Flash info
du 28 Mars 2022

1er syndicat du secteur

Une forte mobilisation et des réponses attendues pour nos salaires et nos conditions de travail !

Retour sur la grève du 24 mars : même si nous ne disposons pour l'heure actuelle des chiffrages précis, nous avons là, à nouveau, une **mobilisation de forte ampleur,** à la MGEN mais aussi sur le groupe VYV.

Sur notre périmètre, de nombreuses sections ont dû fermer, les ateliers (VAD) ont aussi été perturbés, tout comme les PPR. Les services téléphoniques ont aussi été fortement impactés, du fait de la mobilisation importante dans les CC et CG.
Nos établissements du livre 3 ne sont pas en reste ni même le secteur informatique où des débrayages étaient aussi envisagés.
On notera de nombreuses intimidations sur le droit de grève, en lien avec des délais de prévenance farfelus, des soi-disant règles de comptabilisation ou des annonces erronées sur les impacts financiers, autant de situations inacceptables, comme la volonté de masquer à nos adhérents l'existence d'une nouvelle expression de mécontentement du personnel…
Plusieurs manifestations ont eu lieu, devant les sections, par les salariés qui y travaillent mais aussi sur certains sites rejoints par les collègues des autres centres (Rennes, Lyon, Nantes…) suivis parfois par d'autres structures (Harmonie, MNT, Mutex, VYV 3…), ou même des actions dans certains centres villes.

A Paris, prés de 200 salariés se sont retrouvés, des différentes entités, de tous syndicats, sur le parvis de la tour Montparnasse (siège de VYV), de 15h à 17h.
Une délégation intersyndicale composée d'une dizaine de responsables syndicaux nationaux (deux par OS) a été reçue par la délégation employeur dont la directrice générale, Delphine Maisonneuve.
Nous avons pu rappeler nos contextes de travail, les revendications portées et vos attentes de réponses concrètes, notamment sur les rémunérations.

L'employeur (VYV) a reconnu la forte mobilisation, comme l'évolution du contexte économique mais a dans un premier temps laissé entendre que les réflexions seront menées dans une échéance d'un mois sur les salaires dans les entreprises et rappelé la poursuite des négociations VYV sur la complémentaire santé comme sur la QVT.
Nous lui avons opposé une fin de non-recevoir, hors de question d'attendre d'hypothétiques rencontres…notamment sur l'aspect salarial. Nous n'acceptons plus, les allers-retours entre le groupe et les entités, où l'on nous balade inlassablement.

Après deux interruptions de séances successives, l'employeur nous informe qu'il n'escompte pas faire une réponse « groupe » sur les salaires, prérogatives de chaque entité (bien qu'à nos yeux les éléments de cadrages soient largement sous leurs responsabilités !). En revanche, il annonce des rencontres, dès la semaine prochaine, avec des discussions au sein des « maisons », sans plus de détail.

L'intersyndicale a fait part de son mécontentement, de l'absence d'engagement sérieux et rappelé à l'employeur que **de nouvelles mobilisations seront à prévoir** si les engagements s'avèrent à nouveau vide de mesures concrètes.

A date, notre direction nous annonce souhaiter nous rencontrer très prochainement ! Un premier pas … ou pas…

Centre de services : Projet de nouveau protocole V2

Nous venons d'avoir connaissance des pistes d'ajustements du **protocole en Centre de Service**.
Il va nous falloir le décrypter, car nous avons eu les éléments en séance sans préparatoire possible, et sans temps de discussion suffisant.

En quelques lignes, les évolutions par rapport à la V1 :

-flexibilité sur les pauses repas (possibilité de prendre 2h si besoin)
-15min de pause payées au lieu de 10 initialement sur le protocole précèdent
-Temps de pause débadgé non limité sur plage variable (en accord avec son N+1)
-contraintes horaires allégées pour les « non convergés »
-Echange de plages entre salariés non limité (si domaine de compétences égale et si accord du manager)
-Ajustement des « jours de repos compensateurs » pour les salariés des CC (2 jours pour tous jusqu'au 31 mai, et 4 sur l'année uniquement pour les non convergés),
-Basculement progressif des salariés actuellement E3 (Téléconseillers et Gestionnaires) à E4, dès le 1er juin pour le salariés positionnés sur « vie du contrat » avec création à terme de la fonction « conseiller centre de services »
-Création d'une fonction « pilote de flux » (!!?)

