

Flash info
du 21 Juin 2022



1^{er} syndicat de l'UES MGEN

Un nouveau modèle et un climat social dégradé

Avec la **Protection Sociale Complémentaire (PSC) des fonctionnaires**, c'est à une **transformation totale du modèle MGEN** à laquelle nous assistons. Chacun mesure progressivement son ampleur depuis la place qu'il occupe. La complexité est grande car c'est d'une rénovation dont il s'agit qui doit tenir compte des constructions existantes, nous faisant passer **d'une mutuelle santé individuelle vers une mutuelle santé collective**.

Nous avons participé à plusieurs réunions dernièrement, nous savons que 2025 sera l'échéance pour le champ de l'Education Nationale, avec un employeur qui dit devoir **réduire ses frais de gestion annuels** (masse salariale, frais informatique, honoraires, immobilier, gouvernance...) à hauteur **d'environ 200 Millions d'euros** ceci sur l'ensemble de notre UES.

Nous ne disposons pas encore des modélisations précises, à commencer par l'ampleur des impacts sociaux, nous entrapercerons déjà un certain nombre d'effets : **ajustements d'effectifs** (déjà enclenché dans les CC/CG), **pression sur les modalités de rémunération** (prime individuelle sur objectif au détriment des hausses collectives), **réévaluation des exigences de productivité et de résultats**, **optimisation immobilière** (flex office, regroupement de sites, vente des biens immobiliers au profit...), **révision des taux d'encadrements** et **ajustements des coûts supports...**

Nous interpellons l'employeur pour lui rappeler la nécessité impérieuse d'aborder avec nous plus concrètement ces enjeux et de nous préciser rapidement la nature des travaux engagés, argumentant que l'absence de visibilité ne fait que renforcer l'anxiété des salariés et leur colère, alors que **le troisième mouvement social de fin mai a marqué à nouveau la forte capacité de mobilisation des salariés (avec près de 30 % des salariés de SD et 40% en CC et CG)**. L'employeur campe pour sa part sur ses position refusant d'évoquer la réévaluation des salaires avant l'ouverture des NAO en octobre prochain... L'activité au quotidien continue de se durcir, entre les nouveaux outils défaillants, des nouvelles organisations de travail et nouveaux horaires contraignants ; alors que les exigences de résultats sont toujours plus accrues.

Nous le disons haut et fort, nous ne validons pas la stratégie mortifère d'écroulement qui semble engagée, nous insistons sur la nécessité **d'investir sur son personnel** (reconnaissance salariale, promotion...), d'investir dans les outils comme dans nos capacités de développement. **L'ensemble de vos élus UNSA se sont positionnés « contre » la politique sociale engagée en CSE C, aussi nous avons dénoncé cette situation et alerté le Conseil d'Administration.**

Les deux grands chantiers lancés sur notre périmètre peine à convaincre.

La Transformation du Modèle de Relationnel (TMR) des futurs centres de services (ex CC/CG), laisse apparaître de nombreuses difficultés techniques, organisationnelles et sociales. Les salariés ne s'y retrouvent pas et restent à minima en attente d'une reconnaissance salariale pour les efforts qu'ils consentent, des nouveaux métiers qu'ils occupent. De plus en plus franchissent le pas de la démission qu'en d'autres finissent par craquer et sont en arrêt. Les managers de proximité subissent eux aussi ce contexte dégradé, rendant la situation de plus en plus complexe, alors que l'employeur dit œuvrer à de nouveaux aménagements afin de stabiliser la situation et réouvre des embauches en CDI (une cinquantaine) : dispositif bienvenu mais paradoxal quand il y a encore peu, notre salut devait venir de la baisse d'effectifs !

La Transformation du Modèle de Développement (TMD) en Département et en Région est annoncée pour les mois qui viennent, avec un partage des orientations autour de la rentrée prochaine. L'employeur MGEN constate les difficultés de son modèle actuel à atteindre les objectifs. Tous les jours, la pression commerciale (sur les Offres Additionnelles, sur la conquête du champ de la FPH...) nous est remontée, avec des salariés en difficultés et parfois des sites entiers, déplumés par les arrêts maladie et les départs. Aujourd'hui, alors que les objectifs ne sont nullement ajustés, c'est plus de 110 postes non pourvus qui sont constatés en SD !!

Si le modèle de section départementale n'est pas remis en cause, une réflexion s'engage sur l'organisation générale, du bas (SD) en passant par l'échelon régional (ER), jusqu'au siège (cf UNION).

