

Intervention Sylvie GRAPPIN au CA du 25 octobre 2013

Monsieur le Président, Messieurs les vice-présidents,
Mesdames et messieurs les délégués nationaux,
Madame l'administratrice déléguée, messieurs les administrateurs délégués,
Messieurs les administrateurs chargés de mission,
Mesdames les administratrices, Messieurs les administrateurs,
Monsieur le directeur Gén... directeur Groupe, messieurs les DGA,
Mesdames les directrices, messieurs les directeurs,
Chers collègues de la régie et d'ailleurs.

Ne vous inquiétez-pas, je ne le referai pas à chaque fois, c'est pour m'habituer à un des aspects de la nouvelle gouvernance...

En juin je vous avais parlé de la **fébrilité** ressentie au Siège sur quelques sujets d'actualité. Cette année l'éventuel «**choix** » est arrivé sur le BS de juillet : cette majoration est censée être décidée suite à l'appréciation des résultats individuels des salariés dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation. Selon les directions on vous a reçu en mars, avril, mai 2013 sur le bilan 2012 et les objectifs 2013, et vous apprenez le résultat fin juillet. Si des directions se battent pour des augmentations plus réalistes et plus justes, d'autres se contentent de saupoudrer le % attribué à leur secteur, des primes sont distribuées parait-il par rapport à des projets stratégiques, nous nous demandons qui décide parmi les très nombreux projets stratégiques ceux qui sont plus stratégiques que les autres et quels salariés seront concernés. Encore une fois, les travaux du Comité d'éthique et rémunération sont très attendus...

Sur l'**Evolution de l'offre** la fébrilité a encore augmenté. Personnellement, en tant que mutualiste et citoyenne je suis satisfaite que la démocratie mutualiste ait fonctionné. Garder un peu de récompense de la fidélité, au moins comme dans Effcience Santé, ne ferait pas de mal ...Par contre pour nombre de professionnels parties prenantes de ce dossier, c'est dur dur : il faudrait quasiment que les outils soient prêts avant que le CA ait donné ses orientations. Mais nous sommes convaincus qu'il faut évoluer vite pour convaincre ceux qui ne nous rejoignent pas ou plus et garder le maximum des valeurs qui ont fait l'originalité de la MGEN.

Les regroupements de directions liés à la nouvelle gouvernance, et la préparation de l'arrivée au 2 septembre des 47 collègues venus de **LMDE**, ont entraîné en juillet août le **déménagement** de 200 personnes. Je voudrais saluer ici le travail de nos collègues de la logistique qui ont fait au mieux avec les m2 attribués.

Il y a eu des mécontents, des injustices, comme dit un collègue « il y a moins de salles de bal, mais de nouvelles cages à poules ». Nous avons demandé que la récupération d'un demi-étage au 10^{ème} permette de soulager les cas les plus criants, mais on nous répond déjà qu'il faut garder de la place pour les nouvelles embauches et l'arrivée de la MGET...

L'intégration de 10 % de salariés en plus s'est matériellement globalement correctement passée, nos nouveaux collègues ont reçu un accueil personnalisé avec journée d'intégration etc, le comité central d'entreprise(CCE) les a informés qu'ils pouvaient bénéficier sans les délais d'ancienneté habituels des prestations. De nombreuses missions nouvelles sont

arrivées avec eux, qui nécessitent des réorganisations du travail. C'est forcément plus long et parfois perturbant, pour eux comme pour les collègues dont le travail a été redéployé.

Très perturbant pour une partie des salariés concernés, l'annonce brutale de création en 2014 d'une nouvelle structure immobilière, une société anonyme (SA) entre la **Direction Immobilière (DI)** et le GAIA, un projet en cours d'élaboration présenté comme un objet stratégique majeur, avec je cite « l'ambition de réussir comme cela a été réussi avec EGAMO ». Une réussite, pourquoi pas, mais pour EGAMO les collègues étaient volontaires. Quelle convention collective ? Le volet social, plein d'inconnues. Certaines collègues en fin de carrière ou pas, spécialisées dans ce domaine ou pas souhaitent rester à la MGEN. Certaines étant donné le salaire et la situation familiale ont une aide conséquente du CCE pour élever leurs enfants, partir en vacances, qu'elles vont perdre dans ce transfert. La MGEN employeur pourrait au moins examiner la situation au cas par cas sans vaciller sur ses bases...

Depuis le dernier CA, une négociation importante sur **les contrats de génération** : les engagements d'embauches ou de maintien dans l'emploi sont peu ou prou ce qui existe aujourd'hui. Un petit plus : le tutorat de qualification est rémunéré 80 €/mois. Grâce à cette négociation, imposée par la loi, la MGEN a commencé à écouter la demande d'aménagement de fin de carrière revendiquée par une organisation syndicale que je connais bien depuis 2010. C'est vrai qu'à l'époque AUDISTYA n'existait pas... Les finances MGEN ne vacilleront pas sur leurs bases non plus, aucune bonification du temps partiel, mais au moins maintien des cotisations retraite sécurité sociale et complémentaires si passage à 4/5^{ème} 2 ans avant le départ en retraite.

J'oublierais la **nouvelle gouvernance** ? Non bien sûr : 1^{er} signe les portes en verre des étages BN, du « bunker » comme on disait dans le temps ont disparu : ce n'est pas ironique les symboles c'est important. Par exemple maintenant la MGEN communique même dans « Causette » ! Allez encore un effort avec une publicité dans Têtu, ou un couple gay dans la com institutionnelle, il y en a parmi vos adhérents vous savez...

Revenons à la nouvelle gouvernance : il paraît que les réunions COMEX et COMET respirent bien la forte synergie et cohésion entre élus et directions annoncée.

Par contre en ce qui concerne la fluidité et réactivité, donc l'efficacité, ce n'est pas encore ça, du moins au niveau de la base. J'imagine que personne n'attendait que tout soit d'équerre en 2 mois, mais il y reste beaucoup à faire : de nombreux flux d'informations, de comptes-rendus ont disparu et ne sont pas encore remplacés.

Des directions et secteurs nouveaux, des affectations nouvelles, des fonctions nouvelles : logique. Des étages hiérarchiques nouveaux par contre peuvent freiner l'efficacité, particulièrement si la délégation et la responsabilisation de tous n'est pas assumée.

Si l'état d'esprit de tous, élus et salariés, est en marche, (et non pas dans l'expectative, la passivité voire la rancune et le frein),...on devrait y voir plus clair en fin d'année.

Soyons encore une fois optimistes.

Ce qui est sûr, comme disait notre maître à tous, Maître Yoda (de la Guerre des étoiles) : « **Toujours en mouvement est l'avenir** » ! Je vous remercie de votre attention.