



29 juin 2022

De MGEN à VYV3 – Le départ est donné ?!

Le 13 janvier 2022, en comité de sous-groupe VYV3, l'UNSA interrogeait Didier Hervaux (Directeur Général de VYV3) sur la volonté d'intégrer les établissements MGEN au périmètre de VYV. La réponse semblait claire, la volonté était là, c'était un sujet politique et les présidents de VYV et de MGEN, Stéphane Junique et Mathias Savignac, y travaillaient.

Dans les semaines suivantes, les contours allaient se dessiner, la MGEN devant définir une feuille de route. Pourtant, ce qui est clair chez VYV ne semble pas l'être à la MGEN. A cette même question et depuis 6 mois, la direction des établissements restait rassurante, rien n'était engagé ni même prévu à moyen terme. Le Directeur Général de la MGEN, lui-même, en CSE Central du 9 et 10 juin 2022, affirmait (avec tout de même une petite finesse en fin de propos) « il n'y a pas de projet d'adossement, on n'y a pas travaillé. Nous faisons tout pour conserver les établissements mais je ne peux donner aucune garantie. »

6 jours plus tard, le dossier d'étude du processus d'arrimage de nos établissements à VYV 3 était présenté au Conseil d'Administration de la MGEN, à grand renfort d'arguments le justifiant. Quelle efficacité Monsieur le Directeur Général ! Un tel travail en 6 jours seulement ! Avec une belle preuve de de transparence ! Aussi, ce 23 juin 2022 en CSE ASS, l'employeur rétropédalait pour justifier ce choix.

En 2017, à la création du groupe VYV, un accord (la convention GENOME) a été signé par l'ensemble des entités du groupe. Celui-ci devait permettre à terme une régionalisation des activités et donc, de nos établissements. Jusqu'à présent, la MGEN s'était émancipée de cet accord pour ce que la direction des établissements appelle des « raisons diverses et variées ». Le terme est peu technique, peu précis, mais nous devons nous en contenter.

Subitement, il n'est plus question de maintenir le statu quo, tout se précipite et ce qui se justifiait hier encore comme une nécessité semble être devenu une grave erreur stratégique. *Nous autres, salariés, ne pouvons pas comprendre les différentes stratégies de hauts vols mises en œuvre depuis de nombreuses années et qui semblent si incompréhensibles d'en bas ; elles prennent certainement tout leur sens d'en haut, pour peu que l'on souhaite prendre un peu de hauteur.*

Pour l'employeur, le sujet a été « redynamisé ». Il faut « créer des

synergies », « regarder les mutualisations pour toutes les professions, partager les ressources ». Il faut aussi développer une stratégie régionale pour mieux connaître les besoins de la population, répondre aux synergies pour les populations. Il faut travailler également en partenariats avec les collègues de VYV 3, œuvrer ensemble et non en concurrence, initier des actions de lobbying pour faciliter l'attractivité pour les patients et les résidents. Il faut faciliter l'innovation, investir un peu plus et être plus attractifs. **Il faut il faut il faut...**

En bref, il faut basculer chez VYV au plus vite. Enfin, non, on est pas si pressé. Quoi que, le hasard du calendrier du Livre 2 percutera probablement cet « arrimage » puisqu'en 2025, la MGEN doit passer le cap de la PSC (Protection Sociale Complémentaire – soit en clair la mutuelle obligatoire pour les fonctions publiques). Pour rappel, la MGEN joue sa survie sur cette échéance. La remise en question est totale, le modèle

économique change, des réductions de personnel et une économie de 200 à 250 millions d'euros est envisagée. Le système informatique lui-même est obsolète et inadapté. Si cette mutation coïncidait avec le départ des établissements ASS et Centres de santé, il faut reconnaître que les planètes s'aligneraient plutôt bien pour la Direction Générale.

Cela pourrait donc expliquer cette présentation idyllique aux administrateurs ce 16 juin 2022 visant à démontrer que cet « adossement » des établissements sur le groupe VYV optimisera les performances économiques, performances de services et performances sociales tout en restant très fier de nos valeurs MGEN intactes et immaculées.

Arrimage ? Adossement ? ... à l'heure où le DÉMANTÈLEMENT de l'œuvre de la grande MGEN est initié, le choix d'un vocabulaire indolore est capital pour l'employeur, ne nous y trompons pas !

Site UNSA-MGEN :
Adhésion, actualités sectorielles...
<https://unsa-mgen.fr/accueil/>



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



29 juin 2022

De MGEN à VYV3 – Et les salariés?

Mais quelles seront les conséquences pour les salariés ? Tout d'abord, l'employeur nous informe que des cabinets d'experts seront sollicités pour différentes analyses : impacts RH au niveau contractuel, conventionnel, juridique, immobilier au niveau du siège et de la représentation du personnel (négociations, CSE...)

L'étude devrait être finalisée en juin 2023 et sera destinée à évaluer et définir où mettre le curseur de la régionalisation. Les différentes étapes seront présentées tout au long des CSE pour présenter les différentes hypothèses.

