



Info Flash Avril 2021

Nous traversons une période dense, où nous devons faire face à de nombreux enjeux.

Syndicalement, nous sommes fortement mis à contribution et sollicités de toutes parts, entre défense de dossiers individuels, réunions institutionnelles (CSE, CSSCT...), veille juridique, négociation d'entreprise (mesures exceptionnelles, intéressement...), commissions de suivi (contrat santé, enquête QVT...), le tout ponctué d'une montée en charge de la Transformation et d'une crise sanitaire qui se poursuit dans un format de forte circulation avec des perspectives au long cours toujours aussi peu lisibles.

L'UNSA-MGEN reste mobilisée et poursuit son engagement à défendre les salariés sur chaque sujet. Nous y reviendrons plus en détail au fil de cette nouvelle information.

Par ailleurs, le groupe VYV traverse une zone de turbulence, notamment avec certains partenaires (SMACL...), sachant que la Protection Sociale Complémentaire (PSC) des fonctionnaires annoncée va fortement bouleverser le secteur. L'arrivée de Mme Delphine MAISONNEUVE aura au moins la vertu de positionner un nouveau pilote aux fonctions de Directrice Générale. Nous verrons si « l'expertise assurantielle » saura se conjuguer avec les valeurs Mutualistes ou si l'inverse se produit...

Sur la PSC, nous savons que le modèle de solidarité intergénérationnelle peut vaciller si les décideurs politiques continuent leur logique de segmentation des populations et poursuivent l'atteinte à la liberté de choix. Par expérience, nous savons, en tant que salarié MGEN de droit privé, les écueils que cela comporte !

L'impact sur les emplois reste peu lisible à ce stade, fluctuant au gré des scénarii. Comme nous le disions précédemment, les évolutions métiers seront certaines à moyen terme, à commencer par le modèle de développement futur, comme celui relié à la gestion des contrats...



Crise sanitaire :

L'UNSA-MGEN alerte sur les impacts qu'elle produit, notamment sur la santé mentale. Nous savons que de nombreuses personnes subissent directement ou indirectement les effets de la pandémie, parfois du virus lui-même, auxquels s'ajoutent le contre coup des privations et autres contraintes imposées depuis de nombreux mois. Si les plus jeunes, les adolescents, étudiants paient un lourd tribut à cet égard, qui transparait notamment dans l'explosion des consultations psychologiques, le reste de la population n'y échappe pas. Les salariés de l'entreprise non plus.

4 éléments principaux viennent accentuer le mal être sur notre périmètre :

- **Le maintien d'objectifs et d'activités (sorties externes) de développement décorrélés du contexte, alors que les flux d'accueil baissent de près de 40%, auxquels s'ajoute la montée en gamme de nouveaux produits pas toujours convaincants...**
- **L'impact des fermetures d'écoles, pour toutes les personnes en situation de parentalité, mais aussi pour ceux qui doivent maintenir la Qualité de Service en dépit de l'indisponibilité de certains collègues...**
- **La transformation qui suscite interrogations et appréhensions, et même des difficultés bien réelles pour certains au sein des équipes qui expérimentent les nouvelles modalités de travail.**
- **L'impact du télétravail (et le manque d'uniformité des mesures par périmètres !).**

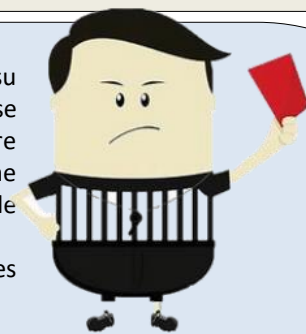
Néanmoins quelques avancées sont à noter (revendiquées pour certaines avec force) :

- **La fourniture de smartphone** (Xiaomi Redmi 9C) est en cours (CC, équipes « convergence », RPS ...) et **dotation de PC portables** supplémentaires (SD, ER...), avant déploiement de la Softphonie TEAMS entre juillet et octobre 2021.
- La Prolongation des **mesures indemnitaires** (15€ pour télétravail / 20€ pour usage du matériel personnel).
- La mise en place d'une **indemnité jusqu'à 120 € pour achat de matériel de bureau** (Lampe, Fauteuil, Bureau) à hauteur de 50% des sommes avancées (rétroactif depuis Mars 2020). Facture à transmettre via la procédure à venir...
- **L'embauche d'environ 30 CDD en renforts** (10 en CC / 20 en CG).
- La **normalisation de la gestion du contrat Groupe Obligatoire** annoncée pour fin Avril...avec renfort des équipes gestionnaires (même si nous constatons encore de grandes fragilités).

