



Info Flash 29 Mai 2020

Une reprise progressive à haut risque, alors que les dernières annonces nous laissent entrevoir ce que pourrait être le monde d'après, mélange d'habitudes passées revisitées à la sauce COVID. Un peu plus d'activités sportives, un peu de culture, quelques chevauchées au-delà de 100km, une mousse à la terrasse d'un bar, un week-end au bord de l'eau, un diner aux chandelles mais doucement...une bise de loin, se voir mais pas trop nombreux, éviter les foules et les milieux clos, le masque à portée de main, les gestes barrières, et le télétravail toujours et encore, pour poursuivre la lutte contre le virus, **pour prendre soin les uns des autres, et des plus fragiles.**

Pour le travail, les choses s'organisent avec du bon et du moins bon, en fonctions des sites, des équipes, des directives. L'UNSA-MGEN est intervenue à maintes reprises durant la période et poursuit son engagement dans chaque instance pour relayer les difficultés du terrain, les craintes légitimes, les interrogations...

A ce stade beaucoup reste à faire, certaines incertitudes demeurent. Même si nous comprenons la nécessité à ce que chacun soit progressivement encouragé à sortir d'un isolement protecteur en apparence mais aussi risqué par l'appauvrissement des liens sociaux qu'il génère, nous alertons sur la méthode pas toujours assez attentive aux aspirations et aux contraintes individuelles. Les salariés ont beaucoup donné et ont démontré leur engagement pendant toute la durée du confinement souvent avec les moyens du bord.

A ce titre, L'UNSA continue de revendiquer une prime pour tous ceux qui ont contribué, par leur mobilisation, au maintien des services rendus à l'adhérent.

Nous n'oublions pas les fondamentaux d'un nouveau monde que chacun redéfinit selon ses attentes, en espérant qu'il rendra possible en interne **une meilleure qualité de vie au travail, une meilleure reconnaissance et valorisation des contributions de chacun.**

Nous intervenons pour sécuriser des dispositifs paies qui aujourd'hui génèrent de nombreuses questions, dont nous tentons de partager avec vous l'état de nos analyses. Nous interrogeons l'employeur sur les contraintes en matières de congés payés estivaux, sur le temps de travail, sur l'indemnisation du chômage partiel, sur les règles de reprises et l'alternance entre télétravail et travail sur site, sur la nécessité de **sécuriser dès demain les conditions d'accueil physique sur sites.**

Enfin, nous alertons sur les enjeux familiaux alors que nous savons que les liens entre la communauté éducative et la MGEN sont immenses, et savons tout autant qu'il est inutile de faire le procès d'une catégorie de la population (enseignants, personnels de Mairie) qui s'interroge sur un retour massif en classe de tous les élèves en rendant possible l'application des gestes barrières. Nombreux sont les écoles et services de garderies qui restent fermés ou qui ouvrent partiellement, nous partageons à cet égard notre attachement au principe de précaution qui doit prévaloir à juste titre tant sur nos lieux de travail que ceux des autres et nous alertons sur la nécessité de prendre en considération la parentalité chez les salariés dans les arbitrages sur les rotations entre travail sur site et télétravail. Cette prise en compte plus individuelle, aussi difficile soit elle à mettre en œuvre fait aujourd'hui trop souvent défaut.

A notre sens l'agilité et l'adaptation doivent perdurer tant lors du confinement que lors de la reprise progressive en cours. A ce titre nous appelons avec force et insistance à plus de concertation quant aux modalités de reprise, à offrir plus de lisibilité à chacun et à adapter les articulations entre vie personnelle et vie professionnelle...

L'UNSA-MGEN sollicite l'employeur sur tous ces enjeux, fort de votre soutien, de vos remontées nous pourrions légitimement jouer notre rôle et participer à la bonne gestion d'une reprise peut être plus complexe que le confinement passé.

Si nous savons qu'en juin, chaque site ne doit pas accueillir plus de 50% des effectifs habituels, nous peinons à comprendre les injonctions à un retour impératif alors que le télétravail est possible pour de nombreuses activités, et reste souhaité par beaucoup d'entre nous, encore moins à le refuser quand la charge familiale ne laisse pas d'autres choix sauf à vouloir volontairement générer une précarité plus grande chez les salariés en imposant un chômage partiel rarement choisi !

