



## DELEGATION CENTRALE UES MGEN

3 Rue de l'Arrivée B.P. 201 75749 PARIS CEDEX 15

Tel Fax : 01 45 38 71 07

[cfdtmgen@infonie.fr](mailto:cfdtmgen@infonie.fr)

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

Paris, le 2 septembre 2008

### « Programme de rentrée » : Pour garantir l'avenir, la CFDT répond présent

L'année 2008 a été très riche en activités syndicales, en particulier :

- Evolution des Centres de Services,
- Conditions de travail dégradées dans les établissements, ainsi que dans l'ensemble des centres de travail
- Pourvoir d'achat en baisse significative,

*Les militants CFDT n'ont pas ménagé leur peine et les résultats sont tangibles, même s'ils ne sont pas à la hauteur de la revendication.*

L'été marque une pause. Cependant, nombres de décisions sont prises traditionnellement pendant la période estivale, alors même qu'elles ont des répercussions non négligeables sur l'activité, l'organisation du travail, et impactent tant nos moyens de fonctionnement, que les revenus des salariés.

#### Décisions gouvernementales : « on nous soigne ! »

Au motif de permettre le redressement de l'Assurance maladie, le gouvernement a instauré une «**contribution de solidarité** » à la charge des **complémentaires santé** (après leur avoir imposé une augmentation des réserves. Celles-ci sont aujourd'hui considérées comme une manne dans laquelle il est possible de puiser allégrement !!!). La Mutualité Française a entériné la décision en contrepartie d'engagements sur la modernisation du système de santé. Nul doute que nous devons, en conséquence, nous attendre à une augmentation des cotisations Mutuelles. *Heureusement pour les salariés de notre entreprise, la CFDT a obtenu une contribution employeur en pourcentage de la cotisation MGEN.*

Le gouvernement veut restreindre les possibilités de **départ à la retraite pour les « carrières longues »**. S'appuyant sur la perspective d'allongement de la durée d'activité. Ceux qui voudraient partir à 56 ans à compter de 2009 devraient justifier de 172 trimestres (43 ans de cotisation) au lieu de 168 (42 ans). Lors de la présentation de ce texte à la CNAV, la CFDT s'est opposée à cette application qui durcit les conditions de départ à la retraite pour les carrières longues. Le ministère s'est engagé à nous répondre prochainement.

*Nous vous en informerons et, en fonction des réponses qui nous seront données, nous déterminerons les réactions et les initiatives appropriées. La CFDT souligne que, dans l'entreprise, elle a obtenu le dernier accord de départ anticipé (301 départs), fortement sollicité par les collègues touchés par la restructuration.*

**Les avancées sociales liées à la réduction du temps de travail**, pour lesquelles la CFDT s'est fortement mobilisée, viennent d'être **sérieusement mises à mal**. Après l'encouragement aux heures supplémentaires et à la monétarisation du compte épargne temps ou de congés, supposé compenser la perte de pouvoir d'achat, c'est aujourd'hui le plafond annuel des jours travaillés pour les cadres auquel le gouvernement entend porter atteinte. Comble, un non-cadre pourrait être soumis à une convention de forfait-jours dès lors qu'il est déclaré suffisamment autonome ... A priori la MGEN est en désaccord avec toutes ces évolutions, à l'exception des forfaits-jours pour les non-cadres qui l'arrangeraient bien, notamment pour les Conseillers mutualistes.

*La CFDT ne conçoit pas cette perspective. Si la MGEN souhaitait positionner certaines fonctions au forfait, elle n'aurait, à notre sens, qu'une solution : placer les salariés concernés en position de cadres.*

Nous résisterons à toute velléité contraire, nous appuyant sur le cadre légal – textes du 20 août 2008 - :  
« Art. L. 3121-39. – La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions ».

« Art. L. 3121-40. – La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit ».

**La présence et l'action syndicales, plus que jamais, sont primordiales pour garantir les acquis sociaux et les droits des salariés. Pour ce faire, une veille réglementaire active est incontournable : la CFDT a su s'adapter aux évolutions, malgré des moyens juridiques bien en deçà de ceux dont dispose l'employeur.**

La CFDT vous alerte aujourd'hui sur un **texte liberticide - décret du 27 juin 2008 - paru en catimini, instaurant le fichier dénommé « Edvige »** qui permet de centraliser des informations relatives aux responsables et militants politiques, syndicaux ou économiques, mais aussi sur tout individu dès 13 ans, tout groupe ou organisation « susceptible de porter atteinte à l'ordre public ».