Au sujet de la rémunération : elle serait repoussée à la NAO prochaine… l'employeur rappelant simplement la création d'une prime variable pérenne en 2023 pour les salariés des centres de services.

L'UNSA-MGEN Revendique :

> Maintien des temps de réunion d'équipe hebdomadaire

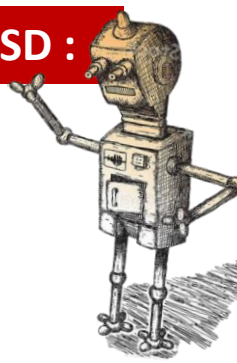
> Elargissement du temps de débit et facilité de récupération

> Elargissement des temps de « pauses rémunérées »

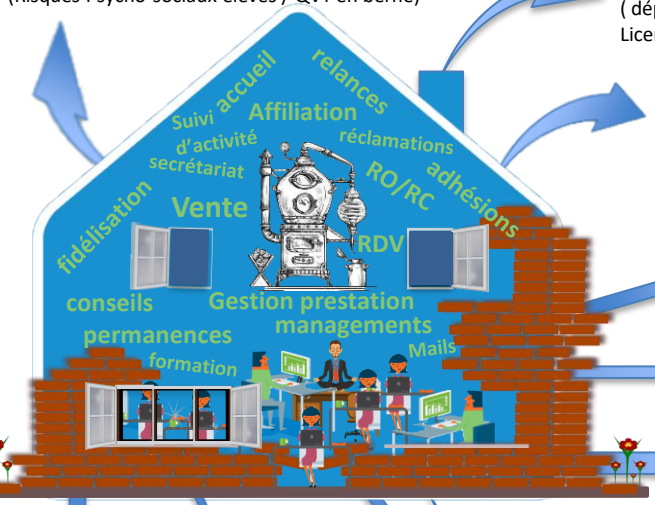
> Maintien et élargissement des jours de repos compensatoires

> Revalorisation significatives de tous les salariés des Centres de services

Facteurs de déperdition de la Performance commerciale en SD :



Niveau élevé d'Absentéisme
(Risques Psycho-sociaux élevés / QVT en berne)



Trop de Postes Vacants
(départs en retraite/ Démissions/ Licenciements/manque d'attractivité…)

Instabilité du SI et des outils CRM
Manque d'ergonomie et Instabilité CITRIX/PILCO/LINK/ téléphonie/solution nomade/BOL

Fragilité de la Qualité de service
(courriers-mails-3676-delai enregistrement affiliation/adhésion –traitement IJ/AJ)

Une ligne Hiérarchique pléthorique
Surcontrôle avec suivi d'activité, tableaux de bord infinis…

Une Concurrence féroce et une Faible différenciation des Produits
Positionnement Tarifaire/éthique ESS /labels financiers peu visibles

Motivation des salariés en berne
Niveau de salaire, Intéressement , objectifs irréalistes, ambiance de travail / Management vertical et manque d'autonomie/ contraintes horaires / besoin de formations…

Des évolutions réglementaires contraignantes
Solvabilité 2- RGPD-100% santé-RIA…

Une complémentarité imparfaite SD/VAD-SD/PPR

Crise Sanitaire
(baisse des flux important, dvlpt du multicanal)

Retour sur Primes variables (dont commerciales) liées à l'exercice 2021, pour les uns…

L'UNSA-MGEN vous propose un éclairage sur les versements de début d'année. Nous rappelons que nous privilégions toutes les avancées salariales pérennes et que si le versement de primes variables reste un plus non négligeable et attendu, il s'agit pour nous d'une politique qui ne répond pas à la lutte contre la précarité, car ces primes restent trop souvent soumises aux aléas d'objectifs individuels et collectifs, et/ou à des critères arbitrairement déterminés par l'employeur.. Enfin l'éligibilité aux dispositifs semblent très hétérogènes, entre ceux qui cumulent et ceux qui sont oubliés totalement ou partiellement (en CC/CG, comme la filière administrative plus largement…)