A ce stade, nous attendons de la visibilité sur l'ensemble des grands domaines métiers (administratif, commercial, managérial, militant...), l'employeur laissant entendre que tous les périmètres seront étudiés sans exception. Nous savons d'ores et déjà que la structuration liée à la représentativité des adhérents devra se réinventer tant le coût qu'elle représente semble prohibitif et intenable à terme. Nous nous interrogeons nous-mêmes sur le millefeuille existant, sur le manque de bras « au front » face à l'adhérent alors que les strates hiérarchiques et de pilotage s'accroissent du siège MGEN jusqu'à celui du groupe VVY.

Nous osons croire que nos analyses et arguments issus de vos pratiques terrains et de vos remontées du quotidien puissent être entendus, même si nous savons qu'il nous faudra à coup sûr les réexprimer avec force. Nous rappelons que le projet de demain ne pourra se faire sans les 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, 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 stérile 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 à pouvoir véritablement discuter des nouveaux indicateurs imposés par la direction.

Nous avons néanmoins obtenus deux garanties :

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

Nous avons donc les 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** (leur future retraite... Plan Épargne Retraite Collective), qui permettra, au-delà de la mise en conformité avec les évolutions règlementaires, aux salariés qui le peuvent de mettre quelques sommes de côté pour

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 €

Mutuelle d'entreprise – Le contrat de santé VYV pour 2023

Depuis le mois de septembre 2021, des négociations sont entamées entre la direction du **groupe VYV et les représentants du personnel** sur un sujet plein d'espoir, le **Socle Social VYV**. La délégation UNSA est composée de Jonathan FERRARI Délégué Syndical Central MGEN-UNSA-VYV, Michel LAUGIER Délégué Syndical Central ASS MGEN-UNSA-VYV, Arnaud ANJARD Délégué Syndical UNSA MNT (Mutuelle Nationale Territoriale), Thomas BAYNAUD Délégué Syndical UNSA MNT et Moktar ADEN DJAMA Délégué Syndical UNSA MUTEX.

Le volet le plus attendu et, il faut bien le dire, le seul qui pourra fédérer un peu les salariés, est la mise en place d'un **contrat de santé groupe dès 2023**. Dans cet amalgame de mutuelles comme d'établissements qu'est le groupe VYV, plusieurs conventions collectives cohabitent et il faut bien l'admettre la plupart des contrats santé sont de meilleure qualité que celui proposé par l'UES MGEN. Si l'enjeu pour le groupe VYV est de créer une unité, un sentiment d'appartenance à travers une couverture santé identique pour les **45 000 salariés du groupe**, certains ont beaucoup à perdre tandis que d'autres y gagneront. Aussi, pour palier à ces difficultés, l'obligation d'une garantie socle avec la possibilité d'options facultatives était initialement retenue par l'employeur. Aujourd'hui, après de nombreux échanges avec les organisations syndicales, le premier groupe mutualiste semble dans l'incapacité de proposer un contrat de santé associant un haut niveau de prestations, une prise en charge de la famille peu coûteuse et une participation employeur importante. Devant les difficultés, l'employeur semble se tourner vers une solution moins ambitieuse et probablement peu porteuse de cette volonté d'afficher un « **esprit groupe** ». **La négociation continue sur le périmètre VYV, et des discussions devront aussi être menées en complémentarité pour faire en sorte que l'ensemble des salariés de notre UES MGEN puissent bénéficier d'une protection sociale améliorée à des tarifs acceptables pour eux et leur famille...**

Depuis le 30 mai 2022, nous avons le plaisir d'avoir à notre disposition un nouvel outil pour la gestion de notre temps de travail, Chronos. Autant vous le dire, ce type d'outil (GTA) est capital pour le bon fonctionnement de l'entreprise, et nous avons eu la surprise de constater que l'employeur n'escomptait pas en faire un sujet de discussion au CSE MGEN, sous prétexte qu'un outil en remplace un autre ! Or lorsque le temps de travail n'est plus compté convenablement, c'est tout l'ensemble qui se délite. Nous avons prévenu dès le mois d'avril en CSE C des risques encourus fort de notre expérience précédente (Agate), la réponse de l'employeur fut cinglante : « on sait faire » !

Hélas, comme toujours dans notre maison, lors de la mise en place d'un nouveau logiciel, de nombreuses anomalies sont à déplorer. De plus, pour pouvoir l'utiliser, ce qui est censé être une formation n'est en fait qu'une information sous forme de webinaire et de fiches à lire et relire, ce qui ne permet pas d'apprendre à manipuler l'outil, dont la vocation première semble de vouloir autonomiser le plus possibles les acteurs dans une logique de « selfcarisation RH » toujours plus prononcée.

