



« Le présent n'est pas un passé en puissance, il est le moment du choix et de l'action » – Simone de Beauvoir

Au titre du mois de février, ni le Président, ni la Secrétaire - **CFDT** - du Comité d'Établissement, n'avaient de communications.

Après adoption des procès-verbaux des mois de décembre 2007 et janvier 2008 - sous réserve de quelques modifications signalées en séance - il a été fait présentation de la Direction du Pilotage des Centres de services par sa Directrice.

A noter que ce point avait été inscrit de concert par les Président et la Secrétaire du CE sachant que l'ordre du jour de ce mois, pour Union, serait « léger », et que cette forme d'intervention avait été précédemment appréciée par les élus du Comité.

### Présentation de la Direction Pilotage des Centres de Services (PCS)

La dynamique intervention de la Directrice de PCS a été illustrée par la projection d'un diaporama que les représentants **CFDT** au CE tiennent à votre disposition. L'exercice consistait à présenter l'activité de cette direction, mais aussi ses grands projets 2008.

#### A grands traits :

Les Centres de services, c'est 101 sections départementales, 8 centres de traitement, 4 centres d'appels.

Sur l'actualité des Centres de services, nous vous invitons à consulter notre site, alimenté au fil de l'eau :

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

Au siège, 6 secteurs déclinent PCS (Organisation et MOA, Ressources Humaines, Contrôle de Gestion, Supports de Mutualisation, Animation du réseau -via 13 CDM, conseillers en développement mutualiste, répartis sur le territoire, mais rattachés au siège - et Contrôle Interne) La mission globale s'exprime en deux axes : pilotage opérationnel (activités et ressources) et pilotage stratégique (projets et conduite de changement).

Pour 2008, PCS aura donc à :

- suivre les transferts vers les centres de traitement et d'appels,
- organiser les activités selon les nouvelles données (harmonisation, périmètre d'actions propre à chaque type de centres - *intégrant les Espaces Mutuels* - optimisation sur la base de « nouveaux » supports techniques : gestion numérisée des archives, lecture optique des feuilles de soins, déploiement d'application de gestion, ...etc -)
- accompagner le projet d'évolution des centres au plan des ressources humaines (démarche compétences, formation et professionnalisation, éventuellement sur de *nouvelles fonctions*).

L'objectif majeur est la mutualisation et l'élargissement des champs Mgen et Mgen Filia, avec une volonté marquée de développement au sein de l'Université.

L'instance et le sujet n'étaient pas appropriés pour le débat concernant l'évolution des Centres de services. De surcroît, le Président du CE avait jugé bon de le rappeler en préalable lors de cette Assemblée.

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

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



Les élus **CFDT** ont donc interrogé sur la seule présentation faite, après avoir remercié l'interlocutrice pour la clarté de son exposé intégrant un « début » d'organigramme qui, à n'en pas douter, sera complété à très court terme pour l'ensemble du siège national à l'instar de ce que nous demandons depuis déjà fort longtemps, notamment en réunions de délégués du personnel ...

Nos questions ont porté, pour l'essentiel, sur :

- La proportion de contrats CDI et CDD dans les centres de traitement (1360 salariés au 31/12/2007).

Il nous a été précisé que la taux de précarité s'élevait à environ 25%, mais qu'il s'agissait d'une situation ponctuelle - en attente des transferts d'activité.

*Commentaire **CFDT** : Peut-on également parler de situation ponctuelle pour les centres de traitement et d'appels situés en Région parisienne ? Les publications de postes concernant ces centres ne semblent pas recueillir pléthore de candidatures. Ne devrait-on pas également prendre en considération, dans la réflexion, le niveau de salaire proposé à l'entrée au regard d'autres organismes chargés de la gestion de la Sécurité sociale, ou encore la cherté du logement parisien et francilien, difficilement conciliable avec un salaire d'embauche. Rappelons l'opiniâtreté de l'employeur MGEN dans son refus de négocier les mesures d'accompagnement dès lors qu'il s'agit de Paris et de l'Ile de France. Alors, à l'épreuve des faits, est-il possible de s'obstiner dans ce discours ? Et qu'en sera-t-il demain pour « fidéliser » les salariés nouvellement employés (ou non) et formés sur des fonctions spécifiques ?*

- La sécurité dans les centres d'appels pour éviter toute interruption de travail due à des incidents techniques.

L'employeur a précisé que les pannes récurrentes avec le réseau étaient indépendantes de la Mgen et que ce type de problèmes avait conduit à changer de routeur, plus fiable et plus performant « dans les bandes passantes ».

*Nous voici donc rassurés ... il est vrai que ce genre de difficultés concerne plus encore les mutualistes. Mais ne le sommes-nous pas également pour nombre d'entre nous ? A saluer d'ailleurs au protocole de fin de négociations annuelles obligatoires, la possibilité (enfin) pour nos collègues de Mgen action sanitaire et sociale de bénéficier d'une prise en charge à hauteur de 35% des cotisations de la Mutuelle, avec accès à l'adhésion sans pénalité jusqu'à fin 2008. Cela facilitera peut-être les transferts, au moins sur cet aspect, d'une entité à une autre ...*

**Prochain Comité d'Établissement le 20 mars 2008**