

Monsieur le Président, Mesdames les administratrices, Messieurs les administrateurs,

Chers collègues,

L'ordre du jour du CA de juin est foisonnant, mais en tant que représentante des salariés au CA UNION, je vous alerte que qq **indicateurs très parlants du Bilan Social** du Siège : 588 salariés en décembre : 74 % cadres 15 % techniciens 11 % employés, 1 salarié sur 5 a moins de 2 ans d'ancienneté, 50 % des cadres ont moins de 5 ans d'ancienneté. Sur le **différentiel de rémunération hommes/femmes** il y a eu des progrès certes, mais il faut affiner : par exemple pour les C1 catégorie la plus nombreuse, 211 personnes, à âge moyen identique, l'ancienneté moyenne des hommes est la moitié de celle des femmes, mais la rémunération médiane est 100 € de plus pour les hommes, et au dernier décile, 400 € de plus.

Concernant les régies informatiques : 210 personnes, même s'ils ne sont pas tous à plein temps mais pour une dépense égale à la moitié de la masse salariale des salariés du siège...Qu'est-ce que ça va être en 2015 avec tous les projets en cours.

Les sujets qui préoccupent principalement les salariés du Siège actuellement ? Le choix, le départ de 80 collègues des maîtrises d'ouvrage à MGEN Technologie, la fusion absorption de la MGET, la couverture complémentaire des salariés en 2016.

Je ne cite pas les **nouvelles offres** ? Non je ne parle pas de MSP, c'est notre vie quotidienne, et malgré qq yoyos des dernières semaines voire derniers jours, les « dead lines » ont été tenues, mais comme l'a dit notre DGA, le plus difficile c'est maintenant !

En passant un collègue traduit les initiales MSP par **Mon Sujet Préféré**, j'aime bien aussi **Merci aux Salariés Performants** qui ont permis le lancement des offres le 15. On pourrait faire une concours, le 1^{er} prix serait une adhésion à Intégrale au tarif d'Initiale ... Je m'égare, c'est la charge de travail ...

Le choix, oui c'est lassant, pour nous aussi ! Ce n'est pas l'enveloppe globale toujours aussi maigre du choix, qui permettra une augmentation individuelle conséquente. Que fait le comité d'éthique et rétribution ? S'il n'a pas déjà constaté l'impossibilité d'une politique intelligente et juste de rémunération avec les montants et les règles actuelles ... Encore une fois quelles que soient leurs compétences et investissements, le choix que peut espérer un salarié dépendra bien sur de ce que demanderont les N +1, +2, +3 etc mais d'abord de la masse salariale de son secteur !

Plus de choix à distribuer dans un secteur avec des C1 en nombre et bien rémunérés que dans un secteur avec peu de C1 et mal rémunérés.

Le départ de nos collègues MOA vers le GIE MGEN Technologie et une nouvelle Convention collective le 8 juin ne s'est pas fait avec une mobilité géographique certes, mais avec des notables changements de conditions de travail pour certains, de

responsables. Certains métiers s'inquiètent de savoir si les collègues des Maitrises d'ouvrage continueront à travailler de la même façon avec les métiers alors qu'ils auront une hiérarchie appartenant à une autre entreprise...

Beaucoup d'interrogations : départs de salariés du Siège vers des SA, des GIE, d'un côté, des fusions absorptions et l'arrivée de nouveaux collègues, qui s'accélèrent ...

La fusion-absorption de la MGET est un vrai challenge.

Déjà pour fusionner les offres les secteurs concernés se sont arrachés les cheveux et ce n'est pas fini : offre référencée, offre MOI avec plusieurs niveaux (où par exemple les conjoints assurés sociaux qui sont à la MGEN BC sont MP à la MGET), j'en passe et des Complémenter et les heures passées sur Saint-Pierre et Miquelon... avec des bascules dans des offres et/ou des statuts différents.

Selon les dernières nouvelles ~ 80 collègues des fonctions/support du Siège de la MGET nous rejoindraient en janvier 2016.

« On le sait un des enjeux est l'intégration culturelle de la mutuelle absorbée, surtout quand la culture est assez différente ce qui est le cas, cela prend du temps et nécessite des efforts des deux côtés. »

Le nombre aussi joue, une vingtaine de l'ex MOCEN, une cinquantaine de LMDE, là il s'agit d'une quatre-vingtaine ...16 % du Siège actuel.

A la rentrée nous devrions connaître la répartition par direction et secteur.

Reconnaissez qu'il est humain pour les salariés actuels de se demander si l'arrivée dans leur service de X nouveaux collègues ne va pas « ralentir leur chance de progression professionnelle ».

Encore une fois, les IRP du Siège envoient des messages positifs pour l'accueil de ces nouveaux collègues, mais il faudrait que tous les niveaux de la hiérarchie de tous les secteurs fassent de même, sans exception.

La couverture complémentaire des salariés MGEN en 2016. On peut être d'accord ou pas avec les négociations nationales qui ont eu lieu il y a 2 ans, il y a maintenant une loi pour la généralisation de cette couverture aux salariés.

La MGEN avait prévu 3 dates de réunions de négociations début juin, finalement en quelques heures a été présenté aux OS les lois, les accords FEHAP et UGEM et, au hasard, les 3 offres MSP Equilibre, Référence et Intégrale.

Rien sur les propositions MGEN, ça veut dire la loi rien que la loi ?
Quid des améliorations négociables ? Quid des adhérents actuels au contrat collectif facultatif, en gros l'offre globale ? Quid du retour à l'offre MGEN, qui est actuellement possible pour les salariés licenciés pour inaptitude et les retraités ?

La négociation reprend à la rentrée pour application au 1^{er} janvier ...quelques semaines au forcing ?

Ou comme pour l'expérimentation mise en œuvre dans les 3 régions pilotes Ambition Réseaux, on commence par un peu de provocation (par exemple les salariés avanceraient l'essence et le péage du véhicule servant à leur mission) pour avoir l'air de céder quelle que chose à la fin ?!

J'ai entendu quelqu'un à Nantes dire « **la Mutualité est un exemple pour la République** » j'espère que sur la négociation de la complémentaire santé de ses salariés et les négociations à venir la MGEN sera un exemple pour la Mutualité, voire pour les Branches professionnelles en général ...

Dans le cadre de l'accompagnement des évolutions nombreuses et profondes, les organisations syndicales très sollicitées, jouent pour la plupart de leurs représentants leur rôle à plein régime, de façon responsable. Leur rôle est aussi d'alerter et de rappeler les retours des personnels qui expriment leurs inquiétudes bien réelles liées aux inévitables conséquences du changement. Maintenir l'écoute et le dialogue est une priorité pour éviter les incompréhensions et soutenir **l'objectif d'une réussite collective**. L'exercice est ambitieux mais je crois encore réalisable.

Je vous remercie de votre attention.