Après un premier bilan, on peut citer de manière non exhaustive :

- le report d'heure ne se fait pas toujours (basculé entre agate et chronos)
- le temps de travail ne se calcule pas toujours comme il le faudrait,
- des droits liés aux mandats sont pas stabilisés
- les compteurs se mettent en anomalie (gestion des missions extérieurs)

Aussi si les compteurs sont défectueux, nous l'espérons pour un temps seulement, alors le reste ne suit pas :

- La pause de journée ou demi journée de récupération est bloquée
- Le paiement des heures supplémentaires complexifiés, voir incertains

Nous rappelons que chaque salarié attend légitimement que toutes ses heures de travail soient prises en compte sans que cela lui prenne trop de temps ni d'importantes complications pour le faire. Un salarié dont le compteur n'est pas à jour plus de quinze jours se retrouve en grande difficulté et bien esseulé face à ses difficultés.

Même si nos interlocuteurs compétents nationaux nous assurent que cela n'entraînera pas d'incident sur la fiche de paie nous restons dubitatifs.

Nous avons indiqué à l'employeur qu'il aurait pu s'assurer que l'outil soit plus éprouvé avant d'être mis en service et nous lui rappelons qu'il doit veiller à l'application de la réglementation.

Les fonctions administratives sont mises à rude épreuve (SAP, AR, secrétaires, assistants, techniciens RH ...), croulent localement sous les demandes et semblent en bout de chaîne parfois bien seuls ou isolés pour gérer les anomalies et les incompréhensions, alors que trop souvent les directions locales jugent secondaires ces éléments, dont ils se dédouanent de toutes responsabilités... Nous demandons urgemment à ce qu'un plan d'action soit déployé.

Lors du CSE du 14 juin l'ensemble des organisations syndicales ont exigé que l'employeur présente le mois prochain son plan de gestion de crise, en partageant la liste des anomalies recensées et leurs caractères prioritaires ou non, ainsi que les solutions correspondantes pour une stabilisation rapide des difficultés !!

AG UNSA MGEN 2022

Forte de ses militants de terrains, 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 régénérant le bureau notamment, 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 que nous avons devant nous...

Nous remercions chaque participant, comme chaque contributeur qui même à distance transmettent de l'information, des 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 » avec les salariés.



**Bureau UNSA-MGEN
2022-24**

Secrétaire général

FERRARI Jonathan (Section Départementale du Rhône)

Secrétaires généraux adjoints

GUICHARD Laëtizia (Etablissement de Santé Mentale de Bordeaux)
PHILIPPE Thierry (MGEN Technologies OKB)

Trésorier

DAVID Éric (Centre de Gestion de Bordeaux)

Trésorier Adjoint

GOUBET Philippe (Section de la Drôme)

Membres du bureau

COHEN Karine (ESM Grenoble)
DUGARRET Stéphanie (Centre de Gestion de Lyon)
LAMBLIN Julien (Section de Meurthe et Moselle)
LAUGIER Michel (Etablissements Médico-Sociaux du Royans)
LAURENT Valérie (Centre de Gestion de Bordeaux)
PEREZ Xavier (Etablissement de soins de suites et de réadaptation Pierre Chevalier)

Suppléants

BOUZIANE-MARTINS Marie-Ange (Section Départementale Isère)
HAMEAU Olivier (Section Départementale Paris)

DS local et Représentant(e) de Proximité :

Nous pouvons à tout moment œuvrer à densifier le réseau de militants (DS/RP) et minimiser les carences sur les sites.

L'implication des représentants locaux, pour faire remonter les observations ou alertes est déterminante en complément du travail mené au niveau national (Organisations Syndicales, instances CSE).



Négociations complémentaires à venir :

- **Mutuelle d'entreprise et socle social** : Négociation en cours au niveau du groupe VYV
7 réunions de négociation et 4 groupes de travail paritaires sont engagés auxquels nous participons activement.
- **GEPP** : Négociation sur les Emplois et Parcours Professionnels programmée en juin 2022

Liens utiles

Site du CSE.C :

Accès aux PV de CSE (actualité entreprise)
Accès œuvres sociales (actions sociales / Voyages / prestations)

<https://www.csecuesmgen.fr/>

Site UNSA-MGEN :

Adhésion, actualités sectorielles...

<https://unsa-mgen.fr/accueil/>



Difficultés au travail. Rappel des dispositifs existants :

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE : N° 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.**

→ **ADHEREZ dès à présent !**

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 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 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 !