



Flash INFO La transformation!!

25 Octobre 2021



Alors que nous restons suspendus aux évolutions induites par la PSC, que la stratégie du groupe VYV devrait elle nous être dévoilée d'ici la fin d'année, des mouvements de grandes ampleurs se mettent en œuvre :

L'entreprise rentre dans un nouveau cycle de sa transformation, notamment sur la **convergence des activités au sein des centres de service**. Si nous restons en attente des **futurs cadres RH** (horaires/fonctions) qu'il est prévu de négocier dans les prochaines semaines, nous commençons à entrevoir les contours du projet. Les expérimentations au sein des pilotes attestent d'une meilleure satisfaction rendue à l'adhérent, à cet égard, l'employeur entend inscrire progressivement de nouvelles cohortes de salariés à l'intérieur de ces processus. Parallèlement, il nous informe de possibles **rapprochements géographiques** (sans mobilité contrainte) des sites de Rennes, Lyon (dès 2022), Paris et Bordeaux, dont nous n'avons pour l'heure que peu de détails sur les différents scénarios (regroupement sur un seul site / recherche d'un tiers lieu) et les temporalités qui restent soumises à certaines contraintes liées au Baux Locatifs, qui engendreront là aussi un étalement sur plusieurs mois.

Il nous est dévoilé **une organisation cible**, où les salariés devraient au-delà d'un **socle commun** se spécialiser sur certains domaines alors même que les spécialisations de chaque centre n'ont pas encore été dévoilées, cela ne favorisant pas la projection des salariés.

On nous annonce également **un effectif cible pour 2024, avec une réduction d'effectif de près de 500 ETP** qui se justifierait pour l'employeur principalement du fait de processus de salarisation de l'adhérent, de la digitalisation des processus, des gains de productivité liés à la nouvelle organisation !!

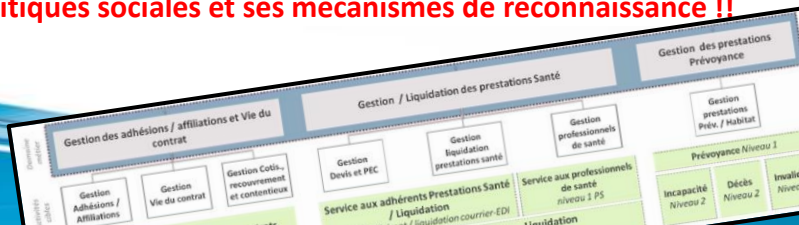
L'employeur annonce que ces ajustements d'effectifs se feront **sans licenciement** mais sur la base des départs naturels (retraite), le turn-over et le non renouvellement de CDD !!

Nous déplorons ces pertes annoncées et alertons l'employeur que le projet ne pourra réussir uniquement si les charges de travail sont ajustées et en cessant de croire que les salariés peuvent puiser dans des ressources qui ne sont pas illimitées. Il faudra une réelle politique de prévention des **Risques Psycho-Sociaux**. L'UNSA-MGEN rappelle à l'employeur que la transformation ne pourra se faire sans un accompagnement fort et des dispositifs de formations conséquents. Les expérimentations ont pu montrer la fragilité de certains à intégrer des niveaux de polyvalence aussi larges, à jongler entre une multitude d'outils, comme faire naître des craintes sur les futurs cadres horaires et des attentes sur la reconnaissance des métiers de demain.

Si l'employeur nous annonce ne pas avoir recours à des licenciements, nous avons de **nombreuses zones d'ombre** qu'il nous faut lever, comme il nous faut des garanties sur l'avenir de salariés fragiles, où n'ayant pas la capacité à s'inscrire dans la polyvalence requise, des garanties sur les conditions de rapprochement géographique. Nous rappelons que le projet devra savoir démontrer sa pertinence par **l'amélioration de la qualité de service** comme celle de la **qualité de vie au travail**. A ce stade, les indicateurs de production ne laissent nullement entrevoir les marges que l'on nous fait miroiter....

L'UNSA-MGEN, en lien avec les instances CSE, met en œuvre, dès à présent, une expertise sur le volet social du projet et sur les impacts humains. Nous rappelons à l'employeur la nécessité de communiquer au plus grand nombre de manière transparente sur la stratégie déployée. Nous soulignons le fait qu'il conviendra en contrepartie de renforcer ses politiques sociales et ses mécanismes de reconnaissance !!

WWW.UNSA-MGEN.FR



Accord Teletravail : encore beaucoup d'incertitudes !!

