10 octobre 2022

VYV3 … Le groupe, C'est nous!

C'est en substance, ce que nous dit Stéphan Gouzouguec lors du CSE ASS du 27 septembre 2022. Après les annonces faites le 23 juin 2022 en CSE ASS, nous avions demandé sa présence en qualité de Vice-président de la MGEN mais également Vice-président de VYV3, et celle de Madame Marine Plantevin, Directrice Générale offre de soins, pour une présentation de l'implantation régionale de VYV3 et des conséquences du projet de « prise en charge » de nos établissements.

Pour l'employeur, il s'agit d'un projet d'**arrimage** des établissements via un **ancrage** régional. Nous notons à ce stade les éléments de langage de l'employeur particulièrement positifs et solides, le terme **d'adossement** est également employé mais une préférence pour le champs lexical maritime reste néanmoins **la MGEN Touch'** (Attention toutefois au naufrage ou autre accident maritime).

Pour nos interlocuteurs, cette mise en œuvre reste un vaste chantier. Les paramètres et les environnements à prendre en compte sont particulièrement nombreux et différents dans chaque région. Avec l'aide d'un cabinet conseil notre employeur analysera l'ensemble des conséquences durant ces 9 prochains mois. L'UNSA a demandé la communication de ce cahier des charges à chacune des études de l'audit.

Quelques éléments à prendre en compte pour (commencer à) comprendre :

VYV3 est issu du rapprochement entre les activités de soins et services du groupe Harmonie et le Livre 3 du groupe MGEN (Action Sanitaire et Sociale et Centres de Santé). Cette structure est découpée en Unions Territoriales.

Ces activités sont réparties en 3 pôles : Pôle soins - 235 Etablissements, Pôle Accompagnement - 629 Etablissements et Pôle Produits et Services - 859 Etablissements.

La MGEN représente aujourd'hui 4 % des Etablissements du groupe (SSAM - Services de Soins et d'Accompagnement Mutualistes) mais 13% en produit d'exploitation.

L'offre MGEN est de 3 300 lits au sein de VYV3 avec 4 000 professionnels sur les 33 000 personnels VYV3.

VYV3 concentre donc 17 métiers et 1 700 établissements différents qui vont de l'officine de pharmacie à l'établissement SSR.

Voici donc pour les précisions « techniques » qui n'enlèvent pour autant rien des interrogations et inquiétudes quant au futur des salariés. Il est important de préciser à ce stade, et en amont de ce CSE ASS, **l'intervention de l'UNSA en comité de sous-groupe VYV3, le 23 septembre 2022.** Nous avons rappelé à Didier Hervaux, Directeur Général Délégué de VYV3, le besoin de transparence à chacun des stades, condition sine qua non à un dialogue social satisfaisant.

Nous l'avons interrogé sur **l'avenir des établissements déficitaires ou en difficultés qui devront s'inscrire dans le plan stratégique VYV 2025, prévoyant la cessation des activités non rentables. Comment garantir que tous les établissements soient repris ?** Nous avons bien-sur questionné l'architecture du futur pilotage, le statut contractuels pour les salariés, les choix en matières de changement de convention collective, la typologie de l'organisation du dialogue social, des précisions sur la mutualisation des fonctions supports, l'immobilier, et bon nombre de questions encore sans réponses.

Nous avons également attiré l'attention de nos futurs repreneurs sur un élément auquel sont particulièrement attachés les salariés de nos établissements et de la MGEN en général, **les œuvres sociales**. Sur un périmètre de 10 000 salariés, le budget du **CSE Central** permet au-delà des prestations tourisme, bon nombre d'aides dont bénéficie la plupart d'entre nous à un moment ou à un autre de sa vie professionnelle au sein de la MGEN. Certes, le groupe VYV est constitué de 45 000 salariés dont 35 000 pour le livre 3, mais le principe même de régionalisation induit de grandes disparités et ne permet pas de compenser la perte de nos œuvres sociales. Nous avons donc énuméré les principales, pour que soit bien entendu le dommage éventuel. La c**ommission sociale, les bourses d'études, les centres aérés, les chèques cultures, les CESU – Garde d'enfant, les coupons sports, le financement du BAFA, les jouets de fin d'année, le conseil juridique, les frais de rentrés scolaire, le soutien scolaire, etc.**

10 octobre 2022

VYV3 ... Le groupe, C'est nous!

