



# Info Flash

## 30 Novembre

### 2020

## 2021 en ligne de mire!

L'année s'achève péniblement, la crise sanitaire perdure en dépit des quelques aménagements proposés pour permettre les traditionnelles retrouvailles familiales.

Professionnellement, chacun dans sa bulle se doit de répondre aux exigences maintes fois rappelées. **Pour L'UNSA-MGEN, continuer de défendre l'ensemble des salariés et de maintenir le lien collectif restent les enjeux les plus déterminants.**

Ainsi plusieurs dispositifs ont vu le jour, allant de la révision d'un **accord sur la politique logement** (mobilité/aides/logement social), à un **accord sur la politique d'emploi à l'égard des personnes en situation de handicap**...D'autres sont en cours de discussion notamment sur la **Qualité de Vie au Travail**, le **télétravail** pour le pérenniser au-delà de l'état d'urgence, ou sur les **dispositifs de mesures exceptionnelles** dans une version 2...

**Sur chaque sujet l'UNSA-MGEN s'appuie sur vos remontées afin de déterminer ce qui est acceptable ou non, pour revendiquer des améliorations, pour faire qu'au delà des textes, les engagements pris se vérifient sur le terrain, que les dispositifs soient bels et biens accessibles aux salariés.**

**Nous avons fort à faire et exigeons de l'employeur que les temps de négociations respectent le rôle de chaque acteur, que les remontées du terrain soient entendues, que les représentants que nous sommes puissions disposer au sein des instances représentatives (CSE, Commissions...) des temps d'échanges suffisants, sans entraves ni provocations, pour un véritable dialogue social !**

**Les Négociations Annuelles Obligatoires vont s'ouvrir et s'étaleront sur les mois de décembre et sans doute janvier**, il s'agira d'un nouveau rendez vous important pour que les salariés de l'UES disposent de la reconnaissance salariale attendue, au regard d'une année ayant mise l'ensemble des acteurs à rude épreuve, les soignants, les informaticiens, ceux en charge de la relation client, de la gestion et des tâches administratives ou encore du développement. Chacun s'est mobilisé dans la réussite du plan de continuité d'activité, chacun participant au maintien d'une qualité de service optimum et l'excellente résistance économique de l'entreprise. La MGEN valeur sure au sein du groupe VYV devra savoir reconnaître l'engagement de chacun propre à nous lancer dans une année 2021 déterminante dans la stratégie déployée.

**Autre sujet brûlant: Le Plan de transformation. Il prend de plus en plus de consistance, ainsi après les expérimentations horaires en SD, celles engagées sur les CC et CG dans le cadre de la convergence des activités, vient une nouvelle brique sur les évolutions des fonctions commerciales (détail en p2). En parallèle des évolutions sur l'organisation du siège, la transformation du Système d'Information est engagée. D'autres suivront, cela sur les trois prochaines années...afin de procéder par étapes, et d'ajuster au fur et à mesure des retours d'expériences. L'occasion sera donnée entre autres de revoir les fiches fonctions, nécessairement d'en créer de nouvelles...**

**L'UNSA-MGEN sera particulièrement vigilante, car si une grande partie des évolutions se justifient au regard de dysfonctionnements notables, et si elles représentent une opportunité de remobiliser les acteurs, voir de redonner du sens au travail de chacun, nous serons extrêmement vigilants aux risques psychosociaux que cela pourrait générer...**

**A ce titre, nous avons désigné une expertise en CSE.C, pour nous accompagner dans les analyses et les préconisations et ceci sur la durée.** Régulièrement, nous aurons des commissions de suivi avec l'employeur pour échanger sur les travaux engagés. Aucun Plan social en vu, mais des évolutions de compétences qui devront être soutenues par un plan de formation ambitieux et complet, par une évolution managériale de grande ampleur, propres à générer de l'envie plus que des craintes, pour soi même, pour son activité, pour son devenir...Les questionnements sur les protocoles horaires nécessitera aussi une grande vigilance de la part des organisations syndicales.