Reprise de Juin: à quoi ça ressemble? entre théorie et pratique !!

Situation du collaborateur pendant le confinement	Mode d'activité à la reprise	Précision
Personne actuellement en télétravail et dont l'activité n'est pas dégradée	100% télétravail ou 50% télétravail / site	
Personne en dispense d'activité rémunérée	100% sur site	Retour obligatoire (depuis le 18 mai)
Personne dont l'activité est significativement dégradée en télétravail cause consentement	100% sur site	Retour obligatoire (depuis le 18 mai)
Personne dont l'activité est significativement dégradée en télétravail cause entreprise	100% sur site	Retour obligatoire (depuis le 18 mai)
Personne vulnérable ou vivant avec des personnes vulnérables (certificat d'isolement) et pouvant télétravailler	100% télétravail ou 50% télétravail / site *	* Avec autorisation médecine du travail
Personne vulnérable ou vivant avec des personnes vulnérables (certificat d'isolement) dont l'activité ne peut s'exercer que sur site (incluant personnel soignant L3)	Arrêt maladie	Dispositif Chômage partiel individuel
Personne en garde d'enfant de moins de 16 ans	100% télétravail Ou 50% télétravail / site ou 100% sur site	

L'employeur semble vouloir imposer les rotations 1 semaine sur 2 sans tenir compte des aspirations individuelles !?

L'employeur semble vouloir imposer les rotations 1 semaine sur 2 sans tenir compte des contraintes familiales individuelles! Imposant parfois comme seule alternative le chômage partiel, faute de solution de télétravail adaptée!!?

Retour sur Primes variables 2020

L'UNSA-MGEN vous propose un éclairage sur les versement de début d'année. Nous rappelons que nous privilégions toutes les avancées salariales pérennes et que si le versement de primes variables reste un plus non négligeable et attendu, il s'agit pour nous d'une politique qui ne répond pas à la lutte contre la précarité, car ces primes restent trop souvent soumises aux aléas d'objectifs individuels et collectifs, et/ou à des critères arbitrairement déterminés par l'employeur. Enfin nombreux sont les salariés qui restent exclus en ER, en SD, en CG, en CC. Nous alertons aussi sur 2021, du fait d'indicateurs incontrôlables (Link) et d'une crise sanitaire balayant toutes les habitudes organisationnelles ainsi que les conditions d'exercice, auxquelles se rajoutent des augmentations d'objectifs individuels totalement irréalistes. Nous appelons l'employeur à nous rencontrer pour fixer les contours quant à des indicateurs plus en adéquation avec la réalité du moment !

	Prime « commerciale » CADS/CM /RE CDR/ CQSR / CADR Présents au moment du versement et ayant travaillé l'année précédente	Prime « ateliers » CDF/RE/RCM Présents au moment du versement et ayant travaillé l'année précédente	Prime « Service » RE/RCM/RCF Présents au moment du versement et ayant travaillé l'année précédente
Qui ?			
Quoi ?	Fonction de l'atteinte d'objectifs Résultats régionaux (65% collectif) Montant max : 550€ Repères managériaux (35% individuel). Montant max :295€	Fonction de l'atteinte d'objectifs Adhésion/Fidélisation (65% collectif) Montant max :408€ Productivité/qualité (35% individuel). Montant max :174€	Fonction de l'atteinte d'objectifs 65% indicateur semi collectif DELAI DE TRAITEMENT 35% indicateur individuel Entretien de Suivre
Où ?	Sections départementales Et Espaces régionaux	Ateliers	Centres de gestion et centres de contacts
Combien ?	442€ /an en moyenne Minima 60 euros Maxima 845 euros Fonction de la quotité horaire, du temps de présence et de la fonction occupée	561€ /an en moyenne Minima 92 euros Maxima 700 euros Fonction de la quotité horaire, du temps de présence et de la fonction occupée	381€ /an en moyenne Minima 60 euros Maxima 600 euros Fonction de la quotité horaire, du temps de présence et de la fonction occupée
Versée Quand ?	Février ou Mars (Ayant cours depuis 5 ans)	Février ou Mars (Ayant cours depuis 4 ans)	Février ou mars (2ème année)
remarques	Montant moyen stable Par rapport à l'année précédente	Montant moyen en hausse par rapport à l'année précédente	Montant légères hausse par rapport à l'année précédente

