

Intervention CFDT / CA's MGEN 20 avril 2012 (Sylvie GRAPPIN)

Monsieur le Président, mesdames les administratrices, Messieurs les administrateurs,

Je ne vais pas vous refaire le coup aujourd'hui du rappel des années passées, et je ne fonctionne pas du tout sur le mode « c'était mieux avant », loin de là. Une anecdote m'est même revenue récemment : au début de mes années de militante nationale, il y a plus de 30 ans donc, un membre du BN me demande, si ma maîtrise d'histoire m'a servi à quelque chose à la MGEN, je lui ai répondu que oui : c'était une maîtrise d'histoire du Moyen Age ...

Aujourd'hui, et c'est tant mieux, la MGEN ne vit pas sur ses acquis, a créé **ISTYA**, alliances, rapprochements, partenariats Belgique, Portugal etc, du projet de plateforme RO pour les mutuelles ISTYA ... La labellisation des territoriaux, une offre couplée, l'arrivée prochaine de l'ONP, la mutualisation difficile, etc bouleversent l'offre globale MGEN jusque-là une évidence. On commence par exemple à entendre parler, officiellement, de réflexions autour d'offres séparées Santé et Prévoyance.

Si cela trouble certains militants MGEN, imaginez les réactions des salariés face à ces évolutions.

Il faut faire tout ça ? Sans doute, sûrement. Mais l'employeur qu'est aussi la MGEN doit beaucoup travailler sur la Conduite du changement, et particulièrement au Siège.

Si plus de 45 % des salariés du **Siège** ont moins de 5 ans d'ancienneté, 27 % ont plus de 20 ans d'ancienneté.

Encore une fois mon propos n'est pas d'opposer les nouveaux aux anciens ou jeunes et moins jeunes, et après tout comme le dit Woody Allen, « un sénior, c'est quelqu'un qui est jeune depuis plus longtemps que les autres ! »

S'il est vrai que parfois certains jeunes salariés sont plus lancés sur des trajectoires individuelles et ont moins naturellement l'évidence de la notion du travail en équipe (je précise ce n'est pas du tout le cas dans le secteur où je travaille) nous avons beaucoup d'aspirations communes : soit de reconnaissance y compris financière et évolution de carrière. Il y a toujours au Siège une question récurrente et persistante concernant un certain nombre de salariés, c'est celle du manque d'évolution de carrière aussi bien de la catégorie Employé vers celle de Technicien, de Technicien vers Cadre, et à l'intérieur de la catégorie cadre (près de 300 salariés du siège). Certes des avancées ont été faites lors de la dernière négociation classification fonctions, (mais essentiellement dans les directions, disons « bien en vue »).

Faudra t-il attendre encore 5 ans l'obligation légale pour que dans toutes les directions les personnels aient une perspective d'évolution de carrière sans forcément changer de métier ou devenir encadrants ?

Quant à l'organigramme nominatif du Siège, qu'on devrait appeler l'Arlésienne, nous l'attendons depuis 2009, qu'en conclure, sinon une forme de mépris pour les représentants du personnel.

De nombreuses décisions se prennent aux CA's, je voudrais revenir sur quelques unes passées ou annoncées :

La restructuration des centres de services : elle a entraîné des coûts cachés, non seulement ceux cités dans une conférence de presse récente où la MGEN reconnaît enfin que cette réorganisation « a créé des dysfonctionnements dans la qualité du service rendu, avec le risque de voir des pôles spécialisés déconnectés les uns des autres. Il a fallu mettre en œuvre un plan d'actions pour homogénéiser l'information et les réponses à donner aux adhérents »

Outre la perte de connaissances voire de compétences générée par tous ces départs, il y a eu également une perte de motivation pour certains salariés restant, même après un PSE bien négocié : les psys parlent du « syndrome des survivants » : certains salariés se mettent à distance de l'entreprise qu'ils considéraient auparavant presque comme une famille.

