

Paris le 19 mars 2008

COMPTE RENDU DU CCE du 12 mars 2007

Présentation du budget prévisionnel 2007 de l'UES MGEN par le Trésorier

Dans les centres de services, à nos remarques sur l'augmentation importante des dépenses de personnel sur l'année, le trésorier répond que son rôle est de prévoir la construction budgétaire afin de pouvoir répondre aux évolutions possibles, mais il s'agit bien d'un prévisionnel qui ne sera pas forcément entièrement réalisé.

Pour les établissements l'exercice est de plus en plus difficile en raison des EPRD (états prévisionnels Recettes Dépenses) issus de la nouvelle réglementation. Les prévisions doivent maintenant être suivies et argumentées trimestriellement.

Les centres de santé ont toujours un excédent de charges (déficit) important qui nécessite une attention particulière. Des réorganisations de l'organisation sont nécessaires

Nous avons surtout noté la bonne santé du groupe MGEN

Information – consultation sur le projet de protocole d'accord relatif aux temps de déplacement professionnel des salariés de l'UES MGEN (article L 432-1 du code du travail).

Rappel : Suite à la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 modifiant l'alinéa 4 de l'article L.212-4 du code du travail : « *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ...* ».

Après un échec des premières tentatives sur ce sujet, l'employeur est revenu à la table des négociations avec de nouvelles propositions.

Si l'aboutissement n'est pas la panacée, il faut néanmoins reconnaître une nette amélioration, et des propositions initiales, et de la pratique antérieure, expression de l'employeur sans information / consultation préalable des instances représentatives du personnel – cf. circulaires MGEN d'octobre 2002 – Il y a également lieu de souligner qu'à défaut d'accord collectif, c'est la décision unilatérale qui s'appliquerait, cette fois encore.

De surcroît, sur suggestion de la CFDT, a été ajouté au projet de protocole un article -11 – ainsi libellé : « *Cet accord peut être révisé à tout moment à la demande, notifiée par écrit de l'une des parties signataires. Les parties conviennent notamment de procéder à une révision du texte en cas de modification du cadre législatif ou jurisprudentiel en matière de déplacement professionnel.* »

A noter : Le temps de déplacement professionnel donnant lieu à contrepartie est pris en considération lorsque sa durée est supérieure au temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel.

Ci-dessous les éléments saillants du projet de protocole :

Les temps de déplacement professionnel se situant en dehors de l'horaire de travail de référence - 8H-18H30, du lundi au vendredi, 35 minutes étant consacrées au temps de déjeuner - donneraient lieu en contrepartie à l'octroi d'un temps de repos égal à 50% de ces temps de déplacement.

Les cadres au forfait jours, quant à eux, bénéficieraient d'un jour de repos pour 11 déplacements, de plus de 2 heures au-delà du temps de trajet habituel (aller ou retour), par trimestre civil.

Les personnels des DOM se rendant en métropole bénéficieront désormais de 2 jours forfaitaire de prise en compte des temps de trajet.

Vote : pour 7 (CFDT CGC), contre 5 (CGT SNAPP)

La CFDT avait dénoncé fortement le caractère inique de la circulaire 2002. Après avoir longuement pesé les enjeux de la négociation, nous avons décidé de signer ce protocole pour éviter une nouvelle application unilatérale largement plus pénalisante que les modalités finalement obtenues. En l'attente d'aboutissement des actions en cours, nous disposons aujourd'hui au moins de ces garanties.

Perspectives d'évolution en 2007 et en 2008 des Centres de service MGEN et présentation du rapport du cabinet SYNDEX

Le rapport nous donne des éléments sur les orientations et la stratégie de la MGEN, sur son état financier, et permet une analyse plus fine des données économiques et sociologiques de l'entreprise.

Les chiffres avancés donnent une indication sur la répartition et le poids des tâches par centre de travail, à mettre en parallèle avec l'âge des salariés.

sur l'évolution des centres de services ... des compléments

Eléments de synthèse

La stratégie MGEN relative à l'évolution des centres de services, c'est :

- un recentrage des activités (stratégie d'industrialisation),
- une orientation accélérée vers la mutualisation (stratégie commerciale),
- une recherche d'amélioration de la qualité du service, avec l'offre de nouveaux produits.

La MGEN considère que c'est parce qu'elle fait de la gestion en sections qu'elle n'a pas le temps de se consacrer à d'autres aspects : développement et mutualisation. Les activités gestionnaires sont appréhendées comme un frein à la mutualisation.

