



# Flash Info

## Décembre 2019

Nous vivons une période particulière, les équilibres sociaux se fissurent, l'insatisfaction gagne du terrain à mesure que notre société progresse vers l'individualisme. Chacun cultivant le sentiment d'exclusion, en partie imaginaire au regard du niveau de violences sociétales existant dans de nombreux pays aux réalités incomparables au notre, du fait d'une protection sociale organisée, des mécanismes redistributifs en place auxquels nous participons et dont nous bénéficions. Mise à l'écart, néanmoins réels au regard des inégalités qui persistent et s'accroissent entre riches et pauvres, entre jeunes et moins jeunes, entre les grandes agglomérations et le monde rural...

Les passerelles manquent à l'appel du fait d'un déterminisme social dont nous sommes, en France, les champions. Ajoutez à cela le manque d'exemplarité des classes dirigeantes, et l'exigence d'efforts toujours plus importants sans contrepartie pour les masses populaires, vous aurez là tous les ingrédients pour l'émergence d'un populisme aux effets dévastateurs sur la démocratie, sur le droit de s'exprimer et de peser sur nos avenir communs.

Le mutualisme a en son cœur cette idée du collectif, comme le syndicalisme. Nous invitons chacun à le faire vivre au quotidien...

L'UNSA MGEN œuvre à tout niveau au sein de l'entreprise, au sein des instances représentatives, par la négociation, via des groupes de travail, pour lutter contre les vents contraires tant en externe qu'en interne, à ce titre, faites-nous vos remontées, partagez vos expériences et vos interrogations, rejoignez-nous...

Au-delà du sujet de la retraite, qui accapare cette fin d'année, vous trouvez quelques échos quant à l'actualité de l'entreprise qui elle aussi ne manque pas de piquant...

### Négociation Annuel Obligatoire (NAO) : pain sec et prime zéro

A l'issue d'une première réunion mi novembre, nous avons pu exprimer nos revendications et attentes, ceci en lien avec vos remontées et expressions. Nous avons rappelé avec force que le versement d'un complément d'intéressement pouvait être appréciable, il n'était versé qu'en compensation partielle à un horizon 2020 aux abonnés absents sur le sujet, qu'il n'avait rien d'universel au regard des nouveaux entrants, que le versement d'une prime Macron avait tout son sens tant au niveau d'une politique social YVY qu'au regard d'exigences accrues que vous vivez au quotidien !!

A ce sujet, comme sur le budget alloué à cette NAO dont nous connaissons le 12 décembre les réponses employeurs, un certains scepticisme s'empare de nous... sans fatalisme néanmoins!

Nous avons fourni une liste détaillée de l'ensemble des revendications qui, si nous sommes bien conscients qu'elles ne pourraient toutes être adoptées, sont autant de leviers sur lesquels nous pouvons au fil des ans parvenir à travailler. Cela va du 13ème mois, à la comptabilisation de l'ensemble des temps de déplacement, à l'aménagement des horaires pour les jours de rentrée scolaire, à l'indexation de la prime au choix, à la revalorisation des indemnités kilométriques, aux promotions internes, à la mise en place de prime pour l'ensemble des salariés, à la révisions des fiches fonctions et pesées au regard de métiers en mutation continue ... jusqu'à la prise en charge des cotisations enfants pour notre contrat groupe ou encore la mise en place de jour de repos complémentaires...

L'UNSA-MGEN a fixé 4 revendications prioritaires :

- Une augmentation générale sous forme d'un même montant brut pour tous.
- La mise en place de mesures plus équitables visant à reconnaître l'ancienneté.
- La révision et la généralisation de la prime transport ainsi que la mise en place du forfait mobilité durable.
- La revalorisation des chèques vacances

L'UNSA-MGEN reviendra rapidement vers vous pour faire suite aux débats et aux réponses apportées par l'employeur.

Alors que nous assistons à la conquête de l'ouest, sous la coupe de l'impérialisme VYV, nous voilà partis sur les routes sauvages, aux confins de nos poussiéreuses frontières d'antan...

Vous l'avez compris, et pour bon nombre vous le vivez au quotidien, l'heure est aux résultats !!!