Lors du **CSE ASS du 27 septembre**, nous avons à peu de mots près répété ces propos à Stéphan Gouzouguec et Marine Plantevin, afin que les choses soient claires et sans ambigüités sur nos attentes. Nous les avons interrogés sur la « plus value » qu'apporterait le groupe VYV aux salariés de nos établissements. La réponse de Marine Plantevin est claire ; la régionalisation permettra une plus grande force de négociation auprès des ARS et, de ce fait, pérennisera nos emplois. Les œuvres sociales du CSEC font parties des éléments pris en compte, nos interlocuteurs s'y disent attachés. **Pour Stéphan Gouzouguec, les choses devraient se faire progressivement, en tenant compte de l'avancé des projets de chaque établissement et leur équilibre économique. Il y aura donc très probablement des stratégies différentes dans chaque région (très inégalement constituées en terme de densité et structures juridiques).**

Chacun des établissements MGEN devra être rattaché à une UT (Unité territoriale) selon les offres sanitaires déjà en place. « **Ceci afin de réussir un ancrage qui assurera un rayonnement territorial efficace » estime l'employeur.** Voilà donc l'ambition et le résultat idéal. Le bon élève sera celui dont les projets pluri partenariaux séduiront le mieux l'ARS locale.

Mais tous les établissements MGEN pourront-ils entrer dans ce projet ? Si la Bretagne, les Pays de Loire , la région Bourgogne-Franche-Comté, la Normandie, l'Occitanie, l'Ile-de-France et d'autres bénéficient d'un maillage VYV3 relativement important permettant une intégration , d'autre, comme le Nord ou la région Auvergne Rhône-Alpes, nous engagent à la prudence.

Et bien que soit avancée l'idée de développer une politique de partenariats multiples pour nos établissements de santé mentale, nous nous interrogeons néanmoins sur leur capacité à exister au sein de cette nébuleuse ?

Le choix du prestataire en charge de l'étude de faisabilité a été fait au 30 septembre. Cet accompagnement devrait permettre à l'employeur d'y voir plus clair et de nous apporter, souhaitons-le, toutes les réponses aux questions posées.

Tout au long de ces 9 mois nous devrions avoir des retours périodiques sur l'avancée de ces réflexions, sur les différents scénarii selon les régions, sur les analyses macros et les principaux enjeux pour arriver, dans un deuxième temps, à une présentation des différentes solutions aux instances MGEN de juin 2023. Nous vous tiendrons informés très régulièrement.

Mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

Déblocage de votre épargne PEE

NATIXIS INTERÉPARGNE

<u>Jusqu'au 31 décembre 2022</u>, les sommes issues de la participation et de l'intéressement peuvent être débloquées sous certaines conditions :
Le montant débloqué est **destiné à financer l'achat de biens ou de services** (les justificatifs de ces dépenses doivent être conservés par les épargnants et tenus à disposition de l'administration fiscale en cas de contrôle) .

Le montant maximum des sommes déblocables est de 10 000 euros nets de prélèvements sociaux et une seule demande de déblocage peut être formulée par épargnant. Les sommes débloquées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu mais les plus-values restent soumises aux prélèvements sociaux de 17,2 % (selon les règles habituelles de l'épargne salariale)

10 octobre 2022

RSE - Entreprise responsable ou communication valorisante ?

La **commission européenne** a défini en 2011 la **R**esponsabilité **S**ociétale des **E**ntreprises (RSE) comme « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* ».

La MGEN saisit donc l'opportunité de répondre à une obligation légale en affichant une image positive et valorisante. La nouvelle politique RSE de la MGEN et de VYV va dans ce sens, englobant le développement durable et les obligations légales liées à la loi sur la transition énergétique.

Mais au-delà de l'affichage, qu'y a-t-il de concret ?

Pour le groupe, les actions vont porter sur les appels d'offres, la stratégie économique mais aussi sur les futurs investissements. Combien de bâtiments ont jusqu'ici été rénovés sans tenir compte des enjeux climatiques ou énergétiques ? Aujourd'hui encore, nous pouvons nous inquiéter d'une crise de l'énergie qui désoriente les choix de court, moyen et long termes.

