

Monsieur le Président, Mesdames les administratrices, Messieurs les administrateurs

Je prévoyais en début d'année de vous souhaiter une année 2015 ... Harmonieuse ... mais on vous l'a sûrement déjà fait et le sursaut du 11 janvier 2015 n'a pas effacé les horreurs des 7,8 et 9. J'ai envie de dire LAICITE et **pédagogie de la laïcité** pour ceux qui n'ont pas eu la chance comme moi (et j'imagine la plupart d'entre vous) d'être tombés dedans quand on était petits.

Revenons à la MGEN et ses salariés.

Une bonne nouvelle que je tiens à citer ici : la **PRIME 2014**. Mon organisation syndicale réclamait 300 € net dès avril 2014 pour encourager la mobilisation des salariés ; intersyndicale de rentrée, grève bien suivie fin novembre dans les centres de service, la MGEN reconnaissait les efforts je cite « au service de nos adhérents et patients pour la réussite des grands projets de l'entreprise, dans un contexte sectoriel et réglementaire de plus en plus difficile ».

Je vous fais grâce aujourd'hui des détails du dernier Bilan Social du Siège, bien qu'ils soient très parlants. Le différentiel de salaire médian, moyen etc entre les femmes et les hommes, notamment cadres, est légèrement diminué, toujours insupportable, un début de parité au niveau des DGA est une bonne nouvelle, peut-être aussi pour ce sujet ...

Cette année encore une **augmentation du point UGEM** de 0,2 % se profile ? Certes si le GIPA n'existe pas à l'UGEM, il ya le choix, mais pas aussi systématique ! Sachez qu'il y a eu des réactions de plus en plus fortes quand a été connu en juin dernier qui aura une augmentation au **choix** ou pas. Franchement 0,9 ou 0,8 % de la masse salariale de chaque direction ! Donc, à compétence égale, plus on est dans une direction « riche » plus on a de chances d'avoir du choix et moins on est etc : pas très motivant et pas très juste, non ?!

Un exemple : dans une direction de 18 salariés dont 16 cadres en 2014 il y a 400 € de choix ...

**La Nouvelle Gouvernance** : je faisais partie des salariés qui ont applaudi, je suis toujours pour, le travail de réflexion sur « MGEN Care » avec militants et salariés a été très apprécié, mais il faut bien avouer qu'aujourd'hui on se pose des questions.

Par exemple sur l'**articulation des instances dites techniques et politiques** : un projet avec son COPROJ hebdo, son COPIL (avec 1 ou 2 membres du BN ou plus), son COMET, une commission des administrateurs, qui parfois revient sur un point acté depuis plusieurs mois et rebelote, COPROJ, COPIL, COMET, puis COMEX et/ou BN,

Un deuxième projet avec son COPROJ, son COPIL, son COMET etc

Et pour la NOG, la pendule qui s'accélère pour le CAE et l'AGE.

C'est peut-être l'avalanche des projets, activités qu'il vous faut gérer en même temps, dont certains sont imposés par l'extérieur, mais l'**avalanche des projets, activités** que les directions et salariés doivent appréhender et auxquels nous devons faire face en même temps multiplie **les risques psychosociaux**, on peut parler de risques de Burn-Out, réellement. Je ne suis pas du genre à crier au loup, nous avons alerté les représentants de l'employeur au CHSCT du Siège.

Nouvelle offre, nouvelle assiette de cotisation, intégration des BEE LMDE, contrats responsables, ACS, rapprochement avec Harmonie, et maintenant retour de la fusion MGET, pour ne parler que de quelques uns des projets stratégiques prioritaires 2015, sans parler de l'externalisation des 85 salariés de la MOA à Effigie-bis mi-2015 qui ne va pas accélérer les travaux avant que chacun trouve sa place.

Est-ce que quelqu'un ou quelqu'une au CALM, (je parle du Comité d'animation de la ligne managériale), ou ailleurs va **dire que ce n'est pas faisable en quelques mois et en même temps** ? Ou chacun attend qu'un autre d'une autre direction le dise ?

Alors on le fera, mais l'assise risque d'être bancal, et un projet qui démarre bancal se redresse rarement (on pourrait parler de Complémenter ...)

Je pensais que des instances de décision mixtes permettraient de parler plus vrai, mais il ne suffit pas de décréter une nouvelle organisation, la résistance au changement existe aussi à ce niveau...

Dans la lettre d'intention MGEN/Harmonie communiquée au CCE vendredi dernier, il est question « **d'un calendrier suffisamment contraignant mais réaliste et géré avec souplesse** »...

Pour la multitude de projets stratégiques prioritaires on ne voit pas du tout le réalisme et la souplesse, du moins à notre niveau.

Un collègue me rappelait une anecdote sur Gandhi qu'il appliquait à la nouvelle gouvernance : un journaliste demandait à Gandhi à la fin de sa vie ce qu'il pensait de la civilisation occidentale, après réflexion il répondit : « ça serait une bonne idée » ...

Mais j'ai encore une vingtaine de mois à travailler au Siège avant ma retraite, alors disons que je ne vous ai rien dit...

Je vous remercie de votre attention.