*La CFDT condamne cette collecte d'informations relative aux aspects physiques, au comportement ou à l'environnement personnel des militants pour des motifs aussi flous, tout comme le fichage des mineurs dès 13 ans sur la seule base de leur dangerosité supposée, est non seulement inquiétant mais proprement inadmissible.*

*Elle s'associe au mouvement de protestation engagé par de nombreuses associations et organisations syndicales. Elle signe la pétition pour l'abandon du fichier Edvige et forme, avec d'autres dont le Syndicat des Avocats de France (SAF), le Syndicat de la Magistrature (SM), la Ligue des Droits de l'Homme (LDH), un recours auprès du Conseil d'Etat.*

Signez la pétition et relayez ce mouvement qui doit aboutir à la suppression, en cliquant sur ce lien : <http://www.nonaedvige.ras.eu.org/>



## Dans l'entreprise : notre programme d'actions est chargé

Concernant le **secteur hospitalier**, la problématique « **pouvoir d'achat** » reste une priorité et appelle à la mobilisation collective. La perspective d'augmentation unilatérale de 1% au 1<sup>er</sup> avril (en attente d'agrément) est loin du compte. *Nous poursuivrons aussi sur les modalités de versement de la prime décentralisée, pour laquelle l'entreprise a toute latitude. En complément, nous ne devons pas occulter la nécessaire reconnaissance de la place du secteur privé non lucratif et, a fortiori, de la Mutualité dans le paysage sanitaire français.*

Pour les **Centres de santé**, nous abordons une phase de négociation portant, au-delà de la **rémunération des praticiens** – paiement à l'acte – sur l'ensemble des droits conventionnels dénoncés depuis juin 2002.

*L'avenir des Centres de santé dépendra des résultats de cette négociation, qui devra aussi prendre en compte l'ensemble des acteurs participant à l'activité.*

La phase de volontariat sur les **Centres de services** a permis de réduire à 63 le nombre de personnes placées en PTP (période de transition professionnelle). Nous aurons à garantir pour celles-ci une offre valable d'emploi.

*La CFDT ne relâchera pas la pression avant qu'une solution soit trouvée pour chacun.*

D'autre part, les transferts d'activités sont effectifs pour la plupart, mais pas totalement opérationnels dans la mesure où leur organisation n'a pas été suffisamment anticipée : nouvelles tâches, recrutements en cours sur les Centres de traitement. *Des retards considérables sont enregistrés dans le traitement des dossiers et les conditions de travail*

**L'entreprise a vécu récemment de profonds bouleversements. Les structures évoluent de jour en jour, le renouvellement des effectifs est considérable, les personnels en place qui ont contribué à soutenir l'édifice doivent pouvoir aujourd'hui encore s'y reconnaître, et les nouveaux collègues ont besoin de se sentir pleinement intégrés.**

*La CFDT veille à maintenir une cohésion de travail, en valorisant les complémentarités et le professionnalisme de chacun, plutôt que de cultiver les oppositions.*

*sont déplorables, que ce soit dans les sections, dans les centres de traitement ou les centres d'appel.*

Cinq ans après la mise en place de la convention UGEM, la législation oblige à **revoir les classifications**. 2009 sera donc l'année durant laquelle l'employeur ne pourra se soustraire à cette contrainte.

*La CFDT constate nombre d'aberrations dans l'application actuelle et se prépare, d'ores et déjà, à argumenter sur la juste correspondance entre les fonctions et la réalité du travail exercé, leur évaluation et leur position dans l'échelle de rémunération. De plus, concernant les salaires, nous mettrons l'employeur face à ses contradictions, la réponse aux exigences du marché du travail ne devant pas se borner à sa prise en compte lors de l'embauche. Les salariés présents dans l'entreprise, même récemment embauchés, par leur expérience et leurs qualifications, apportent une valeur ajoutée qui mérite reconnaissance. A défaut, la déperdition de compétences est inévitable, au risque de générer finalement des coûts plus importants.*

Sur les **horaires individualisés**, la MGEN a décidé de remettre en cause le système actuellement en vigueur. Rappelons qu'il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur. Le Comité Central d'Entreprise sera informé le 12 septembre. Les salariés devraient être avisés individuellement à la fin du mois. La dénonciation ne sera effective qu'en début d'année prochaine, après un délai légal de trois mois. *Le personnel est inquiet et la négociation comme la fois précédente sera difficile, nous développerons par information spécifique.*

**La CFDT vous écoute, vous soutient et vous informe. Relayez cette info.**

**Rejoignez nous, adhérez à la CFDT. Devenez acteur de votre avenir.**

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

**Pour celles et ceux qui souhaitent nous rejoindre**

**Voir l'onglet «adhésion» du site, le délégué syndical local, l'un des militants.**

