



## **CE du 28 août 2014**

### **Communication du Président du CE**

- Validation par la Dirrecte de l'accord Handicap
- CHSCT Union : l'instance sera renouvelée fin septembre. La date précise reste à arrêter.
- Locaux du Comité Central d'Entreprise : les locaux situés actuellement au CIT seront déménagés au cours du dernier trimestre 2014 pour le 7 square Max Hymans.

### **PV du 7 juillet : celui-ci est voté à l'unanimité (récapitulatif des postes CE)**

**Règlement intérieur du Comité d'Etablissement** : Après présentation des modifications en juillet et quelques remarques à la marge du secteur juridique du groupe Mgen (remarques intégrées), le RI est adopté à l'unanimité,

### **Situation trimestrielle de l'emploi**

Evolution des effectifs inscrits entre décembre 2013 et juin 2014 = +8 salariés (soit 1,4%). MGEN Union passe de 572 à 580 salariés.

Effectifs inscrits du CE MGEN Union : répartition par sexe et par temps d'activité : Les effectifs se répartissent en 64,8% de femmes et 35,2% d'hommes.

Au 30 juin 2014, 9,7% des salariés sont à temps partiels, soit 56 personnes, 51 femmes et 5 hommes.

Evolution de l'effectif payé en CDI : L'évolution est nulle entre les deux dates (543 salariés) après une pointe de 549 salariés en avril 2014.

Evolution de l'effectif CDD : L'effectif CDD passe de 25 à 29 entre décembre 2013 et juin 2014 avec 15 surcroits de travail, 6 CDD de remplacement et 6 contrats d'alternance.

Evolution des postes de travail en ETP (équivalent temps plein) : +1, dont 0,6 en CDI et 1,6 en CDD

## **Brèves CFDT CE MGEN Union – août 2014**

Autres indicateurs :

Recrutements CDD sur le 2e trimestre 2014 = 10 salariés (9 en surcroît et 1 remplacement)

Nombre de jours d'intérim au 2e trimestre = 12

Prestataires extérieurs = 268

*Pour la CFDT il n'y a pas de surprise. Les tendances déjà relevées se maintiennent dans le temps. De plus les récentes élections professionnelles ont permis d'avoir les éléments précis concernant la composition des effectifs. En conséquence, la CFDT a exclusivement pointé la stabilité des effectifs, sans s'en étonner dans la mesure où, avec les perspectives d'intégration de la MGET, il nous avait été précisé que les postes en CDI seraient "gelés" au profit de postes en CDD lorsque ceux-ci s'avèreraient nécessaires. Nous avons à ce sujet appelé l'attention sur le fait que nous serions attentifs à ce que cela n'occasionne pas une dégradation et une surcharge de travail des salariés en poste.*

Le Président de l'instance a rappelé que ce paramètre évoluait en raison du report de l'intégration des collègues de la MGET. La gestion des ressources humaines restera cependant prudente avec examen systématique des demandes de remplacement de postes.

### **Rapport annuel sur l'emploi et prévisions pour l'année 2014**

*Que signifie la "prévision annuelle 2014" lorsqu'elle est présentée au cours du 3e trimestre ? C'est cette question que se sont posés les élus CFDT. Les éléments qui devraient être prospectifs sont déjà derrière nous. Et encore, puisque certains sujets, tels que la création possible d'une DSI ou Istya collectives, n'y figurent pas. Navigue-t-on à vue ? Nous ne le croyons pas. Cette présentation aux Instances représentatives du personnel ne serait-elle qu'une formalité ?*

#### **Sur la partie bilan :**

En termes d'âge moyen (43 ans), MGEN Union ne présente pas d'écart majeur avec l'UES. L'ancienneté moyenne est de 11 ans. Sur MGEN Union, on a un fort pourcentage de personnes avec une très faible ancienneté.

Quand on regarde les différentes filières, on est sur des tranches d'âge qui s'évalent entre 40 et 48 ans, avec sur certaines filières - logistique et secrétariat -

la fourchette haute, et la fourchette basse pour organisation, prestations services par exemple.

Entre 2012 et 2014 :

- La communication a vu la filière s'accroître de 5,1%
- La compta de 45,6%. Le chiffre peut paraître important, comme pour la RH, mais nous avons l'impact des fonctions supports de la LMDE.
- Développement mutualiste : 28,2%
- La logistique a baissé : -10%
- La MOA a augmenté de 30%
- L'organisation qualité de 42,5%
- La filière prestations services : 27,6%
- RH : 36,5%
- Secrétariat : -4,7%

Il y avait un déficit sur certaines filières, le développement mutualiste et les prestations services.

