

Mr le Président, mesdames les administratrices, messieurs les administrateurs  
Etant donné l'élection de nouveaux administrateurs, je me présente rapidement :  
SGR analyste réglementation et services à la DTO sur le champ de recrutement,  
les adhésions et cotisations, et mutualiste MGEN depuis 60 ans dont les 35  
dernières années comme MP salariée du Siège.

Je voudrais tout d'abord appeler votre attention sur la révolution copernicienne  
qu'ont vécue ou subie les salariés qui ont qq années d'ancienneté,

J'aimerais avoir le talent de Stanley Kubrick ou de Terrence Malick pour  
suggérer en qq secondes le grand écart entre la MGEN de 1977 par exemple  
(l'année de mon embauche) et celle d'aujourd'hui. Quelques flashes :

- 1977 La phrase préférée des membres du BN alors était "charbonnier maître  
chez lui", on croyait (militants et salariés) être sur un petit nuage rose, il y avait  
beaucoup de paternalisme, heureusement quasi disparu, mais aussi beaucoup  
d'humanité dans les rapports au travail, qu'aujourd'hui on ne retrouve pas  
toujours.

- 1985 pour la 1<sup>ère</sup> fois un sondage est fait auprès des adhérents sur ce qu'ils  
pensent de leur mutuelle. A la question : pourquoi avez-vous choisi la MGEN, un %  
conséquent répond : Ah bon, je croyais que c'était obligatoire,

- la même année le code de la mutualité oblige les mutuelles à accepter 2 salariés  
au sens de leur CA, après 2 ans d'attente, la déléguée centrale CFDT a du  
menacer le Président de la MGEN du tribunal pour la mise en place de cette loi,  
c'est depuis cette époque que vos CA de 2j  $\frac{1}{2}$  ont été remplacés par des  
commissions de 2 j et un CA d'1/2 j

- 1987 lancement de Gesper (qui survit encore)

- le Siège bruisse de l'affront fait par le ministre de l'Education nationale, René  
Monory, au Président de la MGEN en le faisant attendre 1/4 d'heure debout dans  
son antichambre, du jamais vu jusqu'alors.

- 1995 les journaux économiques s'étonnent : c'est une mutuelle, en plus de  
fonctionnaires enseignants, qui arrache le marché du Siège d'Air France aux  
japonais

- 2007 séisme de la restructuration des sections dont on n'a pas fini de découvrir  
toutes les conséquences : formes d'isolement dans les sections, à la fois  
contraintes de gestion de masse et de qualité demandées dans les centres de  
traitement, complexité des réponses à apporter dans les centres d'appel

- enfin 2011 la création d'une UMG et à laquelle vous donnez le nom d'une elfe  
tolkienne ISTYA.

Préparer l'avenir politique et technique de la mutuelle, de l'entreprise, en créant cette UMG, les représentants des salariés ont largement approuvé. Mais l'impression qui prévaut parmi nombre de salariés au Siège comme ailleurs : c'est bien gentil tout ça, ISTYA, l'international etc **mais il faudrait peut-être s'occuper aussi de l'intendance !** Car l'intendance ne suit pas, du moins pas toujours et ceux qui le disent avaient l'impression jusqu'ici de parler dans le vide.

Mes collègues CFDT qui étaient à l'AG de Besançon ont été impressionnés par certains de vos propos Mr le Président, aussi bien après la table ronde que pour le discours de clôture. J'ai retenu cette phrase :

**« le fait de porter des valeurs ne dit rien mais rien du tout sur notre capacité à les mettre concrètement en action dans notre relation avec les salariés de la mutuelle. »**

Exemples parmi d'autres cités notamment à la dernière AG de la CFDT MGEN

- refus de reprise d'ancienneté d'un agent logistique, mais dans le même établissement, alors qu'un cadre supérieur est sanctionné pour faute lourde par le directeur, le siège souhaitant sans doute qu'il profite au mieux de ses derniers mois avant la retraite ajoute qq sous pour qu'il parte avec un nombre de zéros conséquents à la clef...

- une collègue d'un centre de service a du mal à reprendre à mi-temps thérapeutique, vomit tous les matins, les délégués du personnel vont voir le directeur lui demandant de ménager pendant un temps cette collègue pour qu'elle reprenne confiance en elle. Le lendemain la hiérarchie la convoque pour lui dire qu'elle est au boulot pour bosser et faire son quota de dossiers, sinon qu'elle reparte en congé maladie ...

- conflits dans un établissement, on veut faire un exemple, 3 reproches sont faits à une salariée, dans la précipitation, une des fautes supposées aurait été faite un jour où l'intéressée était en congé

Il semble pourtant qu'il y ait une volonté affichée, et qu'on sent sincère pour certains, de prendre en compte le résultat de l'enquête Bien être au travail. Un Observatoire paritaire de la Qualité de vie au travail a été créé

Un accorda été négocié et sera présenté au CCE le 4 novembre.