**Ce travail se fera avec nous tous, pour cela nous invitons tous les salariés à se mobiliser, à témoigner, à échanger avec les directions locales et avec ses collègues, à s'engager à nos cotés pour parfaire et améliorer notre environnement de travail.**

# Plan de transformation : acte 3

## évolution des fonctions commerciales

L'UNSA-MGEN a pris connaissance des premiers éléments d'évolutions des fonctions commerciales. Ainsi c'est sur l'environnement principalement des sections départementales et des Espaces régionaux que les évolutions se font jour. Celles pour les Ateliers VAD, restant plus marginales même s'il n'est pas exclu d'autres évolutions plus significatives à l'avenir. **Des négociations vont avoir lieu sur les ajustements de fiches fonctions, ainsi que sur la création du Chargé d'Affaire Mutualiste.** Par ailleurs, l'UNSA-MGEN s'est exprimée afin que l'employeur privilégie la promotion interne le plus largement possible...

Enfin dans le contexte de crise et de fortes évolutions commerciales, l'UNSA MGEN alerte sur les conditions d'exercices des métiers et sur les exigences démesurées observées en de nombreux lieux. Ainsi **nous exigeons un travail sur la révision des objectifs 2020 et une plus grande visibilité sur 2021**, qui à priori verrait la fin de la surenchère systématique de ces dernières années. **Nous y reviendrons au CSE de Décembre.** Les effectifs des sections ne seraient pas impactés et le recrutement d'une cinquantaine de CAM à terme viendrait renforcer les forces en présence, cependant **nous demandons une plus grande visibilité à l'égard des « effectifs cibles »** et rappelons que les montées en compétences ou que le déploiement de nouvelles activités et offres doivent s'accompagner aussi d'une reconnaissance en parallèle...

Les attentes des salariés sont nombreuses, comme les interrogations sur les articulations entre métiers, sur l'arrivée de nouveaux produits (assurance vie...), à ce titre nous exigeons qu'un travail d'information soit tenu au plus près du terrain, entre les directions, les représentants locaux et les salariés.

### Zoom: « le bon positionnement »

L'employeur indique vouloir engager une analyse lors des EAE afin de recueillir le sentiment de chacun à l'égard de la fonction occupée.

Cela pourra générer des opportunités pour certains CADS d'être promus CM, certains CM pourraient faire le chemin inverse tout en ayant la garantie du maintien de leurs rémunérations initiales nous dit-on ... Nous savons néanmoins que cela relèvera d'une étude au cas pas cas, et que ces aspirations pourraient s'avérer être disparates en fonction des réalités RH propres à chaque département d'appartenance...

La situation de CADS « en souffrance » sera un autre enjeu, car faute de place au PPR, l'accompagnement dans ses missions de « fidélisateur » devra être renforcée par un management adapté et des formations adéquates...

### Un Nouveau Métier ! Basé à l'Espace régional



#### Chargé d'affaires mutualiste

##### « Prospecteur »

Prospecter et conquérir de nouvelles parts de marché sur les champs alloués relevant de nouveaux écosystèmes (notamment Santé-Social, en particulier FPH) afin d'atteindre les objectifs de développement régionaux

**Chargé de développer les nouveaux Champs (FPH...) /  
Une classification de cadre**

Aucun « développement » efficace sans un outil de gestion de la relation client performant !  
L'UNSA MGEN exige des outils informatiques ergonomiques, fluides et fonctionnels !!



#### Conseiller mutualiste

##### « Développeur »

Développer le portefeuille d'adhérents sur les champs où la MGEN est durablement présente en proposant des plans d'actions de prospection ainsi que de fidélisation permettant d'atteindre les objectifs de la section départementale.

##### Principaux ajustements de la fonction

##### Des nouveautés (par rapport au CM actuel) :

- Plans d'actions de développement recentrés sur le périmètre des écosystèmes historiques
- Introduction du devoir de conseil (pour prendre en compte la réglementation DDA)
- Réaliser un reporting de son activité
- Assurer le traitement des demandes de démission (socle commun avec les CADS, CAD-R, CDF)



#### Conseiller accueil développement services

##### « Fidélisateur »

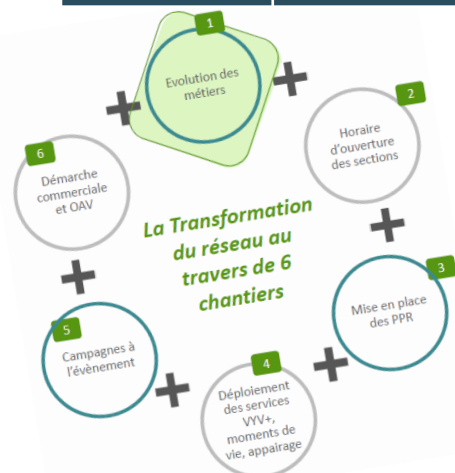
Réaliser les missions d'accueil physique et de fidélisation auprès des assurés sociaux, des mutualistes, des prospects en lien avec les objectifs de développement de la section départementale

