



CE janvier 2015 : CA - SI - en majuscules et en majeur

Après la séance de NAO (négociation annuelle obligatoire) – voir *information CFDT* – qui s'est tenue le matin, un CE, dense, l'après-midi, avec des communications importantes tant pour Union, que pour l'UES.

Communications

Retour du dernier Conseil d'administration.

Mention :

- des événements de début d'année, du numéro de Valeurs Mutualistes qui leur est consacré, et de la mobilisation du siège,
- du **rapport de l'IGAS** intitulé « *les coûts de gestion de l'Assurance maladie* » rédigé en septembre 2013 et publié en décembre 2014, pendant la négociation du montant des remises de gestion des Mutuelles de fonctionnaires. Ce rapport s'établit sur l'axe politique précisant qu'il y a possibilité de réduction majeure des coûts d'Assurance maladie (révision de l'architecture de l'Assurance maladie et volonté de tout unifier sous son couvert, avec une exception sur le Régime des indépendants et de la MSA). Il est aussi proposé qu'à horizon de deux COG (conventions d'objectifs et de gestion), l'intégration du Régime des fonctionnaires au sein de la CNAM conduise purement et simplement à abroger la Loi Morice. Ce rapport donne lieu à de fortes protestations de la Mutualité Fonction Publique et de la MGEN, sachant que la MGEN a été interrogée, que ses processus ont été analysés, qu'il était indiqué que la gestion combinée présentait différents avantages, notamment pour ses adhérents, avec une incidence positive en prévention et gestion des risques. L'état a précisé ne pas mettre en cause la gestion du Régime obligatoire des fonctionnaires, mais avec des dissonances d'une certaine Ministre.
- **Harmonie** : Après une réunion informelle des Administrateurs du 16 décembre, la conférence de presse du 12 janvier, il y a eu des réactions très importantes dans les médias. L'objectif majeur est de peser ensemble sur le système de santé de protection sociale, pour mieux répondre au besoin des adhérents, sans se cantonner dans un rôle de payeur chargé de solvabiliser les engagements du RO et de la CNAM, pour être un acteur global de santé voulant agir sur le système lui-même et pas seulement sur son financement. La question est celle du reste à charge et de l'action sur le parcours et le conseil à l'adhérent,...

Après la CA du 23 janvier, s'ouvre une période de 6 mois au cours de laquelle les parties chercheront à convaincre leurs différents partenaires (Harmonie dispose de plusieurs structures, dont une UMG qui couvre les Mutuelles d'Entreprise et la Mgen démarchera les partenaires d'Istya. MGET, MGEFI, MAEE, MCDEF, à ce stade, s'inscrivent sans réserve dans la démarche. La MNT participerait également aux premiers travaux communs). Ce projet ne se substitue pas à Istya. Il l'englobe et le dépasse. Parmi les premiers thèmes à explorer qui seront abordés en CCE, le Livre 3 (inscription dans la complémentarité), la définition de la structure faitière, les aspects juridiques s'orientant vers l'UMG. Le travail est engagé sur statuts, conventions d'affiliation, mécanismes de solidarité financière, engagements réciproques, gouvernance, responsabilité. Il y a des synergies et des recouvrements (Harmonie Fonction Publique). Il s'agira donc de trouver des complémentarités et un pilotage.

Actualités internes :

- Les résultats positifs en termes de mutualisation répondant à l'axe majeur de la dernière AG visant à impulser une dynamique.
 - En préparation de la prochaine AG, le projet stratégique de Mgen Care,
 - La refonte du dispositif prestataire et contributif (AG extraordinaire le 11 avril prochain),
 - L'évolution de l'organisation de terrain, ambition réseaux,
 - La gouvernance et l'évolution du CA en perspective du rapprochement et fusion avec la MGET et toutes les perspectives liées au rapprochement avec le groupe Harmonie.
 - Enfin, le CA a acté l'existence du GIE Mgen Technologies.
- Sur le CA, voir également l'intervention de S. Grappin.

Pour la CFDT, l'année qui s'annonce est celle de grands bouleversements. Nos vœux de début d'année sont ceux de travailler, chacun dans notre rôle, pour le bien de notre entreprise et de ses salariés. Nous le ferons avec les informations communiquées en respect des instances représentatives du personnel... L'année sera studieuse pour tous, pour les instances représentatives du personnel, comme pour l'ensemble des salariés.

Projet de transformation de la fonction Systèmes d'Information

La Direction des Systèmes d'Information (DSI) du Groupe Mgen a été créée au printemps 2014. Le Directeur nouvellement nommé avait pour mission la définition d'une organisation cible de la fonction SI tant auprès de la DSI que de Chorégie.

Le contexte stratégique a été marqué par des décisions et orientations impactant ce projet. Parmi elles :

- MGEFI et MAEE décident de rejoindre la filière de gestion séparée MFPS,
- le calendrier de fusion avec MGET et MCDEF s'accélère,

Brèves CFDT CE MGEN Union – 30 janvier 2015

- l'administration provisoire LMDE décide de transférer des fonctions de liquidation et de gestion du Régime étudiant de Sécurité sociale à la CNAMTS.