Accord d'Intéressement pour 2021

La crise étant, l'employeur nous informe neutraliser l'ensemble des indicateurs 2020 en vue de potentiels versements 2021, seul subsisterait l'indicateur lié uniquement au résultat financier du groupe, avec une enveloppe globale allouée inchangée par rapport aux années précédentes autour de 1,9 % de la masse salariale. Si syndicalement il paraît difficile de ne pas s'engager dans cette voie en y apposant notre signature, nous restons prudents en dépit des propos rassurants de l'employeur qui annonce le versement très probable d'une somme pour 2021. Wait and see !

Résultat net combiné du groupe		
	Atteinte de l'objectif	% de l'enveloppe d'intéressement dédiée *
Seuil	0	60 %
Cible	15 millions d' €	100 %

* avec progression linéaire entre le seuil et la cible

Solidarité en Vue : En attendant la refonte du secteur santé...

Le dispositif « don de jours », consistant sur la base du volontariat, à permettre la solidarité des salariés du Livre 2 (secteur assurantiel) envers ceux du Livre 3 (établissements de santé), permettant de donner jusqu'à 3 jours maximum par salarié, auquel s'ajouterait un abondement employeur de même niveau, devrait être mis en place. Il reste à confirmer au regard de négociations incertaines... Chacun trouvera s'il le souhaite la possibilité d'exprimer sa volonté de témoigner auprès des collègues soignant de la MGEN, sa reconnaissance du combat qu'ils ont mené au quotidien contre le virus, dans l'attention qu'il ont porté aux patients encore et toujours...

Le Chômage Partiel : Pour qui ??

À compter du 2 juin : Maintien du niveau de remboursement à 84 % (surcôt à charge de l'employeur de 15 %).

À noter que l'Etat peut à tout moment faire évoluer le dispositif en lien avec la crise sanitaire et ses aléas.

Personnes vulnérables (ou cohabitant avec) : Dispositif maintenu pour ceux qui ne pourraient pas télétravailler moyennant la fourniture d'un certificat d'isolement.

Parents d'enfants scolarisés : Pour continuer à bénéficier du chômage partiel, les salariés concernés devront produire une attestation de l'école prouvant qu'elle n'est pas en mesure d'accueillir l'enfant.

Si vous n'êtes pas en mesure de fournir cette attestation et que vous ne souhaitez pas remettre votre/vos enfant(s) à l'école, vous devrez prendre des congés. Ces derniers devront avoir été soumis à l'accord de votre employeur

Les Congés d'été : l'employeur nous précise ses intentions, et ses cadrages managériaux

La prise de congés payés et de jours RTT sera favorisée en fonction des impératifs opérationnels pendant la période d'été c'est-à-dire à compter de mi-juin et jusqu'au 4 septembre inclus (1 semaine avant pour le développement), à minima à hauteur de 3 semaines pour les salariés ayant un droit complet à congés payés (au prorata pour les salariés ayant un droit incomplet à congés payés).

Précisons que les jours congés payés éventuellement reportés provenant de la période antérieure sont inclus, comme la possibilité d'y inclure des RTT pour certains.

Les CP qui avaient été validés préalablement, pour septembre par exemple n'ont pas d'obligation d'annulation. La prise de congés pour les vacances de la Toussaint ou période de fin d'année, n'a rien d'obligatoire, mais serait limitée à une semaine maximum.

Les situations dérogatoires restent possibles après étude de la direction locale.

Les horaires et badgeages :

À compter du 2 juin, l'employeur semble vouloir recourir à un retour normé des horaires de travail sur une base de 35h.

Les accords horaires sont suspendus, ainsi par mesure de précautions sanitaires, certains autorisent plus ou moins quelques souplesses par le maintien de plages variables en début et fin de journée, certains élargissent les plages d'arrivée et de sortie.