##### Principaux ajustements de la fonction

- Suppression de l'activité de gestion de prestations spécifiques (suite à la création des PPR)
- Introduction du devoir de conseil (pour prendre en compte la réglementation DDA)
- Enjeu de maîtrise renforcée de l'ensemble de l'offre MGEN
- Simplification du référentiel de compétences
- Assurer le traitement des demandes de démission en situation d'accueil

## Les autres fonctions impactées : ER/SD/VAD

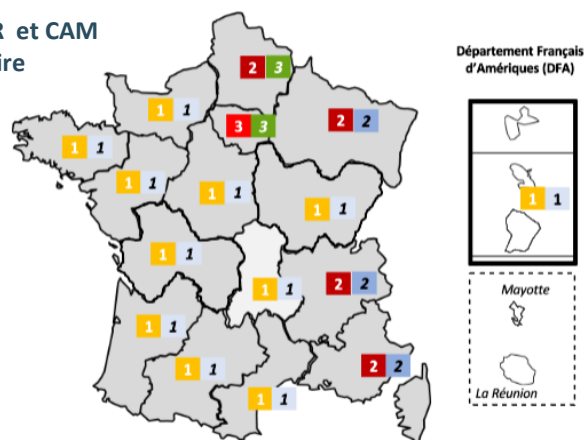
RER SD	CDR	CQSR	RE VAD	CAD-R	CDF
<b>Les principales évolutions identifiées par l'employeur :</b>					
Transformation managériale basée sur l'accompagnement individuel et l'animation collective de l'équipe	Introduction de l'activité managériale des CADR et Chargés d'affaires mutualiste	Introduction de l'activité managériale PPR : pilotage, développement des compétences et animation collective	Prise en compte de la spécificité de l'activité de vente à distance sur le Pilotage et alignement au nouveau modèle managérial	Introduction du devoir de conseil  Traitement des demandes de démission en situation d'accueil	Introduction du devoir de conseil  Mise en lumière de l'activité de vente directe  Gestion proactive des demandes de démission



### Répartition des CDR et CAM Sur le territoire

**Légende**

22 CDR	
1	1 CDR
2	2 CDR
3	3 CDR
23 CAM en 2021	
1	1 Profil C
2	2 Profil C
3	3 Profil C



## Baromètre QVT: donner votre avis !!

Plusieurs dispositifs voit le jour :

- **Questionnaire hebdomadaire.** Chaque semaine donnez votre avis sur la qualité de vie au travail, de manière rapide, sur quelques items.
- **Enquêtes annuelles QVT.** En ce moment, au travers d'un questionnaire (composé d'une trentaine de questions) coconstruit avec les organisations syndicales, diffusé par l'employeur via son partenaire « bloom at work »

L'UNSA MGEN appelle les salariés à s'exprimer, sur vos satisfactions, vos colères, vos attentes, vos ressentis à l'égard de la charge de travail, du management, de l'environnement de travail, sur l'autonomie accordées, sur l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle...

**100 % ANONYME**  
Exprimez vous!  
Sur votre temps de travail !  
Et surtout,  
Sur vos conditions de travail !



<https://www.bloom-at-work.com/fr/anonymity>

## Petites infos utiles

**Fermeture anticipée de fin d'année:** L'employeur nous informe de la fermeture anticipée des sections à 16h le 24 et 31 décembre. Nous demandons que le dispositif permettant à ceux qui le souhaitent de finir plus tôt puisse aussi être proposé en ER, CG, CC et VAD...

**Carte déjeuner «Up» :** Unilatéralement, un passage au format numérique des chèques déjeuner est envisagé, conscient des difficultés d'acheminement en période de crise du format papier, nous exigeons néanmoins un débat et à minima une souplesse d'utilisation la plus large possible !

**Jouets de Noël CSE.C :** Ils arrivent dans les centres...Rapprochez vous de vos représentants de Proximité. Contactez le CSE.C en cas de difficultés. Nous appelons les responsables de sites à leurs rôles de « facilitateurs » dans la distribution de cette prestations sociales hautement attendues...