Gestion de la parentalité et chômage partiel

Alors que la MGEN, lors du premier confinement, en dépit de la complexité de la situation, avait su globalement se prémunir de certains excès dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire, et ainsi se préserver des ressentiments trop exacerbés, la gestion du dernier épisode de confinement s'avère particulièrement désastreuse. Si, bien sûr, les propos tenus en réunions nationales (CSE...) sont comme souvent très précautionneux et attentifs au sort de chacun, la gestion concrète sur le terrain a de nouveau démontré la dichotomie qu'il peut y avoir entre le discours et les actes !!

Ainsi, les directions locales ont procédé en certains lieux à des réquisitions de Congés Payés et autres RTT ceci notamment dans le cadre des fermetures d'écoles et de l'impossibilité de télétravailler !!!



Rappelons les règles :

Oui le gouvernement appelle à « favoriser » la pose de congés et RTT en lieu et place du recours au chômage partiel.

Oui, il appelle les salariés et employeurs à favoriser le report de congés, pour que les parents puissent disposer de leur congés concomitamment avec les nouvelles dates de vacances scolaires de leurs enfants .

Mais il communique aussi de la sorte : « les dérogations ne doivent pas permettre aux entreprises de déqualifier unilatéralement en congés payés une période pendant laquelle les salariés sont contraints de rester chez eux, le cas échéant pour garder leurs enfants, qui ne saurait être assimilée à des vacances... »

En l'absence d'accord d'entreprise (et de notion de survie économique) :

Non, l'employeur ne peut procéder unilatéralement à la réquisition de congés déjà validés antérieurement, encore moins de manière rétroactive comme on a pu le constater!

La notion de solde à zéro a été mal explicitée : un employeur devant respecter un préavis d'un mois pour déplacer des congés déjà positionnés, il ne peut agir sans entente réciproque avec le salarié, même si cela suppose des aménagements de services et de disponibilités auprès de nos adhérents !

Non, il ne peut recourir unilatéralement à des soldes de CP par anticipation (seulement si le salarié en fait la demande)!

Non, il ne peut pas positionner de force un salarié en chômage partiel, jugeant si la personne peut ou non télétravailler en fonction de sa composition familiale.

A la limite, seuls les RTT acquis sur la période (alors qu'AGATE est hors cadre légal sur ce point!) et seuls ceux à la main de l'employeur (5 par an selon nos accords!) pourraient donner lieu à un passage en force...

La règle est donc celle-ci : 1: télétravail / 2: proposition congés (rtt ou recup) ou Chômage partiel (avec attestation sur l'honneur du salarié). Le salarié ayant son mot à dire sur ce second volet.

La Direction est dans son rôle de voir si le report de congés est possible. Ce report peut d'ailleurs être souhaité par le salarié (limitation de l'impact économique...) mais une posture verticale et autoritaire n'est pas entendable !

Rassurons nous, ces postures managériales restent une tradition de notre secteur d'activité. Au sein de l'UES, sous d'autres cieux, compréhension et écoute sont davantage la règle...

Nous ne commenterons pas le fait de pouvoir télétravailler 3 jrs/semaine maximum sur le périmètre des SD, ni l'illogisme qu'il y a à être en chômage partiel ou congés forcés, les deux jours restants alors qu'on se porte volontaire à l'effort collectif.

Tout ne s'est pas « mal passé », mais que de mépris et de provocations inutiles en de nombreux lieux !

Retour sur Primes variables (dont commerciales) liées à l'exercice 2020, 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. On notera pour cette année une neutralisation relative à la période du premier confinement et une pondération des résultats. **Enfin nombreux sont les salariés qui restent exclus de ces dispositifs en ER, en SD, en CG, en CC, même si une prime dite « covid » semble être imaginée, mais dont nous manquons de lisibilité. Les échéances initialement promises ont été repoussées au regard d'incohérences constatées dans la première mouture, auxquelles s'ajoute un manque de lisibilité sur la fiscalité.** Au regard des résultats du groupe, de l'effort de tous, une prime Macron s'avérerait peut être la solution la plus efficace...

