006 », a adopté une résolution – UR 2007/1/03 – portant sur l'évolution de ses centres de service et qui « vise à inviter à la mobilité les salariés des sections effectuant les activités de gestion transférées »

En clair : orientation vers un transfert des salariés des Centres de service vers les Centres de traitement ...

Nous étions, en conséquence, en attente de l'information donnée en Comité Central d'Entreprise ; information susceptible d'impacter l'organisation du travail et l'emploi, dans un délai et selon un calendrier qui restaient à préciser.

Depuis lors ...

Les élus du Comité Central d'Entreprise, convoqués le 26 janvier 2007, ont, en l'absence de précisions (nombre de personnes concernées, délai de mise en œuvre, ...) assorties à cette annonce, adopté le texte en annexe jointe, demandant l'expertise d'un Cabinet Conseil et la réunion, dans les meilleurs délais, de la Commission Emploi / Formation.

Pour plus amples informations, il est possible de consulter notre site – <http://www.cfdt-mgen.org> – en accès libre pour l'instant. A ce sujet, n'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires !

A noter : Une nouvelle réunion du Comité Central d'Entreprise est programmée le 12 mars avec restitution des travaux du Cabinet.

Election du trésorier adjoint et du second secrétaire adjoint du Comité d'Etablissement (article 3 du règlement intérieur du comité d'établissement MGEN Union) et élection du Président de la commission Formation Emploi (article L. 434-7 du Code du Travail et articles 28, 29 et 33 du règlement intérieur du comité d'établissement MGEN Union)

Il s'agissait de deux points distincts de l'ordre du jour du Comité d'Etablissement MGEN Union. Le titulaire (CGT) – Mme NGUIMBUS – étant démissionnaire, il convenait de procéder à de nouvelles élections pour ces postes. Une seule candidature : celle de Mme Frédérique SENE, titulaire CGT. Frédérique a donc été élue par 4 voix « Pour » et une abstention (? ! ... pas d'autres candidats !).

Information sur la situation trimestrielle de l'emploi (Article L 432-4-1 du Code du Travail)

L'employeur s'est mis en conformité avec le Code du travail en nous communiquant les prestataires extérieurs rattachés à MGEN Union : 153 personnes (plus de 40% de l'effectif). Ce chiffre ne comprend évidemment pas les salariés d'autres organismes accueillis par MGEN Union (Observatoire de l'enfance, Serena, ...).

La CFDT a souligné quelques préoccupations concomitantes : la dégradation des conditions de travail de nombre d'entre nous (avec la réduction du nombre de m2 par personne, des bureaux « paysagés » (sans paysage), des « open spaces » fermés et « surpeuplés », etc...). Elle a également demandé à connaître l'équivalence en jours de travail et, autant que faire ce peut, les domaines d'intervention de nos collègues prestataires, ainsi que la durée et le type de mission. De surcroît, elle a souligné que le nombre de présences sur site exigerait certainement de revoir la composition du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) : une configuration CHSCT pour 350 personnes ne peut couvrir la sécurité de 500 ou 600 salariés !

Certes, les salariés prestataires ne sont pas au nombre de 150 en continu ... Et, qu'en est-il des organismes extérieurs domiciliés sur site en matière de CHSCT ? Notre rôle c'est de poser les (bonnes) questions. A l'employeur de trouver le moyen d'y répondre pour se conformer à la réglementation en vigueur...

Information sur le projet de mise en place d'un contrôle des effets et objets personnels des salariés à l'entrée et à la sortie des locaux de MGEN Union, dans le cadre du Règlement intérieur

Vous vous souvenez certainement de la tentative de passage en force par laquelle on prétendait nous consulter sur ce point, en juillet dernier.

Rappel :

Sur le principe de la demande d'avis concernant le « contrôle », nous nous étions vus contraints de rappeler qu'il existait un règlement intérieur de la MGEN, lequel prévoyait déjà - en son article 4.5 - une procédure de vérification applicable aux salariés des centres de travail de la MGEN. Le point « contrôle » avait été retiré de l'ordre du jour du Comité d'Etablissement. Par ailleurs l'Inspectrice du Travail, présente à l'une des réunions du CHSCT inscrivant ce point à l'ordre du jour, avait souligné qu'effectivement l'employeur avait possibilité de mettre en œuvre cette mesure dans le cadre du règlement intérieur existant.

Notes complémentaires :

Le règlement intérieur d'une entreprise est une obligation (cf. art L122-33 et suivants du Code du Travail). Il s'impose à tous les membres du personnel comme au chef d'entreprise et constitue un acte réglementaire de droit privé. Le Code du Travail régit les dispositions qu'il peut – ou non – contenir.

Le règlement intérieur est soumis à l'avis du Comité d'Etablissement, ainsi qu'à celui du CHSCT. Ces dispositions sont applicables en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

La consultation des représentants du personnel est une formalité substantielle, protectrice de l'intérêt des salariés.

Dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, dotée d'un règlement intérieur unique, l'inspecteur du travail compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le Siège social de l'organisme.

Le règlement intérieur doit faire l'objet d'une « publicité » et doit être affiché.

Moralité :

Le Comité d'Etablissement MGEN Union est aujourd'hui informé de la mise en œuvre d'un article du règlement intérieur mis en application le 12 juillet 2001 ☺. Belle performance, à l'heure où il doit être « relifté » !

Nous avons d'ailleurs souligné que la CFDT avait inscrit le « règlement intérieur » au nombre des sujets qu'elle souhaitait aborder dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

A suivre, donc ...

Prochain Comité d'Etablissement le 15 février 2007

Comité Central d'Entreprise MGEN le 26 janvier 2007

Texte soumis au vote des élus

Les élus du Comité Central d'Entreprise réunis ce jour ont entendu la présentation de l'employeur concernant les perspectives d'évolution 2007/2008 dans les centres de service.

Cette information fait suite à la délibération du Conseil d'Administration « *d'approfondir l'hypothèse visant à inviter à la mobilité les salariés effectuant les activités de gestion transférées* » vers les centres de traitement.

Le Conseil d'Administration ne déterminera que le 20 avril « les modalités, les moyens et le calendrier de la décision à mettre en œuvre ».

Face à l'importance de l'impact social que ces mesures vont générer, les élus décident de l'assistance d'un expert afin que celui-ci puisse recueillir les informations nécessaires à l'analyse objective de la situation.

Au cours de la réunion, l'employeur a donné son accord sur le principe de cette assistance et sur son financement.


La mission portera sur :

- Chiffrage de l'activité détaillée (actuelle et prévisible) par section faisant ressortir la part de la gestion, de la mutualisation et du développement dans l'activité globale en charge de travail et ETP
- Situation économique et financière de l'entreprise : bilan des grands équilibres du groupe
- Recueil des données de l'environnement et du contexte concurrentiel
- Recueil et analyse des pyramides des âges par site
- Etat des lieux de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Les élus mandatent le Cabinet Syndex, 27, rue des Petites Ecuries PARIS 10^{ème} pour réaliser cette mission.

Par ailleurs, les élus demandent la réunion dans les plus brefs délais de la Commission de l'Emploi et de la Formation (date à fixer en séance).

Texte adopté par 11 voix Pour

 Voir aussi l'accord cadre du 27 avril 2006 concernant l'évolution des Centres de service et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ...