



# Flash Info

## Mars 2020

Face à la crise sanitaire (COVID 19) sans précédent que nous traversons, nous voici collectivement devant un grand défi, celui de parvenir à y faire face du mieux possible avec discernement.

Une entreprise comme la nôtre, disposant de multiples établissements de santé dévoués à une population fragile, pour laquelle nous avons la lourde tâche d'en assurer les soins, se doit de rester debout pour remplir sa mission de santé publique, tout comme elle doit assurer la protection de la santé de ses personnels soignants. Il en va de même des missions de gestion du régime obligatoire comme de celles de la mutuelle santé que de pouvoir assumer au maximum son utilité sociale auprès de ses assurés et affiliés, dans la limite des consignes gouvernementales évolutives du moment, sans oublier ses responsabilités envers ses « salariés » là encore.

L'UNSA-MGEN continuera d'intervenir au plus près du terrain, au grés des alertes et des remontées pour améliorer, ajuster, perfectionner la gestion de la crise dans le rôle modeste de représentation qui est le nôtre.

Nous avons comme vous de nombreux questionnements et souhaitons à ce stade rencontrer l'employeur pour que les prérogatives légales soient appliquées que nous puissions procéder au partage et à la mise à jour du plan de continuité d'activité ainsi que celui du plan de prévention des risques internes.

Au-delà nous pensons que notre mutuelle se doit de faire preuve d'une adaptation réactive, même s'il convient d'admettre que la tâche est ardue, suite à l'annonce des fermetures des écoles et crèches, à la prise en compte des personnes à risques, avec certes le télétravail, dans un contexte où il n'est pas toujours possible techniquement ou en phase pré expérimentale sur notre périmètre. C'est donc au jour le jour que nous seront dévoilées les modalités retenues de nos organisations de travail.

Mettre en place un dispositif spécifique de prévention pour les salariés à risque (salariés de plus de 58 ans, femmes enceintes, salariés en ALD...), adapter les horaires de travail pour rendre plus facile le déplacement des salariés, fournir du matériel de protection et rappeler les consignes à suivre, aménager les objectifs de production en CC et CG, adapter les objectifs de développement avec un repositionnement sur la prévention pandémique ou autre... Requestionner la mission de l'accueil au public en SD, Prendre en compte les particularités géographiques des clusters, autant d'ajustements et de propositions que chacun pourra nourrir...

Une chose est sûre, la bienveillance managériale est un minimum attendu, comme la solidarité collective de tous les acteurs.



# Plan de transformation :



*La MGEN prévoit depuis quelques semaines le Lancement d'un grand plan de transformation. S'il reste à ce stade embryonnaire et que l'actualité pourra sans doute profiter à une meilleure structuration du projet, en repoussant sa mise en route de plusieurs semaines, nous souhaitons vous en évoquer quelques lignes...*

*Plusieurs étapes devraient se profiler avec un étalement sur 2 ou 3 ans à minima, ce qui devrait nous laisser le temps de revenir régulièrement vers vous pour partager plus en détail son contenu à mesure des pilotes et expérimentations.*

*Pour l'heure, l'employeur nous fait état des diagnostics internes qui, même s'ils restent encore incomplets sur certains périmètres, ont le mérite de corroborer avec certaines insuffisances organisationnelles sur lesquelles nous alertions depuis des mois (et +). Ceci étant, un état des lieux « pré transformation » sur la QVT nous semble un prérequis complémentaire à mettre en œuvre rapidement.*

En ce début d'année, peu propice à l'allant collectif (cf NAO) L'UNSA-MGEN est intervenue, avec d'autres, dans les différentes instances et auprès des responsables nationaux, pour dénoncer des fragilités qui apparaissent aujourd'hui pénalisantes dans le quotidien des salariés, et pour que cesse l'instabilité des dispositifs Rh et paies. Pour certains, absence de versements de la prime d'ancienneté, pour d'autres anomalies sur le calcul des jours de fractionnement, idem pour les jours d'ancienneté...autant de sujets qui engagent juridiquement l'employeur...

A cela s'ajoute un outil GRM à nouveau en grande difficulté suite aux « montées en charge » lancées. Dans les ateliers VAD, en SD, en CG, en CC, en ER, l'ensemble du réseau a dû et continue de faire face à de nombreuses anomalies venant impacter la production, la Qualité de Service et le travail au quotidien des salariés. Si des améliorations ont pu être proposées, de nombreux incidents perdurent et continuent à générer des difficultés pour les salariés, pour les adhérents, sans pour autant que les objectifs fixés (tjrs en hausse!) soient ajustés!

La situation reste complexe aussi au niveau des partenariats, tels le réseau QUALIXIA, RMA pour ce début d'année ou d'autres toujours fragiles en charge de nos garanties sociales (Chorum, E santé...).

Ce constat d'une robustesse toute relative, ne peut que justifier des réflexions profondes sur l'organisation interne, sur les moyens alloués à chaque domaine, nécessairement sur le management, sur les moyens de reconnaissances des compétences des salariés. Cependant, il ne saurait pouvoir être lancé à l'aveuglette, sur des sables mouvants et sans la garantie que chacun puisse trouver sa place au regard de ses aptitudes et du dévouement quotidien dont il fait preuve.