## Représentant(e) de Proximité :

Nous pouvons à tout moment œuvrer à densifier le réseau de militants (DS/RP) et minimiser les carences sur les sites. **L'implication des représentants locaux, pour faire remonter les observations ou alertes est déterminante en complément du travail mené au niveau national (Organisations Syndicales, instances CSE). Ce travail se fait avec chacun d'entre vous, sollicitez vos représentants et vos directions...**



Plan de transformation  
Impliquez-vous!!



Familiarisez-vous dès à présent avec **l'espace digitalisé** dédié et faites remonter vos remarques et questionnements à vos directions locales : connectez vous à <https://www.office.com> puis [SharePoint](#) / **Désormais l'outil est rendu accessible aux RP suppléants!**

## Négociations complémentaires à venir :

**Télétravail secteur MGEN** : en cours...L'objet étant de pérenniser le télétravail au-delà de la crise sanitaire dans une forme choisie par le salarié...

**Qualité de Vie au Travail et égalité professionnelle** : mise en place prochainement de baromètres pour mesurer son niveau

**Négociation Annuelle Obligatoire** : ouverture prochaine des discussions sur le thème des rémunérations

**Mesures exceptionnelles** : en cours ajustement des primes télétravail, usage du matériel personnel...

## Liens utiles

### Site du CSE.C :

Accès aux PV de CSE (actualité entreprise)  
Accès œuvres sociales (actions sociales / Voyages / prestations)  
<https://www.csecuesmgen.fr/>

### Site UNSA-MGEN :

Adhésion, actualités sectorielles...  
<https://unsa-mgen.fr/accueil/>

### Difficultés au travail. Rappel des dispositifs existants :

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE : N° vert : 0 800 159 136, 24h/24h

ALERTE : Dispositif IQVT : [dispositifiqvt@mgen.fr](mailto:dispositifiqvt@mgen.fr)

Assistance Sociale : 04 37 56 85 41 / RESSIF



**Contact :**  
**Jonathan FERRARI**  
\*  
**Secrétaire général**  
**UNSA-MGEN**  
\*  
**06 70 19 06 55**  
[jojo\\_fer@yahoo.fr](mailto:jojo_fer@yahoo.fr)

L'UNSA-MGEN **vous écoute, vous conseille, vous soutient, vous accompagne, vous défend, vous assiste** pour vos congés, vos formations, vos évolutions professionnelles, lors d'entretiens disciplinaires, départs en retraite, dispositifs employeurs : **POUR VOS DROITS DANS L'ENTREPRISE.**

**ADHEREZ dès à présent!**

***Le syndicat qui vous ressemble et qui nous rassemble!***





# Bulletin d'adhésion 2021

## Le saviez vous ?

Cotisation syndicale et crédit d'impôt : il existe un Crédit d'impôt sur la cotisation syndicale (sauf déclaration aux frais réels) de 66%.

Je soussigné(e) (NOM Prénom) \_\_\_\_\_

demande mon adhésion à **UNSA-MGEN-VYV**

À compter du \_\_\_\_\_ Centre de travail \_\_\_\_\_

Date et lieu de naissance \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

Adresse personnelle \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_

Mail \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

Fonction/Métier occupé(e) à la MGEN \_\_\_\_\_

Ancienneté \_\_\_\_\_

Fait à \_\_\_\_\_ Le \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 20\_\_

Paiement par chèque ou par virement bancaire  
RIB accessible depuis notre site: [www.unsa-mgen.fr](http://www.unsa-mgen.fr)

Signature

Pour un paiement en plusieurs fois, contactez nos trésoriers

À retourner à (en 'lettre suivie' de préférence)

**UNSA-MGEN**  
7 square Max Hymans 75015 PARIS

## Cotisation 2021

Tarifs inchangés!

Base de calcul: Salaire brut Mensuel « imposable »	cotisation annuelle	Reste à charge annuel déduction faite du crédit d'impôt de 66%	Reste à charge mensuelle déduction fait des 66% de crédit d'impôt
jusqu'à 1600€	45 €	15 €	1,28 €
de 1601 à 1800€	51 €	17 €	1,45 €
de 1801 à 2000€	60 €	20 €	1,70 €
de 2001€ à 2400€	69 €	23 €	1,96 €
de 2401 à 2800€	84 €	29 €	2,38 €
Plus de 2800€	96 €	33 €	2,72 €

### Contact Trésorerie:

Eric David :  
[edavidsi@mgen.fr](mailto:edavidsi@mgen.fr)

Philippe GOUBET  
[pgoubet26@mgen.fr](mailto:pgoubet26@mgen.fr)

Nous  
sommes là  
pour vous  
aider !