Un espoir existe qu'il ne reste pas lettre morte comme en d'autres temps l'accord GPEC mais qu'il débouche sur une vraie prévention des risques psychosociaux .

En attendant comment gérer ces situations ? Comment aider un collègue qui se sent tellement sous pression qu'il va de temps en temps s'asseoir dans les escaliers du Siège pour décompresser loin des regards de sa hiérarchie et de ses collègues.

**Le siège** est un centre de service comme les autres, sauf que ce n'est pas tout à fait pareil ... Par exemple un nouvel **organigramme** a été institué il y a 2 ans après l'AG de Biarritz, et bien les représentants du personnel attendent toujours de le connaître ! On en avait connaissance auparavant, pourquoi cette non transparence mystère ? Certains parlent de susceptibilités de certains membres du BN, de susceptibilités de directions ? Certains préféreraient rester dans le flou ? Tous les prétextes ont été bons pour ne pas le communiquer, désormais on attend le nouveau nouveau Portail ...

Il y a eu nombre d'embauches ces dernières années, **45% des salariés en 2010 ont moins de 5 ans d'ancienneté (60 % pour ce qui est des cadres)** et 28 % ont plus de 20 ans d'ancienneté. Le débat sur la culture d'entreprise à l'AG 2011 était vraiment d'actualité pour nous.

Il ne faut bien sur jamais généraliser, mais je ne résiste pas à citer une anecdote : 2 nouveaux collègues entrent dans l'ascenseur, sans dire bonjour, et l'un dit à l'autre, "hier j'ai benchmarké de 5 à 7», c'est sur nous sommes dans un autre monde ...

Certains salariés ont été embauchés pour leurs compétences dans le marketing, ils font du marketing comme ils ont appris, normal, la priorité est faire des adhésions, des contrats facultatifs, faire du chiffre, mais le rôle de conseil mis en avant dans le passé semble parfois oublié.

Encore une fois ne surtout pas généraliser, je travaille avec de nouveaux jeunes collègues tout à fait efficaces et très sympathiques et pour qui les valeurs défendues par la MGEN ne sont pas « exotiques » !

Au Siège aussi comme dans les centres de service il y a des salariés n'ayant pas du tout été accompagnés lors du changement de méthode de travail qui craignent de ne pas être à la hauteur des attentes, ou qui se plaignent de ne pas pouvoir faire un travail de qualité, ou qui sont frustrés de la non reconnaissance salariale ni même simplement managériale de leur implication dans leur travail.

Est ce digne également d'une entreprise comme la notre, qu'à compétences et diplômes égaux on paye plus qq de l'extérieur qu'un collègue venant de centre de services par la mobilité ? Même si qq rattrapages ont été faits cette année.

Est-ce digne que la rémunération des salariés hommes au Siège soit, en moyenne, en 2010, **36 %** de plus que la rémunération des salariés femmes ? Oui vous avez bien entendu, ces résultats vous étonnent, car d'habitude on dit que les femmes sont 27 % moins payées que les hommes, pour une fois si la référence était les

femmes ...

Ces derniers résultats ressemblent à la moyenne des entreprises françaises nous dit-on depuis 20 ans, c'est la faute à la société ? On attend mieux de la MGEN qui affirme qu'elle ne fait pas de discrimination. Et pourtant :

Un exemple : il y a quasiment la même différence de 34 % entre la moyenne de choix octroyé au Siège pour les salariées femmes et celle octroyée pour les salariés hommes, c'est la société là aussi qui est responsable ?

La MGEN négocie sur **l'égalité professionnelle** puisque loi l'oblige, de même sur les **seniors** : pour info, la CFDT va présenter un projet d'aménagement du temps de travail bonifié pour les fins de carrière, concernant donc toutes les catégories, qui dans le questionnaire Bien Etre au travail avaient un point commun disons, de lassitude ... Nous verrons quel sort lui réserve la MGEN aux prochaines négociations.

Mon camarade Serge vous ont parlé de la situation dans les **établissements MGEN**

S'il y a eu restructuration un peu à marches forcées dans les centres de service, (le transfert des tâches ayant de bcp précédé la fiabilisation des outils et la clarté des procédures), que dire maintenant dans les établissements : externalisations, bruits de suppression postes, de services entiers.

Certes le contexte extérieur explique bcp de choses, mais l'immobilisme de la MGEN sur certains sujets pendant des décennies aussi !

Les établissements MGEN étaient cités par les Présidents successifs de la MGEN comme une force, à une époque ils apparaissaient même parmi les prestations MGEN. Nos collègues ont l'impression maintenant que pour la MGEN c'est seulement une charge.

Je ne souhaiterais pas pour conclure que mon propos apparaisse trop négatif : J'aimerais dire comme le poète « Ecoutons la forêt qui pousse plutôt que l'arbre qui tombe »

Aujourd'hui j'ai envie de dire comme le camarade Victor Hugo « N'être pas écouté, ce n'est pas une raison pour se taire. »

Je vous remercie de votre attention .