

Chantier sur l'attractivité : Que propose l'UNSA ?



07 décembre 2021

**De l'organisationnel
mais pas seulement**

Dans notre info UNSA du 28 octobre dernier, nous vous faisons part de la volonté de l'employeur de lancer un grand chantier destiné à rendre plus attractives les filières soignantes et médicales de nos établissements. Immédiatement, l'UNSA s'est proposée de soutenir cette initiative en demandant à la direction des établissements d'élaborer au plus vite un calendrier pour les groupes de travail paritaires, toujours non déterminé à ce jour.

L'UNSA proposera un certain nombre de pistes de travail en lien avec les réalités du terrain à partir de plusieurs axes : l'organisation du travail, l'articulation vie privée / vie professionnelle et les évolutions de carrières :

- Une réduction des cycles de 12 à 4 semaines ou, à minima, une recherche systématique des cycles les plus courts possibles, permettant ainsi de valoriser les heures supplémentaires en HS majorées et non en HS normales.
- Une réflexion autour de la fatigabilité de métiers usant sur le long terme - QVT mais aussi un travail sur les amplitudes d'heures réduisant de fait l'absentéisme.
- Un travail sur des passerelles entre le livre 3 et le livre 2 pour reclasser les salariés inaptés en cours de carrière du fait de métiers à forte pénibilité.
- L'identification du patrimoine immobilier de la MGEN à proximité de nos établissements offrant des logements à tarifs préférentiels
- Une campagne de communication auprès des salariés pour valoriser des éléments liés à l'entreprise (CET- Prime d'intéressement- Prestations du CSE Central et ses œuvres sociales)
- Une communication sur les accords VYV dont la négociation en cours sur la Mutuelle d'entreprise qui devrait, si l'accord se concrétise, remplacer au 1^{er} janvier 2023 l'actuelle complémentaire santé obligatoire MGEN Solutions avec des prestations d'ores et déjà identifiées comme supérieures aux actuelles.
- Une réelle campagne de formation interne offrant des possibilités d'évolution et favorisant la mobilité inter-établissements.
- Une vraie réflexion sur le lien patient / résident / professionnel, sur le temps nécessaire aux actes de soins et de prises en charge, sur les moyens à mettre en œuvre pour redonner du sens à ces métiers en respect de leur déontologie.
- Une réflexion sur la parentalité et l'égalité professionnelle. Là où l'employeur parle de crèche, l'UNSA souhaite aller plus loin en rémunérant l'heure d'allaitement tout en mettant à disposition des nouvelles mamans des locaux adaptés + meilleure prise en compte des situations de parents isolés (cycles, horaires, temps partiels...)

Mais l'employeur ne pourra pas s'exonérer d'un vrai travail sur les salaires, le pouvoir d'achat des salariés, **l'attractivité passera aussi par là**. L'enjeu est d'importance, **les tensions sur les secteurs de la santé et le médico-social s'accroissent** avec une mise en concurrence des établissements entre eux et des fermetures de lits ! Si des réponses organisationnelles peuvent être adaptées en fonction des difficultés locales, liées à une géographie ou à une offre de soins trop concurrentielle, celles liées au salaire, direct ou indirect, se doivent d'être étendues à tous.

L'UNSA engage sur ce sujet l'employeur à un vrai courage politique, mais l'ambition affichée de la direction des établissements sera-t-elle à la hauteur de la demande du terrain ? Ce qui nous autorise à en douter, ce sont les propos de **Fabrice Heyriès, Directeur Général du groupe MGEN** qui, lors du CSE Central du 30 novembre 2021, nous exhorte à rester raisonnables : *« On voudrait améliorer l'attractivité mais on ne peut pas augmenter nos tarifs tout en réduisant nos déficits. Ce n'est pas possible, sujet de vases communicants. Nos établissements ont un problème structurel qui tient à leur modèle économique même si pour quelques établissements, il y aurait des solutions »*. Ou encore, *« On a une vision très mutualiste avec une convention collective FEHAP très coûteuse. Entre VYV et le L3 de la MGEN, tout reste à faire, l'articulation est très timide pour l'instant, aucune décision n'a été prise. On est entre deux mondes, notre identité MGEN avec ses valeurs et l'augmentation des synergies économiques qui ne peuvent se trouver que localement. »*

Pourtant l'UNSA soutient l'idée d'avancées **indispensables**, pour partie à travers de la NAO, sur les sujets suivants :

- Elargissement du périmètre d'attribution de la prime transport
- Revalorisation des chèques vacances en augmentant le taux de participation employeur, les possibilités d'épargnes et la valeur faciale.
- Un intéressement qui n'oppose ni les salariés ni les secteurs (cf proposition employeur 2020) en adéquation avec la nature de l'activité et digne d'une entreprise de l'ESS
- Evolution de la Prime décentralisée sans pénalisation d'absence et revalorisation du taux alloué
- Maintien de la valorisation intégrale de à l'ancienneté pour les salariés bénéficiant de la rémunération seuil (Salaire Minimum MGEN)
- Revalorisation "maison" des coefficients de référence des métiers passés en cadre A de la FPH (infirmier, éducateur spécialisé, assistant social) en substitution des manquements FEHAP
- Octroi de "points attractivité" en direction de l'ensemble des métiers d'ASS

Aujourd'hui où nous constatons une perte de sens des métiers du soin et qu'une 5ème vague COVID 19 semble se profiler, **la MGEN doit affirmer son soutien et sa reconnaissance à ses salariés et conforter ainsi nos établissements dans leur mission de service public.**

Souhaitons que les dés ne soient pas pipés d'avance et que ce chantier sur l'attractivité ne soit pas qu'un-mirage sans stratégie ni ambition politique.

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





Bulletin d'adhésion 2021

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__

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

Signature

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 2021

Tarifs inchangés!

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€	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

Philippe GOUBET
pgoubet26@mgen.fr

Nous
sommes là
pour vous
aider !