

Dès le 14 mai, votez



Pourquoi?

Notre action s'inscrit dans la défense des intérêts de tous, dans le refus d'un syndicalisme catégoriel, dans l'affirmation d'une responsabilité sociale et sociétale portant une attention constante à l'environnement de travail, aux questions éthiques, aux possibilités pour chacun d'assumer correctement ses fonctions. Cela vaut aussi sur les questions de gouvernance, d'organisations de travail et de stratégie d'entreprise. La CFDT ambitionne des décisions meilleures, plus justes. C'est cette philosophie qui a prévalu tout au long du mandat de ses représentants. Les revendications qu'ils ont portées pendant ces quatre années se sont articulées autour du maître-mot «Respect », La CFDT a fait entendre sa voix dans chaque instance pour défendre cette valeur fondamentale aux sources des accords qu'elle a signés.

Confiance
Fiabilité
Défense
Terrain

- **Respect de son intégrité en luttant contre toute forme de discriminations** liées à l'âge, à l'ancienneté, au sexe, au handicap, aux origines ethniques ou sociales, ...
- **Respect de la personne dans son environnement de travail** par la préservation de sa santé, la prise en compte des risques psychosociaux, l'amélioration des conditions de travail, dont la qualité des relations humaines, celle de la vie au travail, l'aménagement des fins de carrière,
- **Respect et reconnaissance dans sa fonction** avec de nouvelles filières et de nouvelles fonctions (UGEM). Là encore les équipes CFDT n'ont pas ménagé leur peine. Dès 2011, nombre d'entre nous évoluait dans leur fonction et/ou leur classification (filières logistique, achat, etc.) Nous attendons encore d'autres évolutions sur les trois mutuelles : Centres de santé, MGEN, MGEN Union.
- **Respect des équilibres de vie en revendiquant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée** dans l'exercice de la parentalité tout au long de la vie.

Les salariés les plus anciens ont fait valoir leur droit à retraite, tandis que de jeunes collaborateurs ont intégré le groupe avec, quels que soient l'âge et l'ancienneté, des ambitions légitimes d'évolution salariale et de perspective de carrière. Le contrat de génération prend tout son sens dans ce contexte.

La pluralité des équipes, la valorisation de toutes les compétences est gage de performance. Notre objectif n'est en effet pas d'opposer les salariés, mais bien de batailler pour la reconnaissance des complémentarités et des apports de chacun, à sa mesure. Ce principe a guidé l'axe revendicatif CFDT sur l'intéressement qu'elle réclamait depuis 10 ans. Application non hiérarchisée, c'était son exigence, assortie d'une possibilité d'épargne salariale sous forme de PEE (plan d'épargne entreprise), dans des conditions d'exonération fiscale attractive, avec un abondement. Le dispositif est désormais ouvert, complété cette année par le Perco (plan d'épargne-retraite collectif). Du « plus » pour tous.

De la création d'Istya à l'évocation de la fusion-absorption de la MGET dans les mois à venir, en passant par l'intégration des collègues de la MOCEN et de la LMDE, ou du tournant attendu de la nouvelle offre d'entrée, le groupe a changé dans ses stratégies, et en conséquence dans ses approches du salariat. Les marges de progrès sont encore nombreuses sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences moyennant un réel partage d'informations des dirigeants en amont des décisions.

Plus que des promesses sans lendemain, la CFDT agit au quotidien.

*Il reste beaucoup à faire,
avec des élus responsables,
faisant des propositions constructives,
sur la base d'une bonne connaissance de l'entreprise et de ses composantes.*



<https://mgen.votes.voxaly.com>

Avec votre code d'accès
et votre mot de passe reçu par
courrier