



Info Flash  
4 Mai 2020

1-8

**MAI**, la date est lancée! On l'entend ici ou là, avec plus ou moins de certitude, d'insistance mais alors que certains s'habillent en Nostradamus des temps modernes, L'UNSA-MGEN invite chacun à rester prudent face aux incertitudes du moment!

Si la reprise est dans les esprits et qu'il est légitime de commencer à imaginer les contours de nos organisations futures, la prudence reste sans doute nécessaire, d'une part parce que la pandémie en cours poursuit péniblement sa lente décrue, mais surtout parce qu'elle est liée à des mesures de confinement qui peu à peu vont être aménagées, territoire par territoire...avec un télétravail toujours fortement recommandé quand cela est possible.

L'UNSA MGEN souhaite que la reprise progressive envisagée puisse se faire dans la concertation, tant au niveau national que local, avec les salariés et leurs représentants, ceci afin de partager les enjeux et afin de se prémunir de toute tentation « Libero-texane » visant à balayer d'un revers de Stetson les mesures sanitaires à envisager...

Nous rappelons que subsistent de nombreuses zones d'ombres, qui seront levées en partie dans les jours à venir par le Gouvernement...

A ce stade, pour ce qui est de la gestion quotidienne, nous rappelons à l'employeur la nécessité de poursuivre l'adaptation managériale, rappelant qu'il reste nécessaire de maintenir les équilibres, tant sur les aménagements horaires que sur les exigences de production. La compréhension à l'égard des salariés confinés depuis près de 7 semaines devant travailler avec leurs propres outils faute (pour beaucoup) de la mise à disposition du matériel informatiques adéquats, et dans des espaces exigus que certains ont du mal à visualiser... Autant d'éléments qui pèsent sur le moral, qui fragilisent chacun d'entre nous, et pour lesquels l'empathie et la solidarité collective restent les valeurs les plus adaptées à leurs traitements efficaces.

Quelques pistes semblent émerger pour une reprise plus concrète sur site, à savoir:

- Limitation du nombre de salariés sur sites (En fonction de la configuration des locaux).
- Pas d'accueil physique au public pour le mois de Mai. Aménagement et réflexion à préciser pour la suite...
- Les salariés actuellement en dispense d'activité seront prioritaires pour rejoindre leur centre de travail, comme ceux qui peinent à supporter le télétravail.
- Maintien d'un badgeage automatique « standardisé » en Mai
- Aménagement horaires (sans faire n'importe quoi non plus ! ) pour faciliter les déplacements et limiter les risques dans les transports collectifs
- Mise à disposition du matériel de protections (Gel, masques...)
- Renforcement du ménage sur chaque poste et dans les espaces collectifs (sanitaires, salle repas...)
- Maintien de certains gestes barrières ...

Néanmoins, L'UNSA MGEN rappelle que de nombreuses situations vont nécessiter des aménagements, la prise des transports en commun apparaissant fortement anxiogènes pour de nombreux salariés, notamment dans les grandes agglomérations, certains ayant des durées de trajets particulièrement élevées. La garde d'enfants sera elle aussi un sujet complexe, elle fragilise déjà un grand nombre de collègues qui subissent dès à présent une baisse non négligeable de leur salaire du fait de leur basculement dans le dispositif de chômage partiel. Mais au regard du capharnaüm qui se fait jour au sein de l'Education Nationale et des Mairies, nous savons d'ores et déjà que de nombreux parents vont se retrouver en difficulté quant aux modalités de garde d'enfants jusqu'au 1er juin et plus encore peut être... Enfin les salariés fragiles ou ayant autour d'eux une personne à risque, vont eux aussi devoir poursuivre l'aménagement de leur quotidien soit via un arrêt de travail, soit par la poursuite du télétravail... et ce dans la durée.

Autant de domaines que l'employeur MGEN va devoir prendre en compte pour construire la suite des opérations

**Les conditions de reprise pour le 18 sont donc à anticiper, à partager avec l'ensemble des acteurs, et à accompagner d'un discours prévenant au regard des problématiques émergentes à mesure qu'elles se dévoilent...**

Si nous avons bien conscience que l'équité est fragile, entre métiers, entre ceux qui sont dispensés d'activité, en situation de garde d'enfants, personnes à risque ou/et en situation de handicap, télétravailleurs, nous refusons que localement des mesures arbitraires soient redéfinies, aujourd'hui ou pour demain, sans un minimum de cadrages nationaux propres à donner un sens à tout cela !!

