



DELEGATION CENTRALE UE S MGEN

7 Sq. Max Hymans 75015 PARIS

Tél : 06 30 25 65 59

Site : <http://www.cfdtgroupemgen.org>

Courriel : cfdtgroupemgen@gmail.com

12/11/19

POINT DES COMMISSIONS DE NEGOCIATION ET SUIVI AU 12/11/2019

La semaine qui a précédé l'ouverture de la négociation annuelle obligatoire (NAO), ce 12/11/2019, a été un marathon de commissions pour les organisations représentatives de l'UES MGEN. Les rencontres se sont succédées les 5 (Egal pro), 6 (Handicap) et 7 novembre (télétravail), nous laissant à peine le temps de souffler pour vous faire ce retour. Ça déménage au figuré ... et au propre (déménagement CSEC et organisations syndicales à la Tour le 22/11/19). Une information entre deux cartons ?

Au préalable la CFDT a demandé un point sur les accords soumis récemment à signature. En effet, l'employeur a perdu l'habitude de faire un retour aux organisations représentatives sur les accords soumis à leur signature, ce qui pose problème quant à l'application des règles de validation ou ... de dénonciation. L'employeur en convient et promet une amélioration.

Intéressement : l'avenant n'a pas été signé par l'une des organisations (CGT), signataire initial de l'accord. L'accord, tous le savent désormais, ne sera donc **pas applicable en 2020** et entrainera une absence d'intéressement l'an prochain.

Complémentaire santé : le projet proposé à signature a été signé par deux organisations syndicales (CFDT et CFE-CGC) qui, à elles deux, représentent, après élections, moins de 50%. En conséquence, le l'accord n'est **pas applicable**. **L'employeur mettra en œuvre les seules dispositions liées au 100% santé** (les améliorations en prévention, notamment sur le contrat renforcé, ne seront pas applicables).

Télétravail : l'avenant à l'accord télétravail à titre expérimental sur Union et Tech (accord conclu pour 2 ans en septembre 2017) a été signé par toutes les organisations. Il porte sur une **prorogation jusqu'en mars 2020**.

Egal pro : commission paritaire de négociation (CPN) du 5 novembre 2019

Pour mémoire, le dernier accord sur le sujet courait jusqu'au 6 janvier 2015. Depuis, pas d'accord pour l'UES MGEN. Seule la CFDT avait en son temps refusé d'avaliser cet accord qui ne lui semblait pas suffisamment ambitieux et qui, pour elle, ne présentait pas les indicateurs pertinents. En dehors de cela, une enveloppe spécifique - égale à 0,1% de la masse salariale - est dégagée pour le rattrapage des écarts salariaux entre les femmes et les hommes. La délégation CFDT a donc démarré cette CPN en réclamant un bilan d'utilisation de cette enveloppe ; bilan qui nous a été promis lors de la dernière NAO et nécessaire à la transparence et à la visibilité. Cette enveloppe est affectée à quels publics (il semble que depuis peu cette enveloppe soit utilisée pour des rattrapages salariaux en faveur des hommes ...), dans quelles entités du groupe, pour quel montant, selon quels critères ? Est-elle utilisée en totalité ? ...

La CFDT a rappelé certains constats fait par la Commission Egalité professionnelle UES en fin 2018 sur le rapport de l'année 2016 (compte tenu du retard de notre employeur à fournir les données), à savoir une situation dégradée quant aux écarts salariaux, atteignant 18% en moyenne pour certaines catégories professionnelles. Les organisations syndicales présentes lors de la CPN du 5 novembre ont également fait le constat d'une situation très genrée quant aux métiers / fonctions / filières, congés, compte épargne temps, ... et durée entre deux promotions.

Le futur accord pourrait s'orienter sur les axes suivants :

- Embauche
- Formation
- Promotion, qualification, classification.

En effet, l'employeur rappelle que le sujet de la *rémunération effective est une obligation de la NAO* et doit y être traitée, et que le chapitre « *conciliation entre vie professionnelle et vie familiale / privée* » (qui selon nous concerne tant les hommes que les femmes) est abordée dans le contexte de la négociation « *qualité de vie au travail* ».

Handicap : commission de suivi du 6 novembre 2019

Dans le cadre de cet accord, la CFDT constate que plusieurs mesures sont mises en place. Elle a également interrogé sur la mise en œuvre des dispositifs suivants :

- *L'essai encadré* : Période de stage de 3 jours fractionnables réalisable pendant un arrêt maladie indemnisé sur un nouveau poste de travail dans ou hors de l'entreprise. Accessible hors RQTH.
- *La réadaptation professionnelle* qui permet d'explorer toutes les possibilités de reclassement professionnel adaptées aux possibilités et souhaits du salarié. Se pratique lors d'un bilan de pré orientation. C'est une période de stage de 8 à 12 semaines (jusqu'à 18 semaines pour la réorientation spécialisée) qui peut être effectuée pendant un arrêt maladie indemnisé. Reconnaissance RQTH obligatoire.

