



Déclaration du Syndicat FO sur la politique sociale 2023

Chers collègues, chères collègues,

Nous, membres du Syndicat FO, tenons à nous exprimer quant à la présentation de la politique sociale menée à MFE en 2023.

D'abord (et la pratique ne nous est pas coutumière, non par ingratitude, mais plutôt, de manière générale parce que nous pensons que nous ne sommes redevables de rien, si ce n'est de la confiance que peuvent nous accorder les travailleurs) nous tenons ici à remercier Maud METIVIER, pour le travail qu'elle a fait en tant que secrétaire de la commission, sans l'aide d'un cabinet d'experts.

Nous nous représentons parfaitement quelle a été son implication dans la tâche, et quelles difficultés elle a pu rencontrer parfois.

Le travail de synthèse des documents qu'elle a fait nous a permis d'avoir une « lecture » très claire des informations qu'elle nous ; vous a présenté : Donc, merci Maud !

Cette gratitude exprimée me permet aussi de faire la transition parfaite avec le rappel du cadre de cette commission :

Comme nous l'avions expliqué l'année dernière, vous, élus du CSE, n'êtes plus consultés pour la politique sociale menée à MFE. Vous ne donnez plus votre avis, c'est une information, point barre !

L'autre nouveauté, c'est que le travail qui a été fait, remontera un niveau au dessus, afin que les élus du CSE central puissent, eux, donner leurs avis quant à une politique sociale d'une marque (MACIF), éclairés par les travaux des trois établissements SAM, AMM et MFE. de leurs bases de données économiques et sociales respectives et d'une expertise externe.

Cette « hiérarchisation » et cet éloignement de la « base » sont frustrantes !

Surtout quand on sait que lorsqu'il y a (et il y a, du fait des spécificités de chaque établissement), lieu, de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissements, l'accord UES unique pouvait définir un ordre et des délais dans lesquels les avis, et donc les consultations, auraient été rendus.

Le but n'est pas ici de vous refaire les négociations, sachez que toutes les organisations syndicales représentées ici avaient fortement insisté pour qu'il existe toujours, au moins, une commission politique sociale au sein des trois établissements, ce qui n'était même pas prévu initialement.

Certains diront que nous allons maintenant être effrontés, peut être insolents, nous considérons plutôt que nous allons faire preuve d'une certaine hardiesse, en affirmant avec une pointe de cynisme, que même en cas de consultation de « la base », les avis que vous pouviez rendre, comptaient, in fine, « pour du beurre ». (Confère les avis défavorables unanimes, rendus l'année dernière, « expliqués » par la direction, en évoquant la période d'élections).

Par rapport à l'année dernière justement, nous ne procéderons pas de la même façon. Nous n'allons pas reprendre tous les thèmes un par un, et les détailler ; comme nous l'avons déjà indiqué, Maud a fait un très bon travail de synthèse.

Nous allons néanmoins revenir sur certains détails, ou indicateurs parlants, avant de conclure :

1°) Le turn-over

Turn over CDI depuis 2019

	2019	2020	2021 (yc Gerap)	2021 (hors Gerap)	2022	2023
Employés	2,9%	6,3%	8,1%	5,7%	9,0%	5,2%
Cadres	5,9%	4,0%	18,0%	2,9%	1,6%	3,6%
Total	4,4%	5,3%	12,6%	5,8%	5,9%	4,5%

D'abord, là où la direction peut s'enorgueillir d'une baisse évidente (entre 2022 et 2023) du turn-over à MFE, nous déchiffrons un contenu larvé.

Nous vous invitons à lire les chiffres de la façon suivante : D'abord exclure la colonne 2021 avec le GERAP, sa démutualisation joue énormément sur les chiffres présentés et donc les explique.

Ensuite, prenez la ligne TOTAL, et esquissez un début de situation : On retrouve quasi le taux de turn over d'avant l'intégration du Macifin' au GIE MFE (celui de Mutavie). Preuve du point de vue général, et il faut le reconnaître, que l'intégration de cette ancienne entité juridique à part, semble réussie.

Mais ! Dans le détail, avec le filtre de la situation que nous venons de décrire, sur le collègue employé, on y lit l'explosion du turn over en 2020, du fait de l'intégration citée auparavant (*Le Macifin, pour rappel, c'était grosso modo 85 % d'employés et 15 % de cadres, contre grosso modo 54 % d'employés et 46 % de cadres au GIE MFE*).

En suivant les années, on remarque néanmoins la tendance baissière de ce taux, sauf en 2022, que les effets du COVID peuvent expliquer en partie.

Concrètement, on peut se réjouir de cette tendance, et de ce taux, mais nous restons très loin des taux bas que pouvait connaître Mutavie auparavant. Preuve du travail à mener sur ce collègue, et plus spécifiquement sur les CRC.

Dans le détail encore, nous éprouvons une certaine préoccupation quant à l'évolution du taux de turn-over des cadres. Cette tendance soulève des questions sur le niveau de stress au travail et l'engagement dans les fonctions d'encadrement. Tout n'est pas si rose au final.