## Mesures exceptionnelles liées à la crise sanitaire: Négociation en cours

Si nous savons que le groupe VYV réfléchit à des mesures compensatoires pour celles et ceux qui auraient subi les désagréments de la crise, ou pour ceux qui auraient par leurs efforts et leurs investissements maintenus à flot le bon fonctionnement de l'entreprise, le service à l'adhérent et aux patients, nous restons prudents au regard des délais de réflexion annoncés (sur le second semestre une fois une visibilité plus complète sur les impacts économiques). En revanche, nous négocions d'ores et déjà pour la mise en place des « **mesures spécifiques** » durant cette crise. Si pour certaines, elles ne s'avèrent pas nécessairement à hauteur des espérances, nous poursuivons la négociation pour optimiser au mieux leurs niveaux et leurs articulations...

Pour **les congés**, chacun a pu observer les possibilités, entre la prise, le report ou leurs paiements futurs, ce qui constitue une première note positive bien que les arbitrages locaux ne permettent pas toujours la souplesse souhaitée par le salarié. Un point d'alerte néanmoins, l'employeur nous présentant dans son projet un dispositif rendant obligatoire la prise de 3 semaines de congés cet été dont 2 continues (entre juin, juillet et août) ceci afin de solder les reports et d'optimiser l'activité sur la fin d'année. Nous rappelons à l'employeur qu'aux regards des restrictions annoncées, il y aura sans doute une différence quant à la liberté de déplacement entre ces périodes. Par ailleurs, imposer 3 semaines de congés à des salariés ne disposant d'aucun crédit complémentaire par exemple parce que sa direction l'a refusé au profit d'un paiement, nous ne voyons pas en quoi cet impératif s'imposerait d'autant que nous rappelons que la pose de congé annuel s'étend jusqu'à fin avril 2021... A noter que sur site, nombre de managers peinent à imaginer la faisabilité d'une telle injonction du fait des impératifs de qualité de service et des effectifs à disposition, à l'image des problématiques récurrentes sur la période (cf années précédentes...).

Pour le « **don de jours** », consistant sur la base du volontariat, à permettre la solidarité des salariés du L2 (secteur assurantiel) envers ceux du Livre 3 (établissements de santé), auquel s'ajouterait un abondement employeur, nous restons en attente de précisions et de lisibilité quant à la procédure. Si l'initiative est à souligner, nous rappelons néanmoins que c'est aussi et surtout, par la reconnaissance salariale et par la mise à disposition d'effectifs suffisants que le personnel soignant saura être reconnu pour son dévouement actuel, même si c'est aussi avec les ARS et les budgets de l'état que les arbitrages se font essentiellement...

Viennent ensuite les dispositifs en lien avec le télétravail avec une « **indemnité repas** » de **5,10€** net par jour « plein » (à condition de réaliser 2 demi-journées), une « **indemnité pour utilisation du domicile** » de **15€/mois**, une « **indemnité pour utilisations d'outils informatiques personnels** » de **15€/mois** également...

**Précisons que l'ensemble de ces dispositifs devraient être activés sur la paie de Mai avec effet rétroactif (16 mars)...**

## Négociations complémentaires à venir:

**Accord de méthode** : le plan de transformation devrait s'étendre sur les 2 ou 3 ans à venir, sans doute une fois le haut de la crise sanitaire derrière nous... Néanmoins il convient de prévoir via un accord les moyens de suivre les expérimentations et pilotes menés et de mesurer les éventuels impacts sociaux, les évolutions de compétences et de nature de postes qui émergeraient à mesure. Pour cela les élus souhaitent être accompagnés d'un expert extérieur.

**Télétravail à UNION et à MTECH** : finalisation du dispositif expérimental et mise en place prévu sur mai. Nous espérons pouvoir y revenir sur les autres périmètres au plus vite au vu des circonstances, nous savons que c'est en partie possible...

**Intéressement** : un nouvel accord est envisagé avant l'été pour un effet en 2021...

QVT : avant l'été sait-on jamais...

### 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

**Contactez nous, faites nous remonter vos interrogations, restons en lien et prenez soin de vous!**

**Contact : Jonathan FERRARI . Délégué syndical Central UNSA MGEN**

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