	Prime « Commerciale »	Prime Ateliers	Prime Services	Prime Marcon 2022
Qui ?	**CADS/CM/RER/CDR/ CQSR/CADR/CAM** Présents au moment du versement et ayant travaillé l'année précédente…	**CDF/RE/RCM** Présents au moment du versement et ayant travaillé l'année précédente	**Au sein des CC/CG: RE /RCM/RCF** Présents au moment du versement et ayant travaillé l'année précédente	Salariés de l'UES (hors stagiaires)
Quoi ?	Fonction de l'atteinte d'objectifs Résultats Régionaux (65% collectif) Montant max : 975€ Repères managériaux (35% individuel) Montant Max : 525€	Fonction de l'atteinte d'objectifs Efficience commerciale/fidélisation/satisfaction (65% collectif) Montant max : 975€ Efficience commerciale (35% individuel) Montant Max : 525€	Fonction de l'atteinte d'objectifs 65% indicateur semi collectif En lien avec la QS Montant max : 585€ 35% indicateur Individuel Entretien de suivi Montant Max : 315€	<u>Conditions d'éligibilité :</u> Salariés dont le salaire est inférieur à trois fois le SMIC Liés par contrat à la date du 28 février
Où ?	**Sections Départementales et Espaces Régionaux**	**Ateliers**	**Centre de Gestion et Centre de Contacts**	**Tous les secteurs de l'UES**
Combien ?	En moyenne 659€/an Minima 66€ Maxima 1429€ Fonction de la quotité horaire, du temps de présence et de la fonction occupée	En moyenne 1169€/an Minima 328€ Maxima 1489€ Fonction de la quotité horaire, du temps de présence et de la fonction occupée	En moyenne 699€/an Minima 165€ Maxima 900€ Fonction de la quotité horaire, du temps de présence et de la fonction occupée	500€ net
Versée quand ?	mars	mars	mars	mars
remarques	Montant moyen en baisse de 11% par rapport à 2020 62% des CADS et 82% des CM, 78% des RER n'ont pas eu la partie individuelle de la prime!!	Montant moyen en hausse de 79%. Harmonisation des montants potentiels avec les SD. Mais avec des objectifs atteignables	Montant au hausse de prés de 50% En 2023 : Installation d'une **prime variable** a l'attention des salariés de PPR et des centres de services mobilises dans le cadre de la convergence des activités	En lien avec l'annonce de **non versement de l'interessement en 2022**, en dépit d 'excellent résultat comptable (+67M)

ulation bénéficiaire	Nombre
Centre de contact	119
Centre de gestion	167
CSP RH	23
PPR	141
TOTAL	450

Prime transfo 2022* :
Versement sur la paie de **février 2022** d'une **prime exceptionnelle de Transformation** d'un montant de 300€ bruts annuel à l'attention des collaborateurs PPR ainsi qu'aux salaries des centres de services mobilisés dans le cadre de la convergence des activités VDC (vie du contrat)

2 dispositifs unilatéraux complémentaires

Pour quelques uns…

Prime bassin en tension* (dans qq dpt seulement):
Versement à partir de la paie de mars 2022 d'un complément de salaire « emplois et bassins en tension » de 75€ bruts mensuels pour un temps plein. Voir détail info UNSA du 15 fév. Dernier, mesures NAO… sans rétroactivité au 1er janvier à priori…

Réversible unilatéralement !

ulation bénéficiaire en mars 22 (hors réserve d'arrivée en cours du mois)	Non
Centre de Contacts	17
Centre de Gestion	49
Sections/ER	241
ente à Distance	102
TOTAL	409

* Sans que nous disposions de la définition, ni des critères de détermination!

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.
- **intéressement** : réouverture des négociations en mars 2022 pour 2023…
- **GEPP:** Négociation sur les Emplois et Parcours Professionnels programmée en avril 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

Contact :
Jonathan FERRARI
*
Secrétaire général UNSA-MGEN
*
06 70 19 06 55
jojo_fer@yahoo.fr

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 !

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 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 !