Communication et Sensibilisation : Celle-ci se fait par le biais d'animations sur sites MGEN, flyer, quizz. Nous pensons que cela est bénéfique pour gommer les aprioris et idées reçues sur le handicap. La nouvelle campagne prévue en novembre prochain est un plus.

Nous avons noté la formation de quelques managers, ainsi que celle de plusieurs entités rennaises (managers et collaborateurs). La CFDT demande que les formations soient étendues à tous les managers, ainsi qu'aux collaborateurs en exprimant le souhait via le plan de formation annuel => Certaines demandes 2019 n'ont pas abouti.

Réseau de référents : La création de ce nouveau relai est un plus à condition de pouvoir bien identifier les interlocuteurs privilégiés. Il nous semble cependant que 33 référents pour toutes les entités, reste insuffisant. Nous prenons acte que ce nombre pourrait être révisé à la hausse en cas de besoin. Nous souhaitons connaître les modalités et aptitudes requises pour devenir référent afin que cela ne soit pas le seul appanage de la Direction et des RH.

La CFDT a également considéré qu'il serait pertinent de rappeler les dispositifs existants - Solidarité familiale - ou à ouvrir : Aide aux aidants, don de jours (revendication CFDT : avec abonnement employeur en don de jours).

Télétravail : commission paritaire du 7 novembre 2019

Pour le CFDT, deux axes distincts sont à traiter au cours de cette négociation :

→ D'une part, extension des dispositifs à l'accord existant :

La CFDT avait demandé lors de la négociation de l'accord initial le bénéfice d'un ou deux jours télétravaillé(s) au choix du salarié. L'employeur avait freiné en limitant à une journée. Il y revient avec une proposition à deux jours.

A notre sens, la question de journées télétravaillées qui ne seraient pas fixes dans la semaine peut également être abordée. Pour la CFDT, cela peut éventuellement convenir à certains salariés ou certains managers, cependant la CFDT appelle l'attention sur la difficulté en miroir qui peut en découler, susceptible de poser des problèmes d'organisation pour le salarié, comme pour son manager.

L'employeur pose également le sujet d'une journée bloquée pour la tenue d'une réunion de service. Si cela peut s'entendre pour certaines organisations de travail, l'argument semble plus discutable sur des sites où il n'y a pas de « réunions institutionnalisées ». N'y a-t-il pas d'autres possibilités pour faire passer l'information ? Nous notons que l'employeur n'envisage pas la visio au motif que cette modalité n'est pas au point. Étonnant : pour les réunions des IRP, il n'y a pas si longtemps, il considérait que cela fonctionnait parfaitement. Il ne craint pas la contradiction ...

Pour la CFDT, il semble qu'il peut être intéressant d'aborder les autres modes de travail à distance, coworking, travail sur sites autres que son lieu de travail habituel, ... mais ne faut-il pas séquencer la négociation ?

La CFDT rappelle également que certaines circonstances exceptionnelles sont déjà listées à l'accord de télétravail : en référence au L. 1222-11 « *En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.*

Aussi, il nous semble que la notion de force majeure peut être examinée au regard d'une impossibilité avérée de se rendre sur son lieu de travail habituel. *La CFDT met également en garde sur l'introduction éventuelle de différentiel de traitement entre salariés* compte tenu d'une approche qui consisterait à dire que peuvent accéder à un tel dispositif exceptionnel les seuls salariés équipés d'un matériel professionnel.

Pour la CFDT, par ailleurs, il est hors de question qu'une nouvelle négociation soit l'occasion pour l'employeur de revenir sur des dispositions qu'il a accepté lors de l'expérimentation. Il liste en particulier le *ticket restaurant* (compensation de l'absence de local de restauration) et les *indemnités forfaitaires* (deux types d'indemnités prévues à l'accord de 2017 : frais liés à l'utilisation du matériel professionnel et frais liés à l'utilisation du domicile pour des activités professionnelles. Sur ce sujet, il sera nécessaire d'examiner les modifications de législation intervenues depuis 2017).

→ D'autres part, l'extension du périmètre géographique

Pour la CFDT, si la possibilité de télétravaillé est très attendue (cf : notamment enquête CFDT conduite au CC de Rennes), en particulier sur le secteur assurantiel du groupe, *il lui semble nécessaire de distinguer les possibilités de mises en œuvre selon les entités du groupe, voire les fonctions ou métiers, ce qui s'entend sur plus long terme.*

La négociation s'étalera sur plusieurs réunions, au moins jusqu'à mars 2020. Il est évident que pour certaines fonctions ou certains métiers, le télétravail n'est pas envisageable (métiers de l'hospitalier par exemple).

L'employeur nous indique vouloir aussi négocier sur le télétravail occasionnel et le télétravail en lien avec les demandes de la médecine du travail (il le relierait à un temps partiel thérapeutique).

Il envisagerait en fin de compte :

- 90 jours annuels de télétravail non reportables,
- Une présence sur site au moins trois jours/semaine (qu'en est-il pour les salariés à temps partiel ?)
- Un délai de prévenance compris entre 48H et 15 jrs (qu'en est-il des priorités de prise entre salariés ? qu'en est-il de l'organisation du travail ?)
- Un jour obligatoire de présence commune.