



Info Flash 28 Août 2020

Crise sanitaire : Repartons pour un tour !

Alors que le nombre de cluster s'accroît, que le risque de reprise épidémique s'accélère dans les grandes zones urbaines, nous constatons d'ores et déjà quelques cas d'infections avérés ou supposés, dans les centres de services ainsi que dans nos entourages respectifs.

Inévitablement cette situation fait ressurgir les anxiétés et nécessite que les organisations de travail s'adaptent et puissent sécuriser les environnements de travail, ceci alors que le port du masque se généralisera dans nos murs à compter du 1er septembre.

L'UNSA-MGEN est mobilisée et maintient sa vigilance sur le sujet au sein des instances représentatives (CSE, CSSCT, commission RP...) qui reprennent dès la semaine prochaine. Nous continuons d'interpeller régulièrement l'entreprise et nos responsables RH en matière de sécurité sanitaire.

De nombreux sujets doivent être abordés, à tel point qu'il serait difficile d'en faire une liste exhaustive, mais les questions de stock et de distribution de matériel (masques, gel...), de taux de remplissage des centres et du maintien du télétravail, des règles de circulation et de fonctionnement des centres disposant d'open-space, comme ceux accueillant du public devront à nouveau être rappelées et sans doute actualisées. Bien entendu, si l'expérience passée reste une base solide sur laquelle il convient de capitaliser, elle reste perfectible et devra savoir s'adapter à des scénarii divers notamment à l'égard de potentiels re-confinements localisés durant la saison hivernale à venir.

L'UNSA-MGEN, dans la continuité de nos interventions précédentes, revendique la mise en place d'un télétravail plus normé et la négociation d'un accord d'ici fin 2020 dans un périmètre le plus large possible incluant l'ensemble des salariés quel que soit le type de centre. Nous constatons que notre employeur a commandé à cette fin un nombre important de postes informatiques (livraison en cours). Si cela reste contraignant (un espace non négligeable au domicile, voire impossible pour certains), il s'agit néanmoins d'une vraie réponse à la précarité technique dans laquelle les salariés se trouvaient en utilisant leurs matériels personnels. Nous y reviendrons une fois la mise en place plus concrète et les éventuels questionnements qui pourraient être générés...

En complément l'UNSA-MGEN interpelle sur la gestion des personnes vulnérables pour lesquelles la poursuite des aménagements notamment d'un télétravail à 100% apparaît nécessaire au-delà du 31 août lorsqu'il est possible plutôt qu'un chômage partiel économiquement pénalisant.

L'employeur devrait communiquer d'ici peu, sur les tests de dépistage parfois volontairement réclamés par les salariés aux retours de congés, d'autres fois nécessaires au regard de symptômes développés individuellement ou autour de soit.

Nous aborderons ces sujets, et réclamerons la mise en place de procédures claires, lisibles, les plus équitables possibles, accompagnées d'un management de proximité sachant individuellement prendre en compte les situations particulières. L'unité et la solidarité entre tous seront la clef de nos réussites collectives.



Durant l'été :

Mesures Indemnitaires Télétravail et Paie

Nous rappelons la signature d'un accord sur les mesures exceptionnelles intégrant, entre autres, des dispositifs indemnitaires en matière de télétravail, qui devront prochainement faire l'objet d'une évaluation collective en commission de suivi.

A ce stade, qu'il s'agisse des 15 euros mensuels liés au travail au domicile et/ou des 15 euros mensuels liés à l'éventuelle utilisation de son propre matériel personnel ceci depuis Mars (et jusqu'à fin 2020), nous constatons de nombreux manquements quant à leurs versements. Bien qu'un travail de recensement soit engagé, nous déplorons le décalage au regard des promesses faites initialement. Les régularisations devraient finir par être appliquées sur les salaires de septembre pour la période antérieure...

Par ailleurs, la fragilité de la fonction paie s'est encore démontrée sur les salaires de Juillet, avec des régularisations constatées par certains salariés en leur défaveur pour des montants significatifs ! Nous déplorons cette situation (heureusement non généralisée) que nous avons dénoncée sur le champ et pour laquelle nous attendons des explications techniques. Les difficultés financières générées individuellement ne peuvent laisser place au seul arbitraire comptable sans un minimum de prévenance!

Prime exceptionnelle de « retour anticipé » :

L'employeur nous a informé courant juillet du versement d'une prime allant de 250 à 500 euros à destination des salariés ayant accepté un retour sur site anticipé dans le cadre du plan de continuité d'activité. Cette disposition unilatérale touche environ 150 salariés sur notre périmètre. Notons qu'un dispositif spécifique pour les salariés des établissements de santé a aussi été engagé sur la période dans le cadre de mesures gouvernementales relatives à l'exposition et à la mobilisation du monde médico-social...