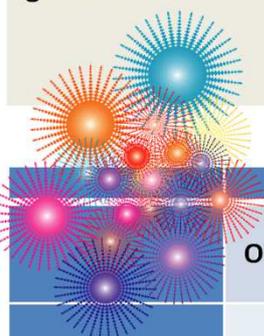
Vous trouverez ci-dessous une présentation chiffrée des exigences commerciales futures en matière de production nationale, ainsi qu'en matière de repères managériaux. Rien de nouveau puisqu'annuellement le manager « de demain » bienveillant fait le point avec vous pour vous aider à monter en compétence, enfin plutôt semestriellement, non mensuellement, heu... alors disons de manière hebdomadaire !

L'UNSA continue d'alerter sur des niveaux d'exigences déconnectés de la réalité, aux effets dévastateurs sur le moral des troupes. Les mécanismes de redistribution des plus-values réalisées vont en s'amenuisant d'année en année (cf prime commerciale). Nos responsables nationaux continuent de penser que l'ouverture des champs des recrutements, tant sur la fonction territoriale, que sur la fonction publique hospitalière et bien d'autres permettra d'atteindre des résultats qui individuellement parlants restent plus la plupart inatteignables, même en ajoutant les produits Maïf, UMR, MNT. Démarche qui au passage, faute de spécialisation, noie les acteurs de produits et d'offres dont ils ont de moins en moins la maîtrise ; et qui transforme nos métiers de conseillers, en celui de courtiers, délocalisant la gestion... pour le plus grand plaisir de nos adhérents bien en peine de trouver un service après-vente à hauteur de la promesse ! Les têtes ont le tournis face à l'empilement de dispositifs, de règles de reporting pour compenser des outils nationaux toujours instables. Les commerciaux sont sur le fil du rasoir en matière de devoir de conseils, pris entre des injonctions contradictoires qu'ils peinent à supporter.

Nationalement, on semble vouloir calquer le modèle sur la concurrence, oubliant parfois notre ADN, faire de la qualité de service une marque de fabrique, respecter le contrat moral passer avec nos adhérents, préalable nécessaire à toute relation solide dans le temps. La notion de cout d'acquisition vient fragiliser la proximité qui nous est chère, oubliant que nous sommes aussi un organisme de gestion du Régime Obligatoire, qu'on le veuille ou non !

La régionalisation pose aussi son lot d'interrogations : si la question de la gestion des prestations devrait nous être plus clairement dévoiler lors du prochain CSE, nous rappelons qu'à effectif constant, bien qu'aidé par les ateliers VAD (qui eux aussi font face à des exigences galopantes) , face à des objectifs en hausse, à la multiplication des produits, sauf à rogner sur les droits fondamentaux (RTT, 35hrs, récupération, congé), ça ne passe pas.

Le dégel en matière d'effectifs semblent désormais inéluctable sauf à nous diriger vers un « burn out » généralisé...



|                         | CADS/CADR      |                 |  | CM             |                 |  |
|-------------------------|----------------|-----------------|--|----------------|-----------------|--|
|                         | Objectifs 2019 | Objectifs 2020* | Evolution entre résultats 2018 et objectifs 2020 | Objectifs 2019 | Objectifs 2020* | Evolution entre résultats 2018 et objectifs 2020 |
| Nb rdv /jour            | 1,25           | 1,6             | <b>+ 90 %</b><br>d'exigences en 3 ans            | 2,25           | 2,75            | <b>+ 82 %</b><br>d'exigences en 3 ans            |
| Nb de proposition /jour | 1,5            | 1,6             | <b>+ 21%</b><br>d'exigences en 3 ans             | 1,7            | 1,8             | <b>+ 27%</b><br>d'exigences en 3 ans             |
| Tx de transformation    | 35%            | 31%             | Modérée (+ 10%)<br>d'exigences en 3 ans          | 35%            | 31%             | Stable (-4%)<br>d'exigences en 3 ans             |

**Le chiffre qui parle : +223% !!**  
Entre les résultats 2018 et les objectifs 2020 en matière d'offres additionnelle

\*Objctetifs nationaux: adapté par départements et par régions



## Télétravail : quand tu veux tu peux !

Les négociations se poursuivent sur ce thème et s'étendront sur plusieurs mois.

A ce stade, nous restons en attente d'avancées concrètes... au-delà des bilans qui nous sont présentés.

Sur le Télétravail, alors que nous pensions pouvoir rapidement nous atteler aux réflexions portant sur notre secteur d'activité, les débats ont principalement porté sur l'élargissement et la pérennisation du dispositif sur les secteurs UNION et Mgen-Technologies. Mise en place d'un quota annuel de 90 jours, plafond mensuel à 10 jours, journée fixe sans télétravail, à domicile ou en coworking, formation au management à distance, simplicité administrative, droit à la déconnexion, prime ....