Dans un second temps, la MGEN communiquera des « **éléments de langage** ». Attendons-nous au meilleur grâce aux cabinets de conseil ! La mise en œuvre du projet sera donc longue et l'employeur nous affirme que les élections professionnelles auront bien lieu en 2023.

Quoi qu'il en soit, si nous voyons assez clairement ce que nos établissements peuvent apporter à VYV, en termes d'image, de compétences, de notoriété, ce que VYV peut apporter à nos établissements reste abstrait.

L'UNSA a immédiatement interrogé l'employeur sur un tel projet et ses conséquences, après avoir invité à la transparence nécessaire dans toutes les instances voire une cohérence des propos entre la Direction Générale et la Direction des Etablissements :

- **Quel impact sur l'attractivité dans ce moment si particulier où la perte de sens est la réalité quotidienne des personnels soignants ?**
- **Qu'en sera-t-il des établissements déficitaires ou en difficultés qui devront s'inscrire dans le plan stratégique VYV 2025, prévoyant la cessation des activités non rentables.**
- **Quelle sera l'architecture du pilotage futur ?**
- **Quels futurs statuts contractuels pour les salariés ?**
- **Et en matière conventionnelle ?**
- **Quelle représentativité syndicale ? Comment les établissements seront représentés au niveau IRP ?**
- **Comment ne pas envisager le démantèlement de l'UES et la fin des œuvres sociales du CSE Central ?**
- **Quel sens donner aux fameuses valeurs de la MGEN et à son appartenance à l'économie sociale et solidaire ?**

L'employeur se veut aujourd'hui rassurant en apportant quelques premières réponses : « Il faut pérenniser la stratégie d'amélioration des déficits. C'est ce qui est fait pour l'instant sur certains établissements, comme le Royans par exemple », ou encore « A la fin on pourrait ne plus être MGEN, on pourrait être VYV. Mais ce n'est pas ce que l'on veut ». Mais nous entendons aussi « tous les scénarios seront cependant étudiés dans le cadre de cette étude ».

Pour répondre à ces questions comme à toutes celles à venir, l'UNSA, en séance, a demandé à se voir communiquer les lettres de missions données aux cabinets d'expertises, mandatées par l'employeur (considérant qu'elles feront apparaître la volonté réelle de l'employeur).

Le projet ne fait que commencer, nous sommes en alerte dès aujourd'hui avec l'exigence d'être informés continuellement sur un risque de démantèlement du Groupe MGEN.

Pouvoir d'achat : L'UNSA continue de revendiquer des mesures concrètes, possiblement à travers la prime transport existante, par son élargissement et sa revalorisation en cette période de flambée du carburant... et sans attendre une flambée sociale !!!

Site UNSA-MGEN :
Adhésion, actualités sectorielles...
<https://unsa-mgen.fr/accueil/>



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



29 juin 2022

Séjour Handicap – Où en est-on ?

INFOS DE LA DIRECTION : Pour la filière éducative et sociale, un accord a été signé à la FEHAP et a été validé. L'agrément du 14 juin attend la parution au JO. La mise en paye en juin est impossible, il faudra donc attendre le mois de septembre pour les oubliés du Séjour dont les filières administratives et logistiques des EMSR (Le Royans). La direction des établissements s'engage toutefois à faire son maximum pour juillet, avant la période de congés.

Pour rappel, la date d'effet rétroactive est bien au 1^{er} avril, pour un montant de 238 euros brut mensuels (temps plein). Pour les médecins coordonnateurs des EHPAD, le montant sera de 517 euros bruts (date de mise en œuvre inconnue mais rétroactive au 1^{er} avril). Pour ne pas créer d'exclusion, la pharmacienne des EMSR sera éligible à cette mesure.

Projet Chanay – Institut MGEN Arc Alpin – IMMA

Depuis sa présentation en CSE Central le 16 décembre 2020, le projet de l'Institut MGEN Arc Alpin – IMMA a connu un certain nombre d'aléas. Tout d'abord, CLINEA, filiale d'ORPEA, ne souhaitait plus de partenariat avec la MGEN, ce qui en soit, est un élément particulièrement positif. L'UNSA s'était alors déjà interrogée sur cet étroit partenariat puis largement exprimée sur son opposition à cette collaboration, à la lumière du scandale ORPEA, pour des raisons éthiques évidentes qui ne semblent pourtant pas émouvoir les valeurs de la MGEN.

Également, une problématique de classement des sols en zone écologique et humide impliquant pour l'acheteur de financer un terrain d'une surface doublée afin de préserver la faune et la flore. Erreur de débutant ou mauvaise appréciation des coûts ? les propos tenus par l'employeur en CSE ASS le 23 juin 2022 restent confus voire contradictoires.

Nous apprenons donc que le coût initial du projet a été réévalué pour passer de 16,9 M€ à 21,1 M€.