Sur la mobilité interne (5 salariés), la RH considère que c'est peu par rapport à la MGEN. Selon elle, un certain nombre de métiers du Siège n'intéresseraient pas les salariés des autres structures de la MGEN ou ne seraient pas très accessibles.

Pour les élus CFDT, si le problème de l'accès à certains métiers existe compte tenu du niveau d'expertise et de recrutement, ils ne pensent pas qu'il s'agisse d'un problème d'intérêt pour ces postes.

Départ prévisionnel en retraite 2014-2016 : 9 départs sont prévus. La RH s'est basée sur les informations actuellement à sa disposition (âge). En complément, un commentaire du Président du CE sur les départs en retraite : ont été constatés en 2013, 12 départs en retraite, 4 en 2009, 8 en 2010, 4 en 2011, 5 en 2012. Il y avait une situation de forte interrogation, sur Union comme sur le groupe, sur la réforme des retraites, qui a amené à une baisse considérable des flux de départs en retraite sur toutes les Mutuelles. Après la réforme, on est dans un contexte où il est de plus en plus difficile pour les entreprises de prévoir les départs en retraite ; le seul élément c'est l'âge des salariés mais les employeurs ignorent le nombre de trimestres acquis. Le seul "taquet" c'est l'âge de 70 ans pour la possibilité de mise en retraite par l'employeur. Nous avons à MGEN Union de plus en plus de salariés qui travaillent au delà de 62 ans. On a signé l'accord sur les contrats de génération que l'on met en œuvre par rapport à l'embauche de

personnes de moins de 30 ans et de plus de 50 ans.

L'employeur a prévu de communiquer (réalisation d'une plaquette) à la rentrée sur le dispositif de prévenance des départs en retraite, avec les contreparties de cette prévenance prévues par l'accord. Seront rappelées les possibilités d'aménagement de fin de carrière et de passage à temps partiel avec la prise en charge à 100% des cotisations retraite.

Sur l'évolution des postes de travail : Union, c'est une base de 364,9 salariés CDI en 2009 et nous arrivons à 512 à fin décembre 2013, soit une augmentation de 157 postes. Sur ces 157 postes, nous en trouvons 67 qui correspondent à la MOCEN et à la LMDE, soit des opérations qui se sont imposées. Cela représente une augmentation de 79,7% sur ces postes entre 2009 et 2013.

Sur les CDD de surcroît, l'évolution est de 4%. MGEN Union n'a pas un recours très important aux CDD. La notion de surcroît de travail est apparue de manière forte sur 2013 et 2014.

Pour le recrutement de salariés en CDI, on est sur une image plutôt régulière.

Les heures complémentaires et supplémentaires existent faiblement sur Union et sont principalement liées aux clôtures annuelles des comptes.

Sur l'intérim, nous ne sommes pas de gros consommateurs.

Entre 2009 et 2013, l'effectif cadres a augmenté de 15,6%, les techniciens et agents d'encadrement de 27,9%, par contre la catégorie employés a baissé de 47%. Plusieurs explications : le flux des entrées et sorties, avec une grande proportion d'embauche de cadres. Il y a aussi l'effet des promotions et les modifications non négligeables de la classification.

La filière achats a considérablement progressé, avec plus de 33% entre 2009 et 2013. La filière étant quasi inexistante en 2009, il y a eu nécessité de l'étoffer. L'audit contrôle de gestion est passé de 8 à 19 salariés. La communication est passée de 25 à 39 salariés, mais c'est lié au fait qu'en 2011 la documentation est venue grossir l'effectif communication. L'accroissement n'est en fait que de 18%. La compta finances a bougé fortement avec une augmentation de 87%. C'est l'effet LMDE. Statistiques actuariat a considérablement augmenté, pour répondre à une impérieuse nécessité de s'équiper. Développement mutualiste : on passe de 37 à 49 salariés. On est sur deux domaines, marketing et animation du réseau, avec l'apport de la MOCEN en ce qui concerne les contrats collectifs. L'immobilier : la direction s'est créée et l'effectif est relativement stable. Maitrise d'ouvrage, on passe de 46 à 80 salariés : il y a de gros projets - ORION par exemple - Il n'y avait que peu d'informatique à proprement parler (mise à

disposition de Chorégie). Organisation et prestations services : en 2009, prestations services regroupaient les fonctions DTO mais aussi l'organisation. L'exercice de comparaison est donc difficile, le périmètre ayant évolué. La RH passe de 36 à 52 personnes en 2013. C'est essentiellement l'impact LMDE et, en 2013, la création des DRH métiers avec la réorganisation du Siège. Le juridique est à peu près stable. La santé s'est créée en 2011 avec 9 personnes, elle est passée à 11 et devient la direction de l'innovation sociale et santé. La filière secrétariat passe de 72 à 75 salariés et la filière logistique de 29 à 28 : ce sont deux filières relativement stables. Les directeurs passent de 11 à 15 avec la réorganisation de 2013.