Pour l'employeur, les priorités s'orientent vers une réduction de la consommation de l'énergie avec réalisation d'un bilan carbone (-23.2 % depuis 2010 ; il faudra atteindre 40% en 2030), réduction et tri des déchets, étude de l'impact du numérique sur l'environnement et travail sur les déplacements (mobilité durable).
Pour 2022, distribution de stickers, avec 6 éco-gestes (l'hygiène, la consommation du papier, le numérique, l'eau, les déchets, l'énergie avec la lumière).

Lorsque nous interrogeons l'employeur sur les conséquences directes de cette crise énergétique sur les établissements, notamment en termes de chauffage, d'éventuelles baisses de température des bureaux ou des chambres patients / résidents, voici donc les réponses :

- **Les actions, c'est avant tout « accompagner les salariés dans ces mesures et cette démarche ».**
- **Il existe une réunion mensuelle avec les Directeurs afin qu'ils réfléchissent aux actions à mettre en place en faveur des économies d'énergie.**
- **Les économies d'énergie, c'est l'économie durable, c'est la baisse de la consommation d'énergie fossile, c'est donc bon pour l'environnement. Mais c'est aussi des économies financières, par rapport à l'explosion du prix de l'énergie. Les directions y sont davantage contraintes.**
- **On cherche des axes. La MGEN a initié l'isolation des bâtiments et la mise aux normes des établissements ou le chauffage par biomasse (Ex : à Trois Épis).**
- **Pour le photovoltaïque, la MGEN s'interroge : cela reste extrêmement cher, mais avec l'envolée des prix du chauffage, cette piste devient de plus en plus intéressante.**

Des actions donc, des pistes, des axes, mais qui nécessiteront surtout des financements. Pour mémoire, la chaudière biomasse de 3 Épis a longtemps été refusée par le siège avant d'être finalement imposée en local.
Et pourquoi ne pas élargir les possibilités de télétravail sur notre secteur ?
Les salariés seuls ne pourront porter et supporter ces économies.

10 octobre 2022

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Le **5 octobre 2022** avait lieu la première séance de Négociation Annuelle Obligatoire sur les 4 prévues et dont la prochaine aura lieu le 25 octobre. Pour rappel, la NAO 2021-2022 s'était soldée par un échec, le jusqu'au-boutisme de l'employeur à conduire une politique des rémunérations principalement axée sur les primes individuelles et… rien pour le livre 3, entrainant de fait une non signature de l'UNSA-MGEN-VYV, ou plutôt, pour être précis, la signature d'un protocole de désaccord. Dans ce document, les seules mesures unilatérales mises en place par l'employeur étaient les « primes de cooptation « et les « primes d'accueil ».

Nous avons donc entamé cet échange par une présentation employeur du bilan de la campagne de rémunération 2022 : une fois encore, toutes les entités étaient présentées **sauf les établissements**. **Quel signal positif pour entamer des négociations !!!** Attendez un peu Mesdames et Messieurs les négociateurs, nous ne sommes pas encore vendus à VYV !

Nous sommes donc intervenus pour interroger nos interlocuteurs sur cette absence d'éléments en termes d'augmentations individuelles qui pourtant sont bien réelles sur notre secteur, d'égalité professionnelle alors que des disparités sont avérées sur certains métiers, de promotions et, pour finir, demander un bilan sur les mesures unilatérales de l'employeur, les fameuses **« primes de cooptation » et « primes d'accueil ».**

Le mantra « livre 3 » a alors été récité par l'employeur **« les éléments sont liés à la convention collective FEHAP, l'employeur n'a pas la main dessus, il n'y a pas d'augmentation individuelle sur MASS, pas d'inégalité professionnelle car les métiers sont normés, les bonifications après l'embauches sont marginales, nos métiers n'offrent pas de possibilité de promotion, etc** etc etc…

Le petit plus qui sera certainement apprécié par les plus bas salaires : « ***20% des salariés perçoivent le salaire minimum MGEN qui a augmenté de 3% en 2022 par le biais de la hausse du SMIC, donc 20% des salariés ont été augmentés.*** » si si…
Si vous êtes dans ce cas, que votre salaire net est resté le même mais qu'une ligne maintien du SMIC est apparu en faisant fondre le minimum MGEN, ou tout autre jeu d'écriture sur votre bulletin de salaire n'ayant aucun impact sur votre net à payer, ceci s'appelle aux dire de l'employeur une augmentation. Et si vous étiez polis, vous diriez merci…