Points de discussion

- Quelles sont les possibilités de scinder les activités de gestion et les autres, au plan local ? Une liste de tâches est en cours d'établissement par un groupe de travail issu du Conseil d'Administration.
- Quelles sont les conséquences sociales du projet d'organisation ? Il est indispensable d'accompagner les modalités du changement.
- N'y a-t-il pas un second niveau de transfert – effet « boomerang » - (cf. centres d'appel : accroissement du temps dédié en sections aux appels téléphoniques – appels dits de « niveau 2 – et le renseignement engendre une demande accrue) ? L'offre crée parfois la demande ...
- Quel est le chiffrage de l'activité de mutualisation ? En effet, en ce qui concerne cette orientation, au cœur du projet d'organisation, la Mgen n'est pas en capacité de donner les éléments de son calcul.

Contexte

La Mgen a atteint sa « taille critique » pour la complémentaire santé. Sa situation financière est dite « exceptionnelle », ce qui lui permet de générer des revenus financiers et de piloter ses résultats.

Les salariés

La population salariée des centres de services présente un caractère préoccupant compte tenu de son âge et de son ancienneté. Elle n'a jamais été confrontée à la mobilité. Elle est majoritairement féminine.

- le Cabinet Conseil a souligné le caractère préoccupant lié au transfert des activités gestionnaires s'agissant de la population concernée : 1/4 de salariés de plus de 54 ans, 1/3 de salariés dont l'âge se situe entre 50 et 54 ans, 1.000 salariés affichant plus de 30 ans d'ancienneté, sans expérience de mobilité antérieure.

Tous les centres de travail ne sont pas logés à la même enseigne, certaines sections n'ayant que peu ou pas de salariés anciens. Ces quelques mots suffisent à illustrer les difficultés d'adaptabilité par rapport au projet organisationnel.

La position CFDT

La MGEN n'a communiqué aucune donnée complémentaire quant aux métiers concernés et au nombre de salariés ...

En perspective, un volet social important, sachant que l'accord cadre sur le gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, signé en 2006 (*le voir sur le site : onglet CFDT UES – CCE – suites du CCE du 26 janvier 2007 : avenir des sections*), n'a pas été mis en œuvre. Quant à la gestion préventive, c'est un doux mot dans ce tableau ...

La Mgen ne donne pas non plus de calendrier.

L'employeur a donc changé la donne pour accélérer le processus initié en 1999, lequel s'inscrit donc dans la continuité, sans prendre en considération cet accord dont l'application permettait d'anticiper, notamment par des formations appropriées. Elle n'a notamment fourni aucune information dans le cadre de cet accord. L'ensemble des données obtenues l'a été par la voie de la mission Syndex.

Quid du nombre de salariés concernés ? Quid des tâches transférées ? Quid des métiers touchés ?

Cette absence d'éléments, en particulier chiffrés sur les effectifs potentiellement transférés, pose le problème de l'approche de la réalité des choses, mais aussi de la possibilité d'une confrontation des points de vue entre les organisations syndicales représentatives. L'information sur le projet doit impérativement être complétée avant une démarche de consultation.

La Mgen ambitionne une gestion « socialement responsable » de la restructuration (c'est elle qui le dit) et en a les moyens financiers.

Toutes les propositions doivent être débattues, mais avant tout sur la base du volontariat des salariés. La CFDT revendique une phase de volontariat au moins jusqu'à la fin 2008.

La CFDT a demandé l'ouverture immédiate de négociations sur les modalités d'accompagnement, l'existence de « passerelles » entre les entités du groupe, la possibilité de départs anticipés ...

Les salariés et les instances représentatives du personnel doivent être acteurs du processus de changement.

La CFDT s'engage sur l'information et l'accompagnement des salariés.

Conclusions du Comité Central d'Entreprise du 12 mars

Le CCE s'est achevé sur :

- la décision d'ouverture de négociations, dès la Commission paritaire du 20 mars 2007.
- un calendrier d'information et de consultation :
 - ↪ CCE le 17 avril : première information relative au projet présenté aux administrateurs,
 - ↪ 20 avril : Conseil d'Administration de la Mgen - pas de décision définitive,
 - ↪ CCE le 14 mai : information / consultation sur le projet de réorganisation détaillé,
 - ↪ CCE le 8 juin : les instances représentatives du personnel seront appelés à donner un avis.
 - ↪ 21 juin : Conseil d'Administration de la Mgen : projet définitif.

L'information du groupe MGEN en un seul clic responsable

<http://www.cfdt-mgen.org>



**Pour celles et ceux qui souhaitent aller plus loin et nous rejoindre, c'est facile !
Voir l'onglet «adhésion » du site, le délégué syndical local, l'un des militants.**