Autre « **rupture du contrat psychologique** » avec l'entreprise qui est en train de se passer pour les centres de santé et les établissements.

La MGEN dans son budget même cite la fermeture d'un centre, et provisionne pour les « risques sociaux » d'établissements.

Nous sommes en face de perspectives très anxiogènes.

En passant la CFDT préférerait que la MGEN présente son vrai projet pour les **centres de santé**, plutôt qu'un projet avec les médecins qui resteraient dans les centres de santé après la négociation...

Les établissements MGEN : nous vous avons parlé mes camarades et moi de la colère devant la suppression par diktat d'usages trouvés par compromis entre les directions et les salariés, sous prétexte d'instauration de nouvel outil. J'imagine que vous ont été rapporté les réactions des salariés et de leurs organisations syndicales devant les projets d'externalisation de ce qui ne serait pas « le cœur de métier », ménage, restauration etc. Pour nous ces métiers font également partie de la qualité du service rendue par l'établissement : le premier souci de Sodexo ou autre sera de faire du profit pour ses actionnaires et non pas la priorité du bien être du patient. Une collègue salariée de la MGEN depuis 30 ans nous disait : « la MGEN cherche à me vendre, je vis ça comme une trahison, même si cela ne se réalise pas à la fin ».

Lorsqu'on lit en même temps un éditorial de VM où la MGEN, avec raison, conteste la privatisation de pans entiers du secteur public, on s'étonne de ces contradictions.

Enfin la **NAO** : les négociateurs ont été déçus, des 2 côtés. Mais franchement, les symboles sont forts dans ces moments là, et quand la MGEN en fin de négociation évoque la menace de l'externalisation en cas de généralisation de la prime de 170 € revendiquée... Argument profondément surprenant de surcroît, du fait de sa réciproque : en ne signant pas du tout, ne garantirons-nous pas la pérennité de tous nos services ?!

Il paraît qu'il s'agissait d'une maladresse d'expression.

La non signature de la NAO ne vient pas d'une décision d'états majors syndicaux comme on a pu l'entendre, mais bien des collègues syndiqués ou non qui très majoritairement ont exprimé ainsi leur désenchantement. Ce n'est pas rien quand on gagne à peine plus que le SMIC de refuser 170 €, c'est un symbole fort aussi. Nous attendons la clause de revoyure annoncée...

Nous reconnaissons, du moins certains d'entre nous les avancées sociales que la MGEN met aussi bien dans le budget du CCE que dans sa proposition des CESU pour la garde des enfants par exemple, une mesure UES.

Mais notre interrogation porte sur la réelle volonté de la MGEN d'agir sur la question du **pouvoir d'achat** qui touche toute les catégories professionnelles avec certes une proportionnalité différente selon les revenus. Les bas salaires sont en première ligne touchée proportionnellement plus sur le secteur UGEM et particulièrement la mutuelle MGEN. Toutefois pour le secteur FEHAP, si la MGEN avait une volonté farouche d'agir sur les bas salaires elle aurait pu dans un premier temps donner une suite favorable à la reprise d'ancienneté des salariés qu'elle qualifie de non qualifié (agent de soins et agent de service logistique).

Il y a un vrai problème de rémunération dans notre entreprise, il est nécessaire que les fondamentaux de la rémunération permettent de développer le double sentiment :

- d'équité interne : le salarié, qui se compare à ses collègues, doit avoir le sentiment qu'il n'est pas défavorisé. Pour cela, des règles claires et légitimes doivent fonder la rémunération
- d'équité externe qui prend en référence les niveaux de rémunération en vigueur dans des entreprises comparables et dans la profession.

C'est donc une nouvelle politique de rémunération que la MGEN doit désormais concevoir et mettre en œuvre.

Je souhaite quand même finir par une note quasi optimiste :

« Partager, écouter : tant qu'il y a de l'échange, il y a de l'espoir »