Un coût supplémentaire dû principalement au classement des sols en zone humide (+ 1,2M€) ainsi qu'à l'inflation du coût de la construction et des équipements (+2,2M€). Également, et c'est une bonne nouvelle, un surcoût lié au financement de la réintégration de la restauration et du bionettoyage au sein de l'établissement : modification et ajout sur les plans pour + 800K€ (**réclamé fermement par les élus et appuyé par l'expertise Syndex dès le début du projet**).

A noter que la MGEN a réinternalisé ces deux fonctions avant le scandale ORPEA (puisque la collaboration initiale et externe était prévue avec CLINEA, sa filiale)

Ces bonnes et moins bonnes nouvelles ont donc impacté le « business plan » et nécessité la recherche de financements complémentaires (ventes immobilières, modification des plans, financement ARS encore non confirmé ...) Il a été validé en Conseil d'Administration le 16 juin 2022.

Des questions restent en suspens mais la Direction devrait d'ores et déjà nous faire suivre :

- La cartographie des emplois
- Les nouveaux plans au sols
- D'autres points d'avancement du projet, en CSE notamment

A noter que l'ARS a validé la convention de collaboration pour la pharmacie de l'Établissement d'Évian. Rappelons que les élus avaient fortement réclamé la présence d'un poste de pharmacien en interne.

Le futur taux d'occupation ainsi que l'EBE ambitieux de 12,5% sont directement liés au montage de ce projet et sont le socle du business plan proposé. **Ce point nous semble particulièrement optimiste.**

Il reste également 4 ans, dans un contexte pour le moment très défavorable, pour pérenniser les recrutements qui seront eux aussi les garants du bon fonctionnement global du nouvel établissement et de ce fait de sa santé financière.

A nouveau, au cœur des discussions, le manque d'attractivité de nos emplois.

Site UNSA-MGEN :
Adhésion, actualités sectorielles...
<https://unsa-mgen.fr/accueil/>



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



29 juin 2022

AG UNSA – LYON mai 2022

Forte de ses militants de terrain, avec près d'une centaine de Représentants de Proximité, autant de Délégués Syndicaux et une soixantaine d'élus CSE, l'UNSA-MGEN, première organisation syndicale de l'UES MGEN a tenu son assemblée générale à Lyon.

Ainsi nous avons pu conforter nos fonctionnements statutaires et démocratiques, en renouvelant le bureau notamment (Karine COHEN – ESM Grenoble- a intégré le bureau syndical) et en nous donnant de l'élan pour les échéances à venir. Un état des lieux sur la situation dans l'entreprise a pu être rappelé sur l'ensemble des secteurs, puis, chacun aura pu prendre conscience des nombreux enjeux devant nous...
Nous remercions chaque participant comme chaque contributeur qui, même à distance, transmettent de l'information ou alertes au gré des situations.

Dans notre résolution finale, nous avons pu rappeler les fondamentaux de nos actions ainsi que les grands principes utiles à la défense des salariés. <https://unsa-mgen.fr/resolution-finale/>

Il ne peut y avoir de "croissance d'entreprise" si, parallèlement, on ne pratique pas une politique de « progrès social » auprès des salariés.

Intéressement et PLAN EPARGNE COLLECTIVE (Percol)

L'UNSA-MGEN a fini par signer l'**accord d'intéressement** proposé par l'employeur, ceci pour les 3 années à venir avec, nous osons le croire et en dépit de la déconvenue constatée cette année, un reversement à venir des réussites collectives obtenues. Par incompétence ou par dogmatisme, l'employeur avait l'année passée imposé sa vision hiérarchisée de la redistribution de valeur en dépit de résultats économiques confortables qui avaient été réalisés.

Ce fut encore laborieux et nous avons été bien en peine de pouvoir véritablement discuter des nouveaux indicateurs imposés par la direction.

Deux garanties obtenues :

- 1/ L'intégration des résultats financiers dans le calcul
- 2/ Un versement proportionnel au temps de présence (et non pas en fonction du niveau de salaire !)

Nous disposons des bases pour faire vivre ce dispositif.

Nous verrons, dès 2023, si l'entreprise consent à nous en faire bénéficier et si son unilatéralisme, dans la détermination des indicateurs, saura démontrer sa clairvoyance ...

En complément, nous avons signé un **avenant au PERCO** qui permettra aux salariés qui le peuvent, et au-delà de la mise en conformité avec les évolutions règlementaires, de mettre quelques sommes de côté.

Deux éléments majeurs :

- L'abondement de l'entreprise est augmenté de 100 € par rapport au dispositif précédent (soit 450€ par an).
- Désormais l'entreprise abondera sur les versements libres.

Nous nous sommes battus pour que l'augmentation d'abondement se porte davantage sur les premiers euros épargnés et non l'inverse comme le suggérait l'employeur, ce qui pénalisait doublement les bas salaires.

Versement de la participation, de l'intéressement et versements volontaires (Tranches)		Abondement (%)	Abondement (€)
1 €	100 €	250 %	250 €
101 €	200 €	150 %	150 €
201 €	300 €	50 %	50 €

Site UNSA-MGEN :
Adhésion, actualités sectorielles...
<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 à 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 1801 à 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 !