2°) L'évolution du taux d'absentéisme

A la baisse aussi, mais il n'est pas inutile d'essayer de comprendre l'évolution des causes d'absentéisme. Avec la baisse des cas de Covid-19, les maladies ordinaires, la fatigue et les conditions de travail reprennent le devant de la scène comme principales causes d'absentéisme.

Ainsi, les absences courtes ont fortement augmentées reflétant des défis continus dans la gestion de la santé au travail. La santé mentale et physique des salariés est de plus en plus affectée. Un nombre croissant de travailleurs signale que le stress, l'excès de charge de travail, un manque de reconnaissance, et la répétition de certaines tâches professionnels nuisent à leur santé.

En explorant les causes de cette détérioration de la santé mentale, il apparaît que le manque de reconnaissance est fréquemment évoqué, surpassant même la valorisation du travail par la hiérarchie et la rémunération.

Concernant la pénibilité au travail, l'interaction avec les clients ou les usagers est identifiée comme particulièrement éprouvante.

Ne négligeons pas non plus l'impact du télétravail sur l'absentéisme :

Selon une enquête du Groupe **Diot-Siaci**, réalisée en collaboration avec l'IFOP, concernant plus d'un million de salariés en France de 2020 à 2023 63% des télétravailleurs et 74% des cadres rapportent que le télétravail les a aidés à éviter des arrêts de travail. 41% déclarent même avoir évité plusieurs arrêts grâce à cette possibilité de travailler depuis chez eux. Cette situation suggère la nécessité d'une analyse détaillée des taux d'absence en fonction de la catégorie socioprofessionnelle et des directions.

Nous exhortons donc l'entreprise à renforcer ses engagements en matière de prévention et de sensibilisation. Vous savez très bien que nous plaçons tout particulièrement nos attentes sur des aspects cruciaux de l'organisation du travail tels que la gestion de la charge de travail, la flexibilité des horaires, les styles de management, l'autonomie et la reconnaissance. Et comme la secrétaire vous l'a très justement rappelée tout à l'heure, avec l'approbation de la commission, un travail d'analyse en co-construction avec les élus, déjà proposé en 2023, pourrait être entrepris.

3°) La rémunération

D'abord, nous pourrions penser que la direction MFE n'a pas la main sur la rémunération, puisque sa politique est validée par l'accord MSG et son avenant récent.

Mais dans les faits, vous nous avez déjà prouvé par le passé que vous pouviez parfaitement, par le biais d'une décision unique, prendre des mesures.

En effet, lors des NAO, la direction marque nous a présenté des tableaux comparant les taux d'inflations et les pourcentages moyens d'augmentation à MFE. Pour eux, l'inflation était largement compensée. Alors forcément, quand on ajoute des choux avec des patates, et qu'on prend le différentiel d'une masse salariale, qu'on le compare à celui de l'année précédente, on peut déduire que la masse salariale a augmenté, pas que les salaires ont augmenté dans les proportions présentées. Et pourtant, comme cela avait déjà été soulignée de nombreuses fois, la direction s'était engagée à revoir les différences de salaire entre les établissements et comparativement à la SAM.

Or, si les salaires du collège employés sont en moyenne sensiblement identique à MFE qu'à la SAM, ce n'est pas le cas pour les salaires moyens des cadres MFE. où la différence moyenne est de l'ordre de 5000€/an aux bénéficiaires des salariés de la SAM.

Nous savons que le président renverra sans aucun doute le point en central, comme les points comparatifs de promotions entre salariés SAM et salariés MFE, nous ne manquerons donc pas de les évoquer dans l'instance adéquat.

En conclusion, nous tenions à exprimer notre déception et notre inquiétude quant au fait que la commission politique sociale ne soit plus qu'informatrice au sein de notre établissement. Nous assistons à une dégradation des conditions de travail, et du fait de la forme actuelle de cette commission, elle ne répond ni aux exigences, ni aux attentes légitimes des travailleurs. Les promesses d'amélioration des conditions de travail, de sécurité et de bien-être restent des vœux pieux sans réelle répercussion tangible sur le terrain, et les mesures concrètes se font attendre. La direction de l'entreprise persiste à maintenir une opacité qui nuit gravement à la confiance que les employés peuvent avoir en leur employeur (j'en appelle ici à la réponse que l'employeur nous a donné en commission concernant notamment la rémunération variable). Les décisions importantes sont prises sans consultation préalable des représentants des travailleurs, les rythmes de travail s'intensifient, les horaires sont de plus en plus imprévisibles, ...

Ces pratiques sont contre-productives, car elles entraînent une démotivation générale et une baisse de la productivité.

Face à cette situation, nous demandons instamment à la direction de prendre des mesures concrètes pour améliorer la politique sociale de l'entreprise. Parmi ces mesures, nous exigeons :

- Une révision complète des conditions de travail, incluant une meilleure organisation des horaires, le respect strict des pauses légales et une limitation des charges de travail excessives.
- La mise en place d'un dialogue social réel et constructif, avec une consultation régulière et effective des représentants des travailleurs.

Nous vous remercions pour votre écoute.

Solidairement, le syndicat FO