



CE mars 2015

Deux points à cet ordre du jour : le projet de fusion entre MGEN et MGET et ses conséquences, l'information/consultation sur la NAO (négociation annuelle obligatoire).

En préalable, les **communications** faites lors de cette Assemblée plénière :

Rappel de l'échéance du 11 avril avec l'AG extraordinaire portant sur la nouvelle gamme d'offres (MGEN initiale, équilibre, référence, intégrale). Intense travail du réseau et de l'ensemble des équipes du siège pour l'élaboration de cette gamme en préparation des prestations, cotisations, dispositifs d'information, de formation et de lancement. Appel au lancement de la nouvelle gamme MGEN Santé Prévoyance mi-juin. C'est une évolution fondamentale pour l'adaptation aux besoins des adhérents et leur accompagnement tout au long de la vie

Evolution institutionnelle de la MGEN au niveau de ses conseils d'administration (adaptation à solvabilité 2 et au rôle de contrôle de maîtrise des risques du CA). Le 11 avril, il sera proposé une modification du dimensionnement des CA : le CA d'Union passerait à 54 membres (actuellement 60 membres) et celui de MGEN de 54 à 48 membres.

A noter : Réflexion sur les modalités d'intégration des représentants du personnel aux CA.

Projet de fusion entre MGEN et MGET et conséquences associées Information Consultation (Articles L.2323-6, L. 2323-19 et L.2323-27 du Code du Travail)

Nous sommes dans le cadre du processus d'information et le vote sur ce point ne nous est pas demandé en séance. Le Comité Central d'Entreprise a souhaité le recours à un Cabinet d'expert – Syndex – pour examiner les impacts de cette fusion et accompagner le CCE sur les conséquences économiques organisationnelles et sociales de ce projet. De son côté, le Comité d'entreprise de la MGET a retenu également le recours à une expertise.

Ce projet avait déjà été évoqué en 2014 et s'est réactivé en fin d'année avec pour échéance de présenter le dossier en AG de juin pour MGET et en juillet pour MGEN. Le 23 janvier dernier un protocole d'intégration (sur le portail) a été signé entre MGET et MGEN ayant pour objectif de fixer le cadre de cette intégration. Le projet impacte de nombreuses thématiques. Huit chantiers ont été recensés, parmi eux, l'offre, la communication en direction des adhérents et des partenaires, l'organisation, le système d'information, chantier RH et financier.

QUELQUES POINTS MAJEURS

La MGET est une Mutuelle qui relève du Livre 2. L'ensemble MGET est également constitué d'une Mutuelle de Livre 3 MGET actions solidaires qui verse des allocations et a des actions de prévention, et des aides à la cotisation pour les adhérents (dont une partie des ressources vient du financement du Livre 2). D'autres structures sont proches dans l'environnement MGET : une SCI qui porte l'immeuble d'exploitation (siège de la MGET au Kremlin Bicêtre

et quelques autres locaux). Cette SCI, suite à fusion, serait reprise par MGEN. Il y a également une association pour les adhérents pour complémentaire, la Fondation de la route et l'Institut de recherche en prévention et en santé.

Les données financières présentent un caractère confidentiel et ne peuvent donc faire l'objet de communication à ce stade.

La motivation à ce rapprochement réside dans le contexte extérieur, en particulier le mouvement de concentration mutualiste dans un marché concurrentiel, solvabilité 2 qui s'impose également en termes techniques, de compétences et de fonctions clefs qui seront demain imposées au sein des différents groupes d'assurances. Pour la MGET, on peut mentionner aussi le contexte particulier de réorganisation de la fonction publique avec son champ de recrutement impacté et une baisse des effectifs du Ministère de référence (réduction du nombre de salariés par ce Ministère de 27% entre 2007 et 2014). La population est donc en érosion tant pour le régime obligatoire que complémentaire et le champ de mutualisation se réduit considérablement. Des impacts financiers liés au référencement peuvent aussi être cités. Les administrateurs MGET mentionnent aussi l'impact des frais de gestion, extrêmement lourds.

De nombreux domaines sont déjà communs avec la MGEN : le réseau conventionné, dans certains cas, des sites partagés.

Côté MGEN, ce projet s'inscrit dans la stratégie de développement du groupe et dans son positionnement auprès de la Fonction publique. La perspective est donc celle d'une croissance et de renforcement en tant que défenseur du Régime obligatoire des fonctionnaires.

Le groupe MGEN est particulièrement rassurant pour la MGET : une assise financière, une présence départementale qui permettra aux ex adhérents MGET d'avoir des garanties en termes de couverture de services de proximité.

Pour MGEN, c'est aussi une expertise supplémentaire pour le groupe dans le cadre du prochain référencement.

En ce qui concerne le cadre juridique : c'est celui d'une fusion avec deux dates d'effet. De manière comptable, ce serait une date d'effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2015, et d'une manière opérationnelle au 1^{er} janvier 2016 (offre, outils, transfert des collaborateurs). Cette opération est prévue par le Code de la Mutualité, mais la structuration MGET / MGEN est sensiblement différente, ce qui amène à envisager une opération technique particulière avec une convention de transfert du portefeuille Vie auprès de MGEN Vie, et une opération de transfert contrats collectifs auprès de MGEN Filia. Il faudra donc scinder les opérations, entre deux conventions de transfert et une fusion, y compris comptablement.