L'employeur nous rappelle qu'il reste maître de l'organisation du travail (La Direction décide!). De notre côté, nous rappelons que le télétravail est aussi un droit et que cela est soumis à un **consentement réciproque**. L'épisode pandémique a aussi montré comment les uns les autres avons pu s'y inscrire, bien que les modalités nous aient été unilatéralement imposées...

L'employeur nous annonce ses arbitrages en matière de nombre de jours :

- Pour les **CC/CG/VAD/PPR et ER (PPR, AR uniquement : jusqu' à 110 jrs/an** (initialement l'employeur proposait 90 jrs) avec 2 jrs minimum par site par semaine, avec des **temps de présence communs** par équipe ! Ce qui équivaut en moyenne à 1 semaine à 2 jrs télétravail, une semaine à 3 jrs de télétravail, nous dit-on.
- Pour les **ER (ROR/ CQSR / CDR) : 50 jrs/an**
- Pour les **SD + la dernière partie des ER (CAM, CADR) : 20jrs/an** avec une expérimentation d'un an préalable à un ajustement supérieur.

A ce stade, refus d'augmenter les seuils de jours en dépit de nos expressions pour redéfinir un niveau plus acceptable, notamment en prenant en compte la taille des SD ...!

Nous aurions une ouverture sur la possibilité d'y accéder par **demi-journées** sous certaines conditions. Les personnes en situation de **temps partiel** y auraient accès moyennant la proratisation du nombre de jour sur site. Nous disposons d'une ouverture pour l'accès à des **mesures spécifiques** pour les personnes fragiles ou qui auraient une préconisation de la médecine du travail. Quelques souplesses sur le **lieu d'exercice** du télétravail en dehors de sa résidence principale sont proposées.

Au télétravail « régulier », s'ajouterait potentiellement trois dispositifs :

Le **télétravail « ponctuel »** (préconisation médecine du travail en lien avec l'état de santé...)

Le **télétravail « occasionnel »** (grève transport/intempéries...) de 10 jrs par an maximum

Le **télétravail « exceptionnel »** (cf crise sanitaire, mouvement social de longue durée...).

Il est envisagé de faciliter l'achat de **matériel** (bureau/lampe/chaise) via un catalogue interne.

A ce stade, l'employeur exprime un refus catégorique d'aménager les amplitudes horaires en télétravail (elles seraient calquées sur celles habituelles du centre).

Nous n'avons toujours pas de réponse à nos revendications en matière de :

- montant d'**indemnisation du télétravail** ??
- définition d'une **dotation matériel** par fonction (ordi, double écran, tel ...) ?
- suivi administratif de la consommation de l'enveloppe et modalités pratiques de planification avec son manager?

ATTENTION, à ce stade aucune certitude n'apparaît quant à l'aboutissement de cette négociation.

Developpement: Toujours plus d'exigences et de lassitude

Si la convergence des CC et CG, avec la création des « centres de services » dès mars 2023, s'accompagne de nombreux questionnements et d'une anxiété légitime car les changements de métiers, d'outils, de cadre RH (horaire...), de rattachement hiérarchique et d'organisation d'activité, voire de lieux de travail pour certains, sont des bouleversements majeurs. La situation reste aussi préoccupante, sur le périmètre des PPR, où les évolutions ne cessent d'accroître la charge de travail, comme sur le périmètre du développement (SD,VAD,ER) où les incertitudes sont nombreuses du fait du manque de visibilité de la stratégie engagée en matière d'effectifs cibles, d'élargissements des gammes de produits, des partenariats au sein de VYV, le tout accompagné de niveaux d'exigences souvent hors d'atteinte.

L'UNSA-MGEN, en dépit des ajustements d'objectifs en 2021, tenant compte trop modestement des impacts de la crise sanitaire sur les résultats, entrevoit le maintien pour 2022 d'une politique visant à accroître sans discontinuer et avec trop peu de reconnaissance, les niveaux de productivité attendus. Alors que nous ne sommes pas apériteur de toutes les offres, que les outils ne rendent toujours pas l'efficacité requise, que l'ambiance de travail y est souvent dégradée en lien avec des niveaux d'absentéisme trop élevés, nous avons là un écosystème fragilisé et proche de la rupture. L'absence de promotion possible, le manque d'attractivité des postes, permettent que trop rarement de pourvoir les postes vacants. Les « challenges » visant à rendre ludique le quotidien, produisent trop souvent l'effet inverse, avec des enjeux de production qui semblent prendre le pas sur le conseil. Un cocktail mortifère pour ceux qui sont en recherche de sens que nous ne pouvons accepter !!!

