

## Compte rendu CCE 27 octobre 2016

### ➔ Communications du président :

**Référencement :** Depuis 2009, la Mgen est le seul organisme référencé en que complémentaire santé et prévoyance des agents (actifs, retraités, ayants-droits) de l'Education nationale, Enseignement Supérieur, Recherche, Jeunesse et Sports, Culture et Communication. En 2016 un nouvel appel d'offre doit paraître, la concurrence sera rude. Après de fortes craintes d'exclusion de la dépendance du processus, le risque semble maintenant écarté. Quand le cahier des charges sera révélé, il n'y aura que 45 j pour adapter une proposition.

*Souhaitons que la date de publication n'intervienne pas pendant les congés de fin d'année, compte tenu de la charge de préparation, en fonction des prérequis.*

### ➔ Communications du Secrétaire :

**Taxation des CE :** Face au tollé qu'a généré la proposition de la commission des affaires sociales visant à soumettre à cotisations sociales les activités sociales et culturelles des Comités, le gouvernement a fini par retirer le projet.

*Cette décision inique aurait eu des conséquences terribles sur la hauteur de nos prestations. L'alerte a été chaude, espérons toutefois que ce n'est que partie remise. Suspectant certaines dérives, inspection générale des finances maintient sa décision d'enquête nationale sur le fonctionnement des CE.*

**Contrôle de comptes du CCE :** afin de respecter pleinement ses obligations légales, notre CCE s'est préparé aux nouvelles règles liées à de son activité. Les comptes précédemment contrôlés par expertise passeront désormais par l'approbation d'un commissaire aux comptes, démarche que nous avons anticipée depuis l'exercice précédent par un contrôle à blanc. De même la commission des marchés se réunira deux fois en décembre pour statuer sur les propositions des prestataires avec lesquels nous envisageons de travailler l'an prochain. Le bureau se réunira aussi pour préparer le budget prévisionnel de nos activités.

*La Cfdt majoritaire au CCE a la difficile mission de garantir la bonne gestion de nos activités, cela prend beaucoup de temps, mais la qualité du complément social et culturel apporté aux salariés est à ce prix.*

### ➔ Information sur le projet de regroupement Mgen, Istya Harmonie :

Après une avancée à marche forcée durant plusieurs mois, l'heure est aujourd'hui à la réflexion. Une pause a été décrétée afin de faire le point avant de sceller l'accord. En effet un certain nombre de sujets demande encore à être précisés, ils portent sur :

- La place des élus : les approches et structurations sont différentes. Il s'agit de garantir une représentation équilibrée dans le montage à venir.
- L'approche économique concernant l'apport de constitution de l'Umg ainsi que la création de la structure faîtière sanitaire et sociale.  
*Entre autres, la Mgen, en gestion directe et consolidée de ses établissements a veillé à étancher les déficits avant rapprochement. La prise en compte de cette spécificité avant de finaliser le pacte est importante pour l'équité des apports.*
- Les prérogatives de l'instance dominante doivent être claires et écrites.  
*Il vaut mieux se mettre d'accord en préalable sur le sujet afin d'éviter des tensions futures.*
- Enfin la méthode doit être conforme aux directives du comité d'évaluation des politiques écrites mis en place par le Conseil d'Administration et que nous devons respecter. Dans ce contexte, il est urgent de ne pas se précipiter, chaque partie s'est déclarée très attachée à l'aboutissement du projet, la négociation se poursuit activement en vue de la création de ce groupe ambitieux.  
*La Cfdt a donc laissé à chacun le temps nécessaire à l'apaisement, avant de commenter.*

S'agissant d'un mariage de raison il est normal que les termes du pacte soient étudiés avec précision pour avec en ligne directrice l'objectif de garantir pleinement les intérêts de chaque contractant. La résolution semble en bonne voie, il est néanmoins clair que le projet de création au premier janvier subira un contretemps.

*La Cfdt a cautionné le principe du regroupement et considère que son aboutissement est crucial pour asseoir la place et le développement de nos groupes mutualistes tant sur leur volet assurantiel que de contribution à la politique de soins dans le pays, face à une concurrence marchande de plus en plus intrusive sur ces domaines d'activité. Gageons que nos dirigeants, là où d'autres organismes ont échoué, sauront privilégier cette volonté humaniste partagée dépassant les différences d'approche gestionnaire que nous connaissions à la base.*

Pour la Cfdt au-delà des positions de principe, il sera important de s'attaquer aussi aux répercussions sociales potentielles liées à la nouvelle organisation projetée, préservant la place de chaque salarié dans l'édifice.

➔ **Démarches « marque employeur » et « expérience collaborateur » (projet ensemble) :**

Il s'agit d'une réflexion sur un projet intégrant une dimension RH, un axe managérial participatif, un développement de la communication, faisant place à l'expérience des collaborateurs, en réponse à l'enquête QVT relevant entre autres quelques paradoxes, un employeur « dynamique mais figé, bienveillant mais lointain » tendant parfois à une « bureaucratie excessive » L'objectif affiché est « bien vivre et bien travailler ensemble » aboutissant sur une marque employeur forte et attractive, solidaire juste et bienveillante, dans laquelle chacun se sentirait pleinement investi au niveau personnel et professionnel.

*Intentions louables, auxquelles la Cfdt peut adhérer. S'appuyant sur les résultats et préconisations de l'enquête QVT attendus depuis des mois, présentés le matin même en observatoire, non communiqués officiellement aux élus, la période de communication au CCE est cependant mal tombée. Si nous enregistrons une volonté d'amélioration, sur le volet participatif, il y a encore du travail à faire.*

La Mgen répond en précisant que c'est un projet non finalisé dont la démarche s'engage. Il sera décliné dans les instances et auprès des personnels. *A suivre*

➔ **Entretiens professionnels, projet trajectoires :**

Le projet consiste en une modernisation et digitalisation de la gestion et du suivi des entretiens professionnels. Il a pour volonté de valoriser les compétences des salariés tout en les rendant acteurs de leur parcours. L'accès facilité aux données permettra d'accompagner la ligne managériale, d'agir sur la gestion de la formation, de mieux répondre aux opportunités de mobilité professionnelle. *Pour la Cfdt, la modernisation de la gestion des entretiens peut permettre une prise en compte des capacités et aspirations de chacun plus pertinente.*

*Séparer l'entretien d'évolution professionnelle (perspectives de carrière et formations) de l'entretien annuel d'évaluation (tenue du poste de travail) est une nécessité qui ne date pas d'hier, il faut se conformer à la législation. L'obligation n'est pas annuelle pour l'entretien professionnel, ne serait-il pas cohérent de démarrer progressivement dans la mesure où l'encadrement va avoir fort à faire sur le sujet ? La Cfdt rappelle aussi l'entretien prévu pour les militants syndicaux, disposition généralement oubliée, les militants ayant souvent scrupule à revendiquer pour leur cas personnel.*

➔ **Prochain CCE le 21 décembre**

***Rejoindre la CFDT c'est un choix mais aussi des actes  
Pour revendiquer et défendre vos idées***

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

**Pour tous renseignements : votre Délégué Syndical local  
Ou contacter la Délégation Centrale :  
Alain CHARRAS, Délégué central UES MGEN, 06 07 47 69 22**