D'autres sujets devront être engagés en vue d'une convergence de l'offre pour passer du règlement mutualiste MGET au futur règlement mutualiste MGEN Santé prévoyance. C'est actuellement à l'étude, mais il faudra que la MGET modifie ses règlements mutualistes, fasse évoluer sa gamme avant d'adopter sa fusion. Aujourd'hui, il y a des rencontres avec le Ministère d'attache de la MGET pour faire référencer la nouvelle offre MGEN.

Le calendrier : CA le 17 avril par la MGEN, 23 avril par la MGET, travaux du Commissaire aux apports, rencontres à engager avec l'ACPR, AG du 17 juin pour MGET et de juillet pour MGEN.

L'organisation :

Actuellement la MGET a un siège national comportant une direction générale, une direction

Brèves CFDT CE MGEN Union – 26 mars 2015

du développement, une direction service aux adhérents et une direction financière.

Ce siège représente environ 194 ETP. La MGET comprend également un réseau départemental qui représente à ce jour environ 174 ETP.

Pour l'organisation cible, la réflexion est en deux temps car nous n'avons pas précisément actuellement l'ensemble des éléments et conséquences que cette fusion peut induire pour les deux entités. Cependant nous sommes en capacité d'envisager la macro-organisation. Les salariés MGET seraient transférés en application de l'article L1224-1 obligatoire. Les fonctions support MGET seraient transférées à MGEN Union et MGEN Technologies (qui serait créée en début juin). Il n'y aura « pas de mobilité géographique imposée pour les salariés » : on sait que les fonctions de gestion seraient notamment, puisqu'elles sont parisiennes, plutôt affectées sur le centre de gestion de Paris ou le centre d'appels de Pantin. Les moyens de modéliser les réseaux MGEN / MGET sont en cours d'examen.

Pour la CFDT, à ce stade, nous avons des difficultés à discerner les fonctions support qui intégreraient Union. En effet, des fonctions ou des métiers au sein du Siège actuel de la MGET ne correspondent pas à la configuration du siège national MGEN Union. Nous pouvons donc imaginer que les personnels sur ces activités, différentes de celles d'Union, n'intégreraient pas le Siège : nous n'avons pas moyen, selon la note remise pour cette première information, de connaître le nombre d'ETP. Cette notion est importante dans divers domaines, y compris s'agissant des inquiétudes que cela peut susciter, auprès des salariés de MGEN Union. Nous souhaitons disposer d'éléments précis d'information (depuis lors, le CHSCT Union a été réuni et le nombre de salariés intégrés sur le Siège pourrait se situer autour de 70 à 90 personnes). Nous avons pour ambition de réussir cette intégration d'une ampleur sans précédent.

Par ailleurs, les élus CFDT ont demandé à ce que les représentants d'Union au CCE soient associés aux réunions de travail avec le Cabinet d'expertise dans le cadre du déroulement de sa mission, afin de relayer les conclusions au CE Union, appelé à donner un avis en toute connaissance de cause.

Les élus du Comité Central d'Entreprise ont en effet demandé l'assistance d'un expert en vue de l'examen du projet de fusion MGEN / MGET et nous ne souhaitons pas solliciter une expertise spécifique sur le périmètre Union car, indépendamment de la question du coût que cela induirait, nous estimons que la mission confiée au Cabinet Syndex par les élus CCE intègre le périmètre Union.

Le Président du CE précise que le Cabinet Syndex présentera son rapport le 20 mai au CCE.

Il a également indiqué que des entretiens avec les salariés de la MGET allaient être initiés afin de mieux connaître les personnes et leurs compétences pour les intégrer dans les meilleures conditions. S'agissant des mobilités internes, il a confirmé, sur notre demande, que la sélection des candidats internes ou issus de la MGET se situerait sur la base des compétences. Les managers ne sont donc pas appelés à dissuader les candidatures internes.

La CFDT a également pointé le gros travail technique, tant à la MGET qu'à la MGEN, pour mettre en place la convergence des offres dans un contexte d'évolution de la gamme MGEN.

Information consultation sur la Négociation Annuelle Obligatoire 2014-2015

Il s'agit de la dernière séance de présentation de la NAO.

Pour la CFDT, au titre d'Union, hors l'intéressement à négocier avant l'échéance de juin avec

Brèves CFDT CE MGEN Union – 26 mars 2015

des indicateurs à revoir, plusieurs points nous intéressent :

Une augmentation collective (on peut regretter qu'elle soit modeste mais on ne peut nier son existence), à savoir 0,3% qui s'ajoute au 0,2% UGEM (malheureusement « absorbé » par l'augmentation des cotisations retraite).

Des attributions au choix sont prévues, qui ne concerneront certes pas la majorité des salariés, mais nous pouvons escompter qu'un tiers à un quart d'entre eux en bénéficieront.

Les promotions (Commission paritaire de négociation sur nouvelles fiches fonction ou évolutions de celles-ci) : nous espérons l'évolution de collaborateurs, par exemple dans la filière juridique.

Enfin, nous notons l'enveloppe de rattrapage salarial dans le cadre de l'égalité professionnelle femmes / hommes. A ce sujet, nous avons noté que le PV d'ouverture de négociation sur l'égalité professionnelle avait été revu. Ce PV est plus succinct mais correspond effectivement à une réalité d'ouverture et à un engagement.

Les élus CFDT se prononceront donc favorablement dans l'instance.

Vote : 5 pour (CFDT - CGC), 1 abstention (CGT)

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

Prochain Comité d'Etablissement le 24 avril 2015

Pour les prestations CE (tourisme ou œuvres sociales) :

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

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

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