Nous sommes en attente d'un projet d'accord sur ces périmètres et sommes impatients de pouvoir expérimenter sur notre secteur, dont les enjeux techniques restent importants, comme l'identification des fonctions et métiers susceptibles d'y avoir accès.

Le télétravail, dans la mesure où l'on garantit collectivement le maintien du lien social, reste un des rares leviers permettant d'oeuvrer pour l'amélioration de Qualité de Vie au Travail et de permettre une meilleure articulation vie personnelle / vie professionnelle, en limitant en premier lieu les contraintes de déplacements...

La question : la transformation managériale en cours ira-t-elle jusqu'à faire confiance aux salariés en renonçant à la surveillance rapprochée dont elle peine à se dépêtrer ?

L'illustration du refus quasi systématique de télétravail en section départementale lors du mouvement social du 5 décembre, alors qu'une partie des salarié(e)s ont tout l'équipement requis, montre toute l'étendue du chemin restant à parcourir!

Une idée : « le télétravail c'est pas que pour les cadres du siècle! »!

La suite, dès qu'il y aura matière à vous en dire plus...

## Fil d'actualité: des choses et d'autres

**Régionalisation des activités gestionnaires en SD** : un point complet devrait être fait par l'employeur lors du CSE de décembre. 16 régions, autant de modèles qui se doivent d'être expliqués nationalement.

**Congé enfant à charge\*** : Après des mois d'atermoiement, le dispositif légal que l'Unsa avait mis à jour, se généralise dans les centres, il y a plus d'un an déjà...

Si vous êtes parents de plus de 21 ans, en cas de droit incomplet (au 30 avril de l'année en cours), vous avez droit à 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge\* sans que le cumul congé principal + congé supplémentaire puissent être supérieur à 25 jours ouvrés.

\*Notion d'enfant à charge : enfant vivant au foyer, âgé de moins de 15 ans au 30/04 de l'année en cours ou tout enfant sans condition d'âge, vivant au foyer et en situation de handicap

**Enquête CES C** : Une enquête sur votre appréciation des dispositifs CSE C (tourisme, prestations sociales...) devrait voir le jour courant 2020, l'occasion de vous exprimer...

**Aménagement horaires, fêtes de fin d'année** : On nous annonce la fermeture anticipée à 16h00, le 24 et 31 décembre.

**Droit de grève** : Dans le cas d'un mot d'ordre national (interprofessionnel) sur le « secteur Privé » : tout salarié peut s'associer à un mouvement de grève, même s'il est seul à le suivre sur son centre de travail. Il n'y a pas de délai de prévenance obligatoire. La retenue sur salaire s'applique de manière proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail.

**Accord GCPP groupe** : Un accord groupe est passé pour dynamiser les parcours professionnels et faciliter, entre autres, les conditions de mobilité en son sein.

Pour accéder à ses offres: <https://mobilities.groupe-vyv.fr/>

## Représentant(e) de Proximité : en route!!

La mise en place se fait toujours aussi poussivement, L'UNSA-MGEN rappelle à l'employeur ses engagements : une formation pour tous, des entretiens de début de mandat afin de sécuriser les parcours militants, la mise en place d'un outil « SharePoint », afin de rendre visible les débats locaux et en assurer la régulation au niveau national en cas de besoin!

Localement sollicitez les échanges avec la direction locale, créez des espaces de débats en réinstallant les réunions physiques mensuellement ou bimensuellement !

Luttez contre les incohérences, améliorez le quotidien des salariés, en dénonçant les comportements déplacés et en faisant connaître les droits de chacun, bref « agissez pour l'amélioration de votre quotidien ».

**Là où il n'y a personne ou encore des postes à occuper venez à notre rencontre ,  
Nous pouvons à tout moment rectifier le tir  
Contactez-nous!!**

**Là où il y a des tensions inutiles  
Contactez -nous!**

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

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE : No 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



L'UNSA 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.**



**Contact :**  
**Jonathan FERRARI**  
\*

Secrétaire général  
UNSA-MGEN  
\*

06 70 19 06 55  
[jojo\\_fer@yahoo.fr](mailto:jojo_fer@yahoo.fr)

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