



## Horaires individualisés : l'employeur mélange les genres ? ... Pas la CFDT !

Nous nous efforçons mensuellement de vous adresser un compte rendu par instance, à savoir un pour le Comité d'Etablissement et un pour la réunion des délégués du personnel. Une fois n'est pas coutume, le retour des deux réunions du 26 juin sera unique. Vous trouverez en annexe la réaction ferme de la CFDT à ce qui a été livré comme une « information », lors de la réunion des délégués du personnel, concernant **les horaires individualisés**. Une négociation est en cours, le Comité d'Etablissement est l'organe, a minima, de consultation, la communication est « jetée », sans préalable, et hors de l'instance ad hoc ... Nous avons donc choisi de vous donner notre ressenti en « billet d'humeur ».

☞ *Sur les Horaires individualisés, voir annexe ci-jointe*

## Communications de l'employeur

### Les arrivées :

- Egamo (Européenne de gestion d'actifs mobiliers), cette filiale Mgen récemment créée, est désormais installée au 35<sup>ème</sup> étage de la Tour Montparnasse, avec une dizaine de salariés. L'ancien Directeur comptable et financier en étant devenu le mandataire social, la Mgen a recruté son nouveau DCF, précédemment Directeur du système fédéral de garantie, également chargé de l'animation du Comité de projet « solvabilité II » (*qui vise à réformer les règles de solvabilité auxquelles sont soumises les entreprises d'assurance en Europe*). Il intégrera la Mgen le 8 septembre prochain.
- Le Siège national accueille aussi, à compter du 1er juillet, un nouveau conseiller du Président de la Mgen. Le DRH précise qu'il n'aura pas charge de direction opérationnelle. Dans l'immédiat, celui-ci apportera, sur la base de son expérience :
  - s'agissant de « solvabilité II », information et expertise,
  - participera à l'élaboration d'un projet d'activité mutualiste européenne.

### Réflexions en cours :

A partir du constat de nombre de juristes dans divers services (Présidence, Secrétariat Général, Contentieux, Direction des Etablissements, DRH, Direction immobilière), des synergies ont été recherchées (réunion mensuelle de coordination). A compter du 1<sup>er</sup> juillet, deux juristes chargés du Conseil assurances et sinistres, passeront de la Direction Immobilière à la Présidence.

## Communications de la Secrétaire CFDT du CE Union

Le rapport du Médecin du travail qui devait être présenté (avec retard) au CE ne peut l'être, une nouvelle fois, faute de disponibilité du Médecin. Evidemment, quand on prévient la veille pour le lendemain, ça n'est pas simple à gérer ... Peut-être au mois de juillet ...quoi qu'il en soit l'obligation légale n'est pas respectée.

**Le Comité central d'entreprise** s'est tenu le 20 juin à Port d'Albret, dans un centre nouvellement reprogrammé par le Comité. Y ont été abordés, indépendamment des rapports financiers du CCE - à noter qu'il a été pointé les comptes cette année excédentaires permettant donc de reconstituer des réserves - et de la présentation du rapport financier du groupe Mgen (qui n'a rien à envier au précédent), l'ensemble des rapports obligatoires.

Ces derniers ont donné lieu à votes « pour », hors le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2 abstentions).

Sur ces dossiers, l'employeur s'est livré, autant que faire ce peut, à un exercice de comparaison avec l'environnement Mutualité ou, plus spécifiquement, MG. Les élus ont souhaité que la totalité des éléments communiqués soient désormais assis sur cet exercice (pour exemple : alignement nécessaire en ce qui concerne la nature de l'absentéisme). Le Délégué national chargé du Développement et des Partenariats a présenté la nouvelle offre prestataire de la Mgen qu'il s'agisse de l'offre optique, de repenser la proposition SAD (service d'aide à domicile), d'un travail initié sur le CESU, ou encore de la possibilité de bâtir une offre jeunes 18-28 ans en partenariat avec la LMDE, etc. L'ensemble de ces actions sera évidemment développé à l'occasion de la très prochaine AG. Un autre CCE est fixé au 4 juillet.

## Les réponses aux questions des délégués du personnel CFDT

### Audit secteur logistique

Le DRH n'a pas de « nouveautés » à nous apprendre, notamment pour nos collègues chargés de la maintenance logistique. Le recrutement du responsable logistique est toujours en cours. Il nous est précisé que le responsable Archives a donné sa démission. Nous avons saisi cette occasion pour demander à ce que les collègues qui ont assuré la continuité et la qualité du service, par défaut d'encadrement direct pendant cette longue période, puissent avoir un retour en termes de reconnaissance.

### Indemnités 1/10 de congés payés

Conformément à l'article L3141-22 du Code du travail, cette indemnité a été versée à 253 salariés d'Union (contre 226 en 2007).

### Primes exceptionnelles

A question identique des DP **CFDT**, réponse différente ... à un mois d'écart

Ce n'est pas 19, mais 31 personnes (dont 28 cadres) ayant contribué à des projets stratégiques qui sont concernées par ces primes (hors les C3/4 et les Directeurs pour lesquels l'indication n'est pas fournie « puisqu'il s'agit d'éléments du contrat de travail » ...). Le montant moyen des gratifications est de 1 000 € pour les non-cadres et de 2.000€ pour les cadres. Pourquoi donc ces éléments ne figurent-ils pas, comme il se doit, au Bilan social au chapitre des primes individuelles ?

Les négociations sur la participation et l'intéressement se font toujours attendre : elles ne sont toujours pas initiées malgré les nombreuses promesses de lendemain ...