EN CG : Un assouplissement de l'amplitude horaire semble être constaté selon les arbitrages de la direction locale et la nature de certaines activités (courrier/PS...)

EN VAD : Le télétravail serait maintenu jusqu'à fin juin à 100% , l'activité de développement à distance semblant le permettre, même si la pertinence du maintien horaire jusqu'à 20h pose question.

... En CC : La règle horaire du 9h/17h semble continuer jusqu'au 19 juin... globalement appréciable que cela puisse perdurer jusqu'à la fin d'été

En SD : Des horaires un peu assouplis mais cadrés par la nature de l'activité et la reprise progressive de l'accueil du public sur rendez-vous.

La Paie : éléments repères, à confirmer par les services RH

Éléments de paie	Montants	Période de référence	Dates de versement
Indemnité télétravail	Forfait mensuel 15€/brut en cas de recours au télétravail Sans prorata	16 Mars au 10 juillet 2020 (en lien avec les mesures d'urgence du 23 Mars 2020)	- En Mai pour la période Mars /Avril - Puis M+1
Indemnité d'usage du Matériel personnel	Forfait mensuel 15€/brut en cas de recours au télétravail Sans prorata	16 Mars au 10 juillet 2020 (en lien avec les mesures d'urgence du 23 Mars 2020)	Sur la Paie de Juillet
Indemnité Repas	6,80€ brut/par jour télétravaillé	16 Mars au 10 juillet 2020 (en lien avec les mesures d'urgence du 23 Mars 2020)	- En Mai pour la période Mars /Avril - Puis M+1 - Reprise en juin des Tickets Restaurants ou maintien si restauration collective fermée.
Monétisation de Jours de congés payés reportés	En lien avec son salaire	Non épuisés sur la période antérieure (2019-2020)	Paie de Juin (ou juillet)
Prise en charge abonnement transports collectifs	50% Employeur	Versement en cas de paiement effectif de l'abonnement (sauf période de suspension)	

Au vu des anomalies constatées, une vérification globale va être effectuée pour ajustements et régularisations futures...

Représentant(e) de Proximité :



Plan de
transformation
Impliquez-vous dans
son suivi!

Comme annoncé avant la crise, une transformation profonde devrait voir le jour sur la base d'expérimentations et de pilotes préalablement à toute généralisation, dans les mois à venir, étalés sur plusieurs années. Elle impacterait 4 grands domaines de l'entreprise : la transformation du modèle opérationnel (amélioration des outils et simplification), la transformation du réseau (interaction entre centres, évolution métiers...), la transformation du management et des pratiques de travail, la transformation du SI et de la gestion des données.

Si certaines impacteront les secteurs Mgen technologies, Union, notre secteur (SD,CG,CC,VAD,ER) aura également fort à faire. **L'implication des représentants locaux, pour faire remonter vos observations ou alertes sera déterminante en complément du travail mené au niveau national (Organisations Syndicales, instances CSE).**

Familiarisez-vous dès à présent avec l'outil SharePoint dédié et faites remonter vos remarques et questionnements.

Négociations complémentaires à venir :

Accord de méthode : le plan de transformation devrait s'étendre sur les 2 ou 3 ans à venir, 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 la mise en place de commissions de suivi récurrentes, et s'appuieront sur un travail d'expertise externe pour garantir au mieux les bons calibrages des dispositifs et leurs éventuels ajustements.

Télétravail : Avant la fin d'année, nous savons que c'est possible après maintenant plus de deux mois et demi d'expérimentation...

Pérennisons, généralisons et normons les conditions du télétravail, pour en sus de la fourniture attendue de matériel informatique adéquat et répondre à une attente certaines de nombreux salariés !!

Qualité de Vie au Travail : en cours, avec la mise en place prochaine de baromètres pour mesurer son niveau, ...

Difficultés au travail. Rappel des dispositifs existants :

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE : No vert : 0 800 159 136, 24h/24h

ALERTE : Dispositif IQVT : 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 facilité 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 faite 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

Michel LAUGIER
mلاغier@mgen.fr

Nous
sommes là
pour vous
aider !