Sur les « primes de cooptation » et « primes d'accueil », mesures décidées par l'employeur uniquement, il est important de le rappeler, et présentées en NAO 2021-2022 comme **LA** mesure répondant au manque d'attractivité de nos établissements, accrochez-vous bien…
2 primes de cooptations seulement versées en 2022 !!! Ouhaou ça force le respect !
Pour les primes d'accueil, l'employeur n'était pas en mesure de nous donner le chiffre, il le fera pour la prochaine séance mais nous pouvons d'ores et déjà imaginer que celui-ci devrait se situer entre… 1 et… 2. Mais l'année n'est pas finie et le protocole de désaccord se terminera au 31 décembre 2022, nous souhaitons donc bon courage à notre employeur pour recruter avec ces mesures porteuses d'ambitions.

Après ces quelques échanges, chaque organisation syndicale était invitée à faire part de ses propositions.
L'UNSA, en syndicat responsable, a préféré cette année prioriser 3 mesures directement en lien avec la crise de l'énergie et du pouvoir d'achat que nous traversons tous aujourd'hui. Bien sûr, il n'est pas question d'abandonner l'ensemble des revendications que porte l'UNSA-MGEN-VYV depuis des années mais plutôt de palier l'urgence et les besoins immédiats des salariés.

Jonathan FERRARI, Secrétaire Général de l'UNSA-MGEN-VYV, a donc rappelé l'employeur à sa responsabilité vis-à-vis des salariés en priorisant les 3 mesures suivantes (Extrait du courrier envoyé le jour même au Présent Savignac et au Directeur Général Fabrice Heyriès):

La revalorisation générale des Salaires au 1er janvier 2023 constitue donc pour nous la priorité. Nous sollicitons une augmentation en Euros (et non en %) d'une valeur de 150 euros Net/mois pour le secteur Assurantiel et un rattrapage des salaires du livre 3 calé sur les récentes évolutions du point d'indice de la fonction publique.
Aussi nous vous demandons, en mesure immédiate, le **versement d'une prime PPV (Prime de Partage de la Valeur) d'un montant conséquent,** au titre du rattrapage de l'année en cours (2022) et dans une optique d'apaisement collectif. Cette prime doit pouvoir atteindre les 1000 euros à minima et doit être financée sur les fonds propres de l'entreprise, pour un versement sur l'ensemble des secteurs de notre UES.
En troisième priorité, nous vous demandons de **valoriser les nouveaux métiers déployés dans le cadre de votre transformation** : TMR, TMD… (*Basculement en catégorie « technicien » de tous les métiers de CDS, passage en T2 pour toutes les fonctions de « conseiller »…)* . Il s'agit d'un préalable à la reconstruction d'une motivation aujourd'hui largement écornée, qui impacte fortement la productivité recherchée et qui sera demain nécessaire pour la mise en place de synergies positives.

Sur ces propositions, l'employeur se dit prêt à étudier des augmentations générale et individuelles, des évolution liées à la transfo sur le L2, une prime autour de la performance, une PPV et d'éventuelles mesures en lien avec la mobilité (propositions d'ailleurs soutenues par l'UNSA en séance) .

Prochain rendez-vous le 25 octobre…

Site UNSA-MGEN :
https://unsa-mgen.fr/accueil/

Si vous voulez (re)joindre l'équipe UNSA - mlaugier@mgen.fr

Bulletin d'adhésion 2022

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 ou par virement bancaire
RIB accessible depuis notre site: www.unsa-mgen.fr

Pour un paiement en plusieurs fois, contactez nos trésoriers

À retourner à (*en 'lettre suivie' de préférence*)
UNSA-MGEN
7 square Max Hymans 75015 PARIS

Cotisation 2022

Base de calcul: Salaire brut Mensuel « imposable »	cotisation annuelle	Reste à charge annuel déduction faite du crédit d'impôt de 66%	Reste a charge mensuelle déduction fait des 66% de credit d'impot
jusqu'à 1600€	48 €	17 €	1,42 €
de 1601 à 1800€	55 €	19 €	1,58 €
de 1801à 2000€	64 €	22 €	1,83 €
de 2001€ à 2400€	73 €	25 €	2,08 €
de 2401 à 2800€	88 €	30 €	2,50 €
Plus de 2800€	99 €	34 €	2,83 €

Contact Trésorerie:

Eric David :
edavidsi@mgen.fr

Philippe GOUBET
pgoubet26@mgen.fr

Nous sommes là pour vous aider !