

SÉCURITÉ SOCIALE

MUTUALITÉ

Accord seniors

Par Yves Le Bihan

→ S'il ne répond pas à toutes les ambitions de la CFDT, l'accord sur les secondes parties de carrière contribuera à changer la situation des salariés de plus de 45 ans. Il vise, par la sensibilisation de l'encadrement et la priorité marquée sur les seniors, à instaurer un changement culturel dans l'Institution. Parmi ses dispositions, il prévoit ainsi un entretien de seconde partie de carrière avec un responsable RH, afin d'étudier les possibilités de mobilité professionnelle ascendante des plus de 45 ans. Autre avancée, la formation. Aujourd'hui, les seniors n'ont pratiquement plus accès aux formations qualifiantes, donc aux promotions. Ils « consomment » 15 % des périodes de professionnalisation alors qu'ils représentent plus de la moitié des effectifs. L'accord fixe à 30 % l'objectif d'utilisation de ces périodes. L'accès aux bilans professionnels et à la VAE sera facilité. Les C.E. recevront annuellement une information spécifique sur la situation des plus de 45 ans. Pour être opérationnels, ces mécanismes devront être financés (Dif, périodes) et, pour être déclinés dans les organismes, s'appuyer sur de véritables perspectives de parcours professionnels. D'autres négociations seront impactées : classification, formation. La CFDT fera le lien avec ces dossiers.

Bonnes intentions. Au niveau des secteurs ressources humaines de chaque organisme, un référent sera chargé d'assister les salariés dans le cadre de l'application de l'accord. Cette disposition devrait faciliter la remontée des informations au niveau national.

Points faibles : la fonction tutorale ne sera pas accompagnée d'une attribution de points mais l'employeur reconnaît qu'elle doit être considérée comme un accroissement de compétences à prendre en compte dans le cadre du développement professionnel. La CFDT a obtenu un renvoi explicite sur la future négociation FPC qui traitera de la valorisation du tutorat. Les aménagements de fin de carrière, eux, se sont heurtés au repli de l'Ucanss. Quant aux conditions de travail, elles ne bénéficient que des bonnes intentions du préambule. La future négociation sur la santé au travail traitera de ce problème. La CFDT y sera particulièrement vigilante. ■

La Mgen joue l'autruche, l'emploi trinque

La restructuration de la clinique médicale de Maison Laffitte prévoit la perte de 93 emplois. La CFDT dénonce la politique de l'employeur et exige une solution pour chacun des salariés.

Par Patrick Pécherot

→ « Quand c'est fini, ça recommence », chantait Léo Ferré. Le refrain pourrait avoir été écrit pour la Mgen. Deux ans après le plan social intervenu dans son secteur administratif, et alors que venait de se clore la dernière réunion du comité de suivi, c'est au tour de la clinique de Maison Laffitte d'être sur la sellette. Arrêt des activités médecine, abandon du site qui leur était dédié, recentrage des missions... Sa restructuration, présentée aux élus du comité central d'entreprise, risque de laisser 93 salariés sur le carreau ⁽¹⁾.

Raisons invoquées : la réduction des coûts imposée par l'agence régionale d'hospitalisation suite aux pertes financières, l'avis défavorable donné par la commission de sécurité sur la poursuite de l'hébergement de nuit dans le site concerné, le réajustement des capacités en matière de soins de suite et de réadaptation dicté par le Sros (schéma régional d'organisation sanitaire) et, enfin, les difficultés économiques structurelles de l'établissement. Un long chapitre du document remis au CCE invoque le contexte général : déficit de l'assurance maladie, changement de financement des activités médecine des établissements, loi hôpital, patients, santé et territoire, rationalisation des réseaux de santé... « Des problématiques qui se conjuguent et influent sur la situation », commente Alain Charras, le délégué syndical central CFDT. De là à en faire un paravent... Lire, sous la plume de la direction générale, que la baisse de l'activité médecine (- 28 % entre 2005 et 2009) est imputable à « plusieurs facteurs induits par le Sros » semble un peu court... Comment expliquer, dans un autre domaine, le retard pris en matière de sécurité des



locaux ? « L'employeur Mgen a vu venir les difficultés, explique le délégué syndical, mais rien n'a été fait pour tenter d'anticiper sur les conséquences à venir ». En 2007, la Mgen annonçait déjà des perspectives de réduction de postes qu'elle estimait à plus de 50. Deux ans plus tard, leur nombre a presque doublé.

Pompiers. « L'employeur a une responsabilité énorme dans la situation actuelle », condamne Alain Charras. Mais, les points mis sur les i, la CFDT entend agir « au-delà de la critique et du constat pour permettre à chacun de trouver une situation d'emploi ». Dans ce domaine, elle dispose d'une solide expérience. Le plan social qu'elle a négocié pour le secteur administratif de l'entreprise a déjà permis de trouver une solution pour 624 des 644 salariés concernés. Pour autant, les militants aimeraient ne pas avoir à jouer les pompiers trop souvent. D'autant qu'ils peuvent s'interroger : « dans le secteur sanitaire et social, Maison Laffitte est le premier établissement confronté à une restructuration de cette ampleur, n'y en aura-t-il pas d'autres ? » demande Alain Charras. Si tel devait être le cas, autant mettre les cartes sur la table. « Agir en amont, prévoir à l'avance les repositionnements des activités et des personnels, pour ne pas devoir à la hâte gérer les conséquences sociales. » Les prochaines semaines seront décisives. Les salariés savent qu'ils peuvent compter sur la CFDT. Mais celle-ci, malgré l'année Albert Camus, n'a pas vocation à perpétuer le mythe de Sisyphe. Elle entend le faire savoir à l'employeur. ■

(1) La clinique emploie 263 salariés (249 CDI et 14 CDD, chiffres octobre 2009), répartis sur ses deux établissements Talma et l'Hôtel Royal (c'est ce dernier qui est visé)