### **Et perspectives ?**

En 2014, apparait la réorganisation (septembre 2013) qui aboutit à la création de 4 DGA. Début 2014, une Direction des Systèmes d'information est créée au 31 mars, avec :

- des missions animation et organisation de la définition de la stratégie du Système d'information,
- la coordination et le pilotage opérationnel des maitrises d'ouvrage : les MOA dites métiers ont rejoint la Direction des systèmes d'information (MOA RH, compta et établissements ont rejoint les autres MOA).
- L'organisation et l'animation des relations opérationnelles avec la GIE Chorégie, avec une très forte attente.
- Enfin le suivi du bon déroulement des projets clés pour l'avenir du groupe.

L'intégration des salariés de la MOCEN au 1er janvier 2013, ainsi que celle des salariés des fonctions supports de la LMDE au 1er septembre ont constitué des événements importants avec le suivi de l'intégration sur 2014.

Sur 2014, 10 nouveaux postes ont été créés pour le développement des contrats collectifs et 11 postes ont été créés sur MGEN Union sur des fonctions diverses. 9 sont pourvus ou sur le point de l'être. Les 11 postes budgétés seront pourvus d'ici la fin de l'année.

Le Président du CE précise :

- Le projet essentiel, c'est que le groupe Istya puisse exister avec la mise en œuvre de l'ANI et le projet stratégique majeur pour la MGEN, avec la création d'Istya collectives.
- Interrogations et attentes sur la LMDE avec la mise sous administration provisoire récente. A ce stade, la MGEN manque de

visibilité.

- Le budget 2015 est en préparation et la tendance sera à un resserrement des effectifs.

*Pour la CFDT, les données sont très intéressantes et permettent des comparaisons avec les autres Mutuelles du groupe. Toutefois, nous mettons un bémol sur les éléments prospectifs. On ne sait plus trop où est la prospection. Un regret, celui de ne pas voir figurer l'information, parfois diffusée de façon plus complète auprès des salariés tant par la DG groupe que par les responsables et Directeurs, pour exemple le projet de structure regroupant Chorégie et la MOA qui n'est pas notifié et qui est très important et les divers changements qui ont eu lieu au sein de la direction des établissements (changement de titre, d'organigramme, ...).*

Le Président du CE précise qu'il y a réflexion sur une organisation cible Chorégie et MOA qui pourrait relever d'une présentation au Comité Central d'Entreprise.

Pour la DGA sanitaire et social, il précise que le recrutement pour le remplacement de l'ancien Directeur est en cours

**La CFDT** eu égard à la faiblesse des éléments prospectifs s'est abstenue sur ce rapport.

Vote :

CGC : pour (2)

CFDT et CGT : abstention (4)

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

Prochain Comité d'Etablissement le 25 septembre 2014

**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>

## **Brèves CFDT CE MGEN Union – août 2014**

### Annexe

Suite aux élections professionnelles 2014 :  
Secrétaire du CE : Nathalie DEGRELLE (CFDT)

Trésorier : David CHEVRIER (CGT)

Election du 1<sup>er</sup> Secrétaire Adjoint : Sylvie LE GARREC TOUYET (CFDT)

Election du 2<sup>nd</sup> Secrétaire Adjoint : David CHEVRIER (CGT)

Election du Trésorier Adjoint : Christophe MIELLE (CGT)

Membres de MGEN Union au CCE

Titulaire : Nathalie DEGRELLE (CFDT)

Suppléant : Sylvie LE GARREC TOUYET (CFDT)

#### Commission Formation Emploi

**Président** : David CHEVRIER (CGT)

#### **Membres titulaires**

Sylvie GRAPPIN (CFDT)  
Christophe MIELLE (CGT)  
Claire BARBAY (CFE CGC)

#### **Membres suppléants**

Nathalie LOYER (CFDT)  
Chantal CHAPRON (CFE CGC)

La secrétaire du Comité d'Etablissement est membre de droit

#### Commission Egalité professionnelle

**Présidente** : Sylvie LE GARREC TOUYET (CFDT)

#### **Membres titulaires :**

Nathalie LOYER (CFDT)  
Marie-José LAVIGNE (CFE CGC)  
Christophe MIELLE (CGT)

#### **Membres suppléants:**

Sylvie GRAPPIN (CFDT)  
Marc CONJEAUD (CFE CGC)  
David CHEVRIER (CGT)

La secrétaire du Comité d'Etablissement est membre de droit