Depuis septembre 2019, l'UNSA est en charge du secrétariat du CSE Central. L'évolution de la société comme son impact sur l'environnement nous ont amenés à nous interroger sur notre responsabilité face à ces enjeux. Sans pour autant remettre en question l'orientation des œuvres sociales, si chères à tous, nous tentons de réorienter, en concertation, nos actions en tenant compte d'un certain nombre d'éléments impossible à ignorer. Aussi aujourd'hui, les jouets proposés par le CSEC priorisent des fabricants européens. SOLIKEND, nouvelle prestation tourisme, tente de faire sa place au sein des offres proposées par le CSE Central.

Cette crise sanitaire sans précédent nous a obligé à nous concentrer essentiellement sur une gestion incertaine de nos prestations tourisme, excluant du dernier catalogue les voyages pourtant très populaires auprès de l'ensemble des salariés. De nombreuses annulations ont eu pour conséquence un très fort excédent en 2020. Le bureau du CSE Central a donc décidé de mettre en place une opération exceptionnelle décomposée de la façon suivante :

- **Un abondement de 200€ supplémentaires de chèques culture** pour les bénéficiaires de notre prestation bourse d'études (effectué en avril 2021)

- **Une C'Kdo Noël de 150€** dématérialisée (transformable en chéquier Cadhoc) pour l'ensemble des personnels UES des entités MGEN, ASS, CdS et Union- soit les CDI, CDD et alternants présents au 31 décembre 2020 et au 30 septembre 2021

- **Des chèques vacances pour un montant de 150€**, envoyés à domicile, en faveur des retraités partis dès le 1er janvier 2020 (jusqu'au 30 sept 2021)

Aujourd'hui, alors que cette crise sanitaire s'inscrit dans la durée, le travail de réflexion continue sur les évolutions des œuvres sociales. Des prestations telles que « culture en ligne » ou l'augmentation de la participation du CSE C sur les chèques vacances en témoignent...

Prestations Prévoyance CHORUM : La fin d'un calvaire !?

L'UNSA-MGEN, dénonce, depuis de longues années, les déboires provoqués par l'incurie administrative à laquelle les salariés les plus précaires sont confrontés en matière de prévoyance: retard de paiement, absence de lisibilité des décomptes, salaires à zéro, régularisations incompréhensibles, irrégularité des versements...

Nous l'évoquions encore il y a peu dans nos informations de cet été et appelions avec force que cesse, une situation, qui après tant d'années d'errance, perdurait dans la médiocrité en dépit des annonces toujours rassurantes qu'on nous opposait.

L'UNSA-MGEN, rappelait alors les textes conventionnels sur **l'application de la subrogation**, pour que notre entreprise assure le bon fonctionnement de nos **garanties prévoyances**, que sa solidité financière permette qu'elle ne fasse plus porter les défaillances d'un partenaire extérieur à ses salariés. L'employeur nous indique qu'il œuvre à ce qu'au cours du **premier semestre 2022**, la subrogation se mette réellement en œuvre, comme c'est d'ailleurs le cas pour l'ensemble des mutuelles de l'ANEM...

Un petit pas pour tous, un grand pas pour les plus fragiles qui y sont confrontés !

Par ailleurs la négociation du « socle social » sur VYV se met en place, avec en ligne de mire un « nouveau contrat santé obligatoire » en 2023, où L'UNSA-MGEN revendiquera des garanties renforcées à des tarifs honorables, bref de vraies avancées dans nos niveaux de protection sociale.

AG UNSA-MGEN 2022 : Mai 2022

Nous organiserons notre assemblée, en présence de nos délégué(e)s syndicaux de l'ensemble de l'UES, en région Lyonnaise, les 18 et 19 Mai prochain. Nous compterons sur la présence de chaque délégué syndical ou à défaut d'un autre représentant du centre de travail.

Election des représentants salariés au Conseil d'Administration : Mai 2022

Les candidatures se finalisent, nous vous invitons à voter massivement dès le 1^{er} décembre prochain.

Pour la première fois, les représentants salariés auront le droit de vote, un préalable **pour que les orientations, les objectifs et les organisations de travail** prennent davantage en compte toutes les parties prenantes de notre entreprise et notamment, ses personnels.

Négociations complémentaires à venir :

 **Mutuelle d'entreprise et socle social :** Négociation programmée au niveau du groupe VYV en 2022 !!!
7 réunions de négociation se profilent auxquelles s'ajouteront 4 groupes de travail paritaire. Nous y participerons activement !

 **NAO :** à compter de décembre

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!



Pensez -y !

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__

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 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 à charge mensuelle déduction fait des 66% de crédit d'impôt
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 !