Le contexte stratégique, qui aura une incidence sur le financement de Chorégie, incite la Mgen à rechercher les moyens d'une maîtrise de ses coûts de gestion SI.

L'objectif est de réunir les équipes MOA (aujourd'hui au sein de Mgen Union) et MOE (au sein du GIE Chorégie), pour mettre en place une fonction SI rassemblée, plus efficiente, au service des métiers du Groupe Mgen, mobilisée sur ses priorités et de compenser ainsi les pertes de financement.

Selon nos dirigeants, cela requiert de déterminer une structure juridique d'accueil commune imaginée sous la forme d'un GIE baptisé « GIE Mgen Technologies ».

A Union, ce projet concerne 85 salariés (1 employé, 10 techniciens et 74 cadres), dont cinq militants d'organisations syndicales représentatives d'Union.

A Chorégie, ce projet concerne l'ensemble des salariés, 431 personnes (18 employés, 27 techniciens et 386 cadres), sous convention Syntec, disposant d'instances représentatives propres. Ces salariés sont répartis sur 3 sites (Tours, Nancy, Paris).

Le « GIE Mgen Technologies » serait constitué de la totalité des effectifs MOA de Mgen Union et du GIE Chorégie acceptant le transfert. Ses sites correspondraient à la totalité de ceux préexistants.

Ce projet s'articule et est argumenté comme suit :

- Rassembler les équipes dans une même structure, avec un leadership unique, doté des moyens de pilotage nécessaires,
- Faire évoluer la relation avec les métiers vers plus d'initiatives et de responsabilité de la part de la DSI, afin notamment de mieux maîtriser la demande,
- Mutualiser les fonctions opérationnelles pour lesquelles une spécialisation par métier ne se justifie pas,
- Dédier une équipe aux SI des établissements sanitaires et sociaux,
- Installer la compétence digitale, au travers d'une équipe dédiée au digital (*entité dédiée au sein de la GIE et création d'une Direction du digital à Union ? A ce stade cela ne nous a pas été présenté*),
- Renforcer la maîtrise des projets SI, en terme de qualité, délais et coûts,
- Revoir la politique de sous-traitance.

En matière de RH

Le contrat de travail des salariés SI de Mgen Union et du GIE Chorégie serait transféré à horizon du 2ème trimestre 2015 au sein du « GIE Mgen Technologies » par application volontaire du L.1224-1 du Code du Travail, procédure requérant l'accord des salariés concernés. La convention collective applicable serait celle du Syntec, convention collective étendue. Chorégie ouvrirait des négociations avec ses organisations syndicales en vue d'un accord d'adaptation (*aucune mention d'une négociation éventuelle s'agissant des salariés Mgen Union et de la négociation avec leurs instances représentatives*)

Concernant les fonctions, une transposition de fonctions serait réalisée (*il n'est rien dit du moment de cette transposition. Après transfert ?*).

Brèves CFDT CE MGEN Union – 30 janvier 2015

En cas d'application volontaire du L. 1224-1, les mandats des représentants du personnel ne seraient pas maintenus (*mais on nous indique que pour Chorégie, c'est une transposition d'instances qui serait envisagée... Pourquoi et comment ?*).

Au titre CFDT, nous avons renouvelé une partie des remarques et questions auxquelles nous n'avons pas eu réponse, formulées à l'occasion du Comité Central d'Entreprise. Le Président du CE nous avait précisé en préalable qu'il ne demanderait pas de vote sur cette séance de CE (*ce qui nous a évité de refuser ce vote par défaut d'informations, en particulier l'absence d'avis des CHSCT concernés, dont, celui d'Union également*).

Pour les remarques :

La lecture de la note de présentation de l'employeur aurait été facilitée si elle distinguait plus clairement les conséquences de l'application volontaire du L1224-1 pour les salariés de Mgen Union et ceux issus du GIE Chorégie, même si l'intégralité de l'information nous importe. Par ailleurs, nous regrettons de ne pas disposer de l'avis du CHSCT.

Sur notre demande, la confirmation de lecture suivante a été donnée :

Les IRP Chorégie négocieraient un accord d'adaptation, y compris pour les salariés aujourd'hui Union. Il est précisé que la volonté est de transférer à l'identique les accords Chorégie au sein du GIE, de même que les IRP Chorégie (?).

Peut-on se satisfaire que les IRP Chorégie négocient un accord d'adaptation, y compris pour les salariés d'Union ?

Nos questions :

Le GIE fera-t-il partie du groupe Mgen ou de l'UES Mgen ?

Le GIE travaillera pour le groupe Mgen et pour toutes les structures qui en feront partie, MGET en particulier. Il s'agirait, selon le Président du CE, « *d'une certaine forme d'internalisation avec un pilotage par le groupe Mgen de son outil.* » A partir de là, il y aurait deux options pour que le « GIE Mgen technologies » fasse partie d'un comité de groupe ou de l'UES. L'orientations politique est claire : les dirigeants de la Mgen souhaitent que le GIE fasse partie de l'UES. Pour cela deux voies d'accès sont possibles, soit une décision du tribunal d'instance, soit une extension du périmètre de l'UES par accord unanime des quatre organisations représentatives de l'UES Mgen. Cette question a été posée en CE Chorégie (les partenaires sociaux Chorégie ne seraient pas très enthousiastes à cette perspective). Il est question de se laisser du temps ...