L'UNSA-MGEN accueille naturellement favorablement ces dispositions mais rappelle et revendique néanmoins une reconnaissance plus large à destination des salariés ayant aussi contribué au maintien des activités et de la qualité de service en dépit de dispositifs de télétravail fébriles durant cette période de crise sanitaire.

Nous rappelons donc à l'employeur la nécessité d'assurer une équité et une réelle reconnaissance des efforts de chacun, au-delà des louanges déclamés en tribunes ou des félicitations des directions locales.

Objectifs et développement

La rentrée et la gestion des cohortes a repris depuis le début de l'été, tout comme l'activité commerciale plus classique. Elle s'accompagne des exigences habituelles, d'objectifs collectifs et individuels notoirement surévalués.

L'UNSA-MGEN dénonce depuis des années les écueils de protocoles horaires toujours plus contraignants dans leurs interprétations, la fixation de repères managériaux privilégiant trop souvent la statistique au détriment de la pertinence commerciale, l'absence de prise en compte suffisante des disparités géographiques en matière de potentiels, la spécificité d'une mutuelle assurant aussi la gestion du régime obligatoire.

Alors que les évolutions et la multiplication des produits n'ont cessé de croître, les contraintes réglementaires ont fait de même. Alors que la régionalisation et la réorganisation du réseau n'ont pas encore apporté les bénéfices attendus en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail notamment, les transformations de nos outils GRM se sont poursuivies et continuent de démontrer leurs limites à l'image de LINK source récurrente de difficultés et de dysfonctionnements. Ceux-ci génèrent la lassitude du réseau jusqu'à un certain mal-être collectif.

Durant la crise, nombreux sont ceux qui ont pu goûter au charme d'échanges non commerciaux avec les adhérents, et au fait de retrouver l'essence d'une relation de confiance sans arrière-pensée...mais la réalité plus froide reprend le dessus même dans le monde d'après.

Il est bien évidemment légitime d'assurer le développement. La commercialisation d'un produit de protection sociale répondant à des besoins exprimés est d'une utilité sociale incontestable et à la fois la source de la pérennité de l'entreprise, de son modèle de solidarité. Néanmoins au regard des ajustements d'objectifs annoncés dont nous pourrions apprécier en CSE extraordinaire de septembre la teneur, il convient d'assurer le maintien d'une cohérence d'ensemble. **L'UNSA-MGEN souhaite préserver les salariés des dérives constatées en matière d'exigences de production, préserver les collectifs de travail trop souvent fragilisés et corrélés les attendus avec un contexte de crise qui, s'il ne remet pas en cause le modèle de proximité élaboré, doit savoir faire le dos rond.** La prise en compte des impacts comportementaux liés à la pandémie devront être étudiés chez nos prospects et sans aucun doute devront à moyen terme s'accompagner d'évolutions des méthodes et outils de commercialisation.

Nous rappelons que la dynamique de développement en VAD et en SD est aussi liée à l'implication de chacun, à l'apport de l'ensemble des salariés de la chaîne de service. La coordination régionale pilotée au niveau des ER doit pouvoir apporter du sens et nourrir la fluidité du réseau physique. La qualité de service optimum dans les Centres de Gestion, les Centres de Contacts, et PPR, participe à la crédibilité et au professionnalisme de la mutuelle. Les salariés de ces centres doivent là aussi savoir être reconnus par l'employeur à leur juste valeur et à hauteur de l'utilité stratégique qu'ils représentent.

Un plan de transformation est annoncé. Fort des audits externes et internes, nous serons vigilants à chaque étape, au sein de nos instances représentatives, tout en continuant à revendiquer en instance de négociation une rémunération en corrélation avec la réalité métier.

Plan de
transformation
Impliquez-vous
dans son suivi !

Représentant(e) de Proximité :

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, étalée 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, Elus CSE).**

Utiliser l'outil SharePoint dédié et faites remonter vos remarques et questionnements.

Négociations complémentaires à venir :

Télétravail : Avant la fin d'année...

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

Œuvres sociales CSE C

Calendrier : Coupon Sport /Frais de rentrée Scolaire/Chèques vacances. Attention aux délais, pensez-y !
Votre dossier sur <https://www.csecuesmgen.fr/>

Voyages et Séjours: Le catalogue arrivera en septembre en amont de la saison hiver. La crise sanitaire bouleverse le secteur, nécessite des arbitrages en matière de destinations, néanmoins la continuité est assurée et un large éventail sera proposé.

Enquête CSE C: Lancement en septembre afin de recueillir vos avis, vos attentes, vos satisfactions pour consolider, ajuster, faire évoluer nos dispositifs collectifs d'œuvres sociales...

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 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

Michel LAUGIER
mلاغier@mgen.fr

Nous
sommes là
pour vous
aider !