N'y a-t-il pas également erreur sur le nombre de promotions (une seule selon les données communiquées en mai) ? Il faudra certainement s'assurer de cela, surtout si elles sont assorties de créations ou de modifications de fiches fonction ... qui n'ont pas été, à cette date, présentées aux partenaires sociaux.

### Réaménagement des locaux

Le processus concerne 60 personnes « en première approche ». Ci-dessous, **un extrait des échos du dernier CHSCT**, rédigés par nos deux nouvelles élues **CFDT** suite au renouvellement de l'instance (la **CFDT** conserve le secrétariat) :

*Sont concernés des salariés de la Présidence, du SG, du Développement, du PCS, de la DPS, de la DRH (étages 11, 13 et 15). Il s'agit d'une première phase dans l'objectif de regrouper les équipes qui travaillent ensemble. Les plans peuvent être consultés auprès des membres du CHSCT.*

Par simple respect des personnes, les élus **CFDT** ont précisé qu'il était souhaitable, dans la suite, que les salariés soient avertis préalablement des déménagements qui s'étaleront jusqu'à mi-juillet, surtout en cette période de congés. Ca sera parfait, donc, pour la 2<sup>ème</sup> phase d'opération qui devra débiter ... après consultation du CHSCT bien entendu !

**Prochain Comité d'Etablissement le 17 juillet 2008**  
**Prochaine réunion de Délégués du personnel le 18 juillet 2008**

## Horaires individualisés ... retour vers le futur !

Quelle n'a pas été notre surprise lorsque le DRH a dit, en réunion des Délégués du personnel, à titre d'information, vouloir nous indiquer les évolutions vis-à-vis des horaires individualisés.

### Nature de cette « communication »

Les discussions en cours (*le nom de « négociation annuelle obligatoire » n'est-il plus de mise ?*) ont commencé par les sections départementales, mais le Délégué chargé des Relations sociales a émis l'hypothèse que le Siège national soit concerné. Des pistes seraient envisagées pour les salariés non-cadres « pour mieux organiser la synergie de travail des équipes entre cadres au forfait jour et non cadres ». Ainsi pourrait-il y avoir une évolution vers des plages fixes, sans abandon des plages mobiles, avec :

- une plage déjeuner de 11H30-14H30,
- deux plages fixes, le matin : 9H30-11H30 - l'après-midi 14h30-16h30

D'autres aspects restent « à confirmer » pour des activités spécifiques : secrétaires (?) et « salle de conférence » de plus en plus utilisée. Ainsi, la plage horaire pourrait être étendue jusqu'à 20H pour certains travaux. Dernier point des réflexions : certains collaborateurs travaillent déjà le samedi. Il serait envisagé l'augmentation du nombre de samedis travaillés, principalement le samedi matin.

L'axe général correspond à la mise en place de plages fixes et la possibilité de travail jusqu'à 20H.

### Extrait en rappel de la « Décision unilatérale de l'employeur » actuellement en vigueur

« La plage horaire à l'intérieur de laquelle se situe l'activité des salariés est comprise entre 8h et 18h30 du lundi au vendredi, ... Par exception la plage horaire peut être anticipée ou être étendue jusqu'à 19H30 pour les salariés participant à des actions ponctuelles telles que : mutualisation, relances téléphoniques etc. Par exception pour les salariés participant à des actions ponctuelles telles que des activités de développement de mutualisation ou à l'organisation d'évènements professionnels, l'activité peut être répartie différemment dans la semaine ou la quatorzaine en englobant le samedi; cette dérogation est limitée à 5 fois par an et par salarié pour ce qui est autre que la participation à l'organisation d'évènements professionnels ».

### Pour les élus CFDT :

Cette « information » pose question, tant sur la forme que sur le fond.

#### Sur la forme :

Elle relève de la négociation - *si ce mot a encore un sens* - et on peut s'étonner qu'elle soit formulée au cours d'une réunion de délégation du personnel. Le DRH sait nous rappeler que nous ne sommes pas en réunion de négociation quand ça lui convient ! Même lorsqu'il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur, la modification est soumise à un certain formalisme, surtout si l'option conduit à changer l'usage.

Nous avons souhaité que les changements évoqués soient transmis par écrit aux négociateurs, si besoin par entité composant l'UES Mgen.

Le Délégué national chargé des relations sociales avait clairement précisé lors de la première réunion de négociation sur les horaires individualisés que le Siège national n'était pas concerné... Pourquoi ce retournement ?

#### Sur le fond :

S'agissant des plages fixes, c'est effectivement « retour vers le futur » ...

Quelles sont donc ces mystérieuses pistes envisagées pour les salariés non-cadres et quel est ce curieux amalgame qui conduirait nos collègues Secrétaires - non cadres - à travailler « hors horaires » à l'identique des salariés au forfait jour ? N'y a-t-il pas également des personnes, attachées à des fonctions si négligemment mises sous le vocable « salle de réunion » ? Est-ce là tout le respect de l'employeur pour la personne ?

Et que signifie encore « augmenter le nombre de samedis travaillés » : qui, quand, pour quels motifs ? Charmant également de n'envisager « que » le samedi matin ! Doit-on rappeler que la plupart des collègues franciliens, à l'identique de ceux des grandes métropoles de province, sont soumis au transport public et à ses horaires, souvent plus de deux heures par jour.

Tout cela n'augure rien de positif s'agissant des conditions de travail. Les élus CFDT sont profondément choqués par la légèreté du propos. Alertés, nous vous informerons dès lors que nous disposerons d'une information fiable, quitte à mobiliser pour le maintien de nos conditions de travail.