Qu'est-ce qui pousse l'employeur à utiliser l'application volontaire du L 1224-1 (bien que cette formule volontaire nous convienne mieux que le transfert obligatoire ...)?

Pas de réponse

Quel est le délai de réflexion que l'employeur envisage de laisser au salarié concerné pour apporter réponse quant à sa volonté de transférer ou non ? A quel moment cette procédure serait-elle mise en œuvre ? L'employeur s'engage-t-il à informer les instances concernées sur un calendrier précis au fur et à mesure de l'avancement du projet ?

Pas de réponse

Qu'est-il envisagé au plan professionnel pour les salariés qui refuseraient cette application ?

Pas de réponse

Pour les salariés protégés concernés, dans le cas d'une application volontaire, et donc de l'accord exprès du salarié protégé, l'autorisation de l'inspection du travail est-elle requise ?

Réponse : l'employeur demandera l'accord de l'inspection du travail.

Sur la transposition des fonctions, on nous indique qu'un tableau sera remis très vite, à l'occasion du CHSCT Union (*on ne nous indique pas pour quelle raison cette option CHSCT est d'abord retenue, même s'il est légitime d'y présenter l'organisation générale*). On nous précise qu'il n'y aurait pas de modifications de sites de travail « *sauf pour quelques personnes du Kremlin Bicêtre qui pourraient être amenées à travailler à Union* ».

Le DSI sera-t-il salarié du GIE Mgen Technologies ?

Réponse : Le DSI, cadre dirigeant du groupe Mgen, resterait Mgen Union et serait mis à disposition du « GIE Mgen Technologies ».

Sur l'ensemble de ces points restés en suspens, on attend des précisions dans les instances ad hoc. A suivre ...

Nous retrouverons le DSI au CE de février pour la création de la Direction digital au sein de Mgen Union (sur activité de la DGA Assurance)

Situation trimestrielle de l'emploi

- Effectif inscrit au 31/12/14 = 588 personnes (Union + Fondation d'entreprise)
- Evolution de l'effectif payé entre les 31/12/2013 et le 31/12/14 = + 13 personnes (582)
- Evolution de l'effectif = + 11
- Taux de précarité : en augmentation, 6,4% contre 4,6% en 2013 (surcroit de travail et remplacement lié au « gel de postes » en attente de fusion / absorption)
- Aucune journée intérimaire
- Prestataires extérieurs = 264

Pour préparer l'intégration des collaborateurs de la MGET, la Mgen souhaite, quelques mois à l'avance, avoir une gestion prudente des effectifs, conserver des postes de façon à être en mesure d'accueillir des personnels, et néanmoins pourvoir en CDD certains postes dans cette situation intermédiaire. La RH est en train d'étudier la demande de connaissance des opportunités de postes. Ainsi, elle va paralléliser la publication de postes en CDI tant pour les centres de services Mgen qu'au Siège, sur la bourse de la mobilité MGET et sur l'intranet de la Mgen (annonce qui sera faite au CE de la MGET le 11 février). La RH se prépare à cette démarche et si des collaborateurs MGET étaient choisis après évaluation de compétences, **ils seraient salariés MGET et mis à disposition** (pour ne pas contrecarrer le L 1224-1 de droit).

Le RH affirme que le choix de candidat s'appuiera sur l'évaluation des compétences. **Il n'y aurait aucun ordre de priorité.** Il y a aussi des engagements pour ne pas imposer de mobilité géographique contrainte à des salariés MGET en particulier sur le réseau.

Projet d’Avenant n° 4 à l’accord sur les droits des représentants du personnel élus ou désignés du 28 mars 2003

Face aux enjeux d’évolution, cet avenant vise la mise en place d’une nouvelle instance de dialogue social consacrée à des échanges en matière d’orientations stratégiques. Elle est composée d’un représentant par organisation syndicale représentative et du secrétaire du CCE. Elle se réunit au moins deux fois par an, avec obligation de discrétion.

Cette instance ne se substitue pas aux réunions bilatérales, ne limite pas les prérogatives du Comité Central d’Entreprise.

Les élus CFDT (comme les autres élus CE Union) ont voté « pour » unanimement, tout en pointant la nécessité de donner du sens à cet avenant en veillant à ce que l’information dispensée **anticipe** effectivement les évolutions et donne l’information **en amont** des décisions. Ils ont bien noté le caractère confidentiel de ces informations et ont souligné la difficulté liée à cette « confiance » dans des situations impactant l’entreprise et les salariés.

La CFDT : s’engager pour chacun, agir pour tous

Prochain Comité d’Etablissement le 26 février 2015

Pour les prestations CE (tourisme ou œuvres sociales) :

Rendez-vous sur : <http://www.cceuesmgen.fr>

Le catalogue tourisme printemps-été est publié sur le site du CCE

Pour vous informer sur l’actualité syndicale à la Mgen, un seul clic

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