

Intervention CFDT au CA UNION du 18 avril 2014

Monsieur le Président,

Mesdames les administratrices, Messieurs les administrateurs,

Chers collègues,

Bien obligée de commencer par la **NAO** de cet hiver qui s'est terminée par un protocole de désaccord. Comme militante CFDT qui le revendiquait et comme salariée citoyenne de l'UES, je me félicite du salaire minimum à 115% du SMIC, 20 000 brut€/an qui serait 120 % pour 2015. C'est une mesure louable, mais se borner à cette seule application ne saurait être compris de l'ensemble des salariés.

Aucune revalorisation générale après les 0,3% UGEM : une baisse du pouvoir d'achat en janvier, une baisse du salaire net après les nouvelles cotisations retraite. Vous allez nous répondre valeur du point des fonctionnaires gelée depuis 2010 et ce n'est pas fini, c'est vrai. Mais il n'y a pas d'avancement à l'échelon ni de GIPA (garantie individuelle du Pouvoir d'Achat) pour les salariés de la convention UGEM. Si 1/3 des salariés du siège en général ont du choix, il est très inégalement réparti vous le savez bien, certains en ont rarement et pas beaucoup, d'autres régulièrement et conséquemment, sans que l'équité soit toujours évidente.

Certes la négociation ne s'arrête pas à cette NAO, il y a eu l'intéressement maintenant le PERCO, mais le tassement des rémunérations c'est démotivant, et décourageant également pour toutes les autres catégories de salariés.

Les fondamentaux de la rémunération devraient permettre de développer le double sentiment d'égalité interne et externe : le salarié, qui se compare à ses collègues, doit avoir le sentiment qu'il n'est pas défavorisé, de même s'il prend en référence les niveaux de rémunération en vigueur dans des entreprises comparables ou dans la profession.

Vous savez que l'intégration de plus d'une quarantaine de collègues c'est majoritairement bien passée cet automne, mais la place commence à manquer sérieusement au **restaurant d'entreprise**, sans parler de l'arrivée dans 1 an 1/2 d'un nombre encore inconnu mais conséquent de salariés des fonctions support MGET. Aussi nous avons demandé et obtenu de réquisitionner votre restaurant du 2^{ème}, on y ferait de la restauration rapide, à part les jours de CA bien sur...

Quelle réflexion sur le Siège 2015/2016 avec peut-être 650 salariés ou plus ? Le départ du square Max Hymans du secrétariat à la formation prof dans qq semaines permet une bouffée d'air sur les mètres carrés disponibles, mais quelle organisation, quel fonctionnement futur ?

Je ne doute pas que le DGA affaires générales et le DRH et s'autres y réfléchissent déjà, les salariés nous questionnent, les IRP aimeraient être associés à la réflexion très en amont.

En attendant les salariés du siège devraient, enfin, pouvoir se défouler bientôt dans une salle de sports au 3^{ème} étage ... Je sais c'est une **salle sport-santé**, mais si en plus on peut se défouler sur le vélo ou rameur de l'avalanche des dossiers et sollicitations qui se multiplient...

A propos de défolement, où en est **la nouvelle Gouvernance** ? En janvier vous nous aviez dit Monsieur le Président qu'elle était encore en rodage. Elle a démarré en septembre, ça fait 8 mois, on devrait arriver bientôt à l'accouchement de la Gouvernance désirée ?! Sérieusement, on voit certaines améliorations dans l'efficacité. Il y a par contre, comme on dit dans les entretiens individuels, des marges de progrès, par exemple en ce qui concerne la Transversalité, des compte-rendu succincts plus ou moins clairs, certains allers et retours entre les COPIL de certains projets, les COMET COMEX et les interventions de quelques dirigeants politiques et salariés, ...**un peu d'égo c'est très bien, trop d'égos nuit à la santé du collectif** ...

Une des lères et remarquée décisions de la nouvelle gouvernance avait été celle sur ORION, ce que nous appelons un début de reprise en main de Chorégie. Une nouvelle décision murie depuis de longs mois est **la création d'une DSI** (direction des systèmes d'information) donc d'un Directeur des SI. Certains des salariés et IRP craignaient que la MGEN soit à nouveau « guérinisée » (d'après GUERIN le dernier DSI), les entretiens que le DSI intérimaire a eu avec tous les responsables d'équipes MOA, et la présentation qu'il a faite au CE Union et ses réponses sans langue de bois nous ont, pour le moment, rassuré : par exemple il confirme qu'il est normal voire nécessaire que les chefs de projet soient internes et non externes, le fait que les MOA soient dans la même direction que Chorégie ne change pas le fait qu'ils sont au service des métiers etc . A vérifier donc, mais nous savons que vous êtes nombreux dans cette salle et d 'abord à la tribune à être très vigilants pour que ne se reproduisent pas les dérives du passé...

Non, je n'oublie pas la révolution culturelle *MGENERATION Initiale*, mais auparavant **c'est quoi la culture d'entreprise MGEN en 2014** ? On nous la cite souvent, comme dans le plan de formation, on nous parle des valeurs fondamentales, de l'ADN de la MGEN etc, mais personne ne nous en a donné encore une définition claire. Ce qui est sur ce n'est plus la culture d'entreprise d'il y a 10 voire 5 ans, et qq fois tant mieux, mais c'est quoi ? Un sujet à creuser peut-être plus important qu'il en a l'air pour la cohésion de l'entreprise voire de l'UES. Les adhérents ont changé, les prospects, les salariés et militants aussi ont changé. Ce qui est sûr c'est que des phrases, de tribune certes, comme « le potentiel humain militant et salariés est le meilleur atout de la MGEN » font du bien à entendre. Je crois que personne ne dirait, ni ne penserait, en parlant des salariés comme un BN il y a 10 ans : les ppp, petits personnel privés...

La nouvelle offre. J'entendais récemment un journaliste économique se demandant à propos d'une autre grande entreprise « comment faire accélérer un mastodonte dans un virage sans le faire dérailler » ? Vous l'avez fait, politiquement, le 5 avril lors de l'AGE, préparée et argumentée depuis de nombreux mois. Reste maintenant à concrétiser avec tous les acteurs de l'entreprise.

J'allais dire : reste à transformer l'essai, mais comme le dit notre maître à tous (YODA) : « n'essaye pas, fais le ! »

Je vous remercie de votre attention.