L'UNSA-MGEN, en lien avec les élus aux CSE et CSE C, en partenariat et en concertation avec les organisations syndicales représentatives, souhaite que l'on puisse sécuriser l'ensemble du dispositif sur la durée, car, potentiellement, il engage des transformations métiers importantes, des évolutions sur les compétences attendues et/ou nécessaires, sur les cadres collectifs aujourd'hui en vigueur. A ce titre, nous souhaitons mettre en œuvre un « accord de méthode » qui aurait pour but de mieux visualiser la planification des grandes étapes, de suivre par la mise en place d'une expertise externe la bonne marche du projet et le partage des trajectoires envisagées. Ainsi Elus des CSE, comme les RP où auraient lieu les expérimentations seraient consultés de manière régulière.

Il apparaît nécessaire que l'on puisse, étape par étape, sans précipitation, objectiver la plus value des transformations envisagées en amont des phases expérimentales, ainsi que par le suivi et l'analyse des retours d'expériences portés au sein d'équipes hétérogènes et représentatives.

Nous souhaitons nous prémunir au maximum des impacts sociaux négatifs potentiellement inhérents à ce type de projet, comme disposer de la plus grande visibilité, utile à son accompagnement et à sa réussite.



## Négociations du moment:

**Elargissement de L'UES**, nos collègues de MGEN Solutions (60 salariés environs) nous rejoignent. L'UNSA s'est exprimée favorablement à cette évolution non sans formuler quelques remarques de taille...

Une plus grande proximité pour une plus grande efficacité ?

**Télétravail à UNION et à MTECH**: après expérimentation sur plus de 2 ans, l'UNSA-MGEN se dirige moyennant quelques améliorations vers un accord qui permettra de pérenniser et d'assouplir cette évolution attendue.

L'employeur nous indique vouloir élargir sur le secteur MGEN, avec une négociation prévue avant l'été pour application, si accord, à la rentrée prochaine... sans doute via une phase expérimentale ou pas...

La crise sanitaire jouera sans aucun doute un rôle d'accélérateur pour combler la fragilité stratégique de la situation actuelle...

## Nouveau site Internet: UNSA-MGEN.FR

Un nouveau site pour vous informer, pas encore tout à fait finaliser mais du mieux pas à pas ;-)



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

### Négociations :

Négociations et accords 2020	finalisation	remarques
NAO	<b>Echec</b>	Insuffisant Pas de dispositif collectifs convaincant
Médaille du travail	<b>Echec</b>	Trop de perdants Efforts employeur insuffisants
Télétravail Secteur UNION/MTECH	<b>En cours</b>	Ajustements demandés
Elargissement de l'UES	<b>En cours</b>	Mgen Solutions
QVT et égalité professionnelle	<b>A venir (Avant l'été)</b>	Etat des lieux et bilan à produire en amont
Intéressement	<b>A venir (Avant l'été)</b>	A effet 2021
Télétravail Secteur MGEN	<b>A venir (2020)</b>	Déterminer les métiers Fiabiliser le SI
GEPP	<b>Suivi de l'accord</b>	A qd des nouveaux Métiers? Pour une meilleure mobilité interne

**Enquête CES C** : Une enquête sur votre appréciation des dispositifs CSE C (tourisme, prestations sociales...) Bientôt l'occasion de vous exprimer vous sera donnée...

**Mobilité au sein du groupe**: <https://mobilités.groupe-vyv.fr/>

**AG 2020**: L'Assemblée Générale de l'UNSA-MGEN aura lieu les 26, 27 et 28 mai 2020 à DIJON.

**Prime Service et Prime Commerciale**: point prévu au CSE de Mars et focus sur les SD (bientôt en PLS !?) dans une prochaine info...



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



Plan de  
transformation  
Impliquez-vous  
dans son suivi!

L'outil **SharePoint** est annoncé pour la fin Mars, ainsi qu'un manuel d'utilisateur pour la prise en main.  
L'UNSA MGEN vous invite d'ores et déjà à vous concerter sur chaque site afin de pouvoir nourrir de vos questions et interpellations un outil qui aurait dû voir le jour depuis plusieurs mois déjà...

Localement, sollicitez les échanges avec votre direction, créez des espaces de débats en réinstallant les réunions physiques mensuelles ou bimestrielles !

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-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.**

**Contact :**

**Jonathan FERRARI**  
\*

**Secrétaire général**  
**UNSA-MGEN**  
\*

**06 70 19 06 55**  
**jojo\_fer@yahoo.fr**



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



# Bulletin d'adhésion 2020

## 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\_\_

Signature

Paiement par chèque.

Pour faciliter de paiement ou modalité de paiement, contactez nos trésoriers.

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

**UNSA-MGEN**

7 square Max Hymans 75015 PARIS

## Cotisation 2020

Base de calcul: Salaire brut Mensuel	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)

Michel LAUGIER  
[mلاغier@mgen.fr](mailto:mلاغier@mgen.fr)

Nous  
sommes là  
pour vous  
aider !