Nous alertons aussi l'employeur sur l'exercice 2021, du fait d'indicateurs incontrôlables (Link), d'objectifs irréalistes pour parti et du fait de la persistance de la crise sanitaire!!

Retour sur la Prime intéressement au prochain n°...

	Prime « Commerciale »	Prime Ateliers	Prime Services	Prime COVID 2020
Qui ?	CADS/CM/RER/CDR/ CQR/CADR 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	RE /RCM/RCF Présents au moment du versement et ayant travaillé l'année précédente	Personnels n'étant pas éligibles aux autres dispositifs de prime, ayant contribué au plan de continuité d'activité Présents au moment du versement
Quoi ?	Fonction de l'atteinte d'objectifs Résultat Régionaux (65% collectif) Montant max :837€ Repères managériaux (35% individuel) Montant Max:358€	Fonction de l'atteinte d'objectifs Efficience commerciale/fidélisation/satisfaction (65% collectif) Montant max: 520€ Efficience commerciale (35% individuel) Montant Max : 280€	Fonction de l'atteinte d'objectifs 65% indicateur semi collectif En lien avec la QS 35% indicateur Individuel Entretien de suivi	<u>Conditions d'éligibilité supposée :</u> Période de référence : du 16 mars 2020 au 30 juin 2020 Taux de présence minimum de 85% Salariés (CDI ou CDD) présents dans les effectifs à la date de versement de la prime
Où ?	Sections Départementales et Espaces Régionaux	Ateliers	Centre de Gestion et Centre de Contacts	(CG/CC/ER/SD) + UES (hors L3)
Combien ?	En moyenne 735€/an Minima 65€ Maxima 1195€ Fonction de la quotité horaire, du temps de présence et de la fonction occupée	En moyenne 654€/an Minima 0€ Maxima 800€ Fonction de la quotité horaire, du temps de présence et de la fonction occupée	En moyenne 500€/an Minima 97€ Maxima 600€ Fonction de la quotité horaire, du temps de présence et de la fonction occupée	Budget non déterminé précisément , allant au global de 700 000 à 1 millions d'€, en attente des décrets d'application gouvernementaux sur la fiscalité et des éventuels ajustements
Versée quand ?	Février	février	Février	Juillet au plus tard
remarques	Montant moyen en hausse de 66% en lien avec les résultats et la neutralisation Disparité régionale observée	Montant moyen en légère hausse Harmonisation des montants avec les SD envisagée dans les deux ans...	Montant stable, légère différence des CG au détriment des CC	?!

QVT: résultats alarmants

En attendant un plan d'action et des mesures !?



Nous allons prochainement opérer un retour en commission paritaire avec l'employeur sur les enquêtes QVT menées fin 2020 et début 2021. Même si nous aurions souhaité disposer de taux de participation plus grand (en encourageant par exemple à le faire sur son temps de travail, le comble pour ce type d'enquête), et d'une analyse plus fine par fonction, **nous constatons d'ores et déjà des résultats qui dans la continuité des actions supposées être engagées pour lutter contre l'absentéisme, laissent apparaître la nécessité à œuvrer pleinement au rétablissement de la confiance avec les salariés, à donner du sens, à reconnaître davantage notre contribution et à prévenir les Risques Psycho Sociaux (RPS), qui déjà élevés seraient sans cela susceptibles de flamber sous peu (sans compter les effets de la transformation engagée)!** Alors que les résultats financiers sont remarquables (et remarquables), **L'UNSA –MGEN appelle l'employeur à agir avec force dans tous les domaines reliés à ces enjeux (définitions d'objectifs atteignables, révisions des effectifs cibles, maîtrise des charges de travail, respect du droit à la déconnexion, reconnaissance des métiers, formation, accompagnement fin de carrière, développement d'outils de travail ergonomique, sensibilisation des managers, dispositif de prévention et traitement des situations détectées...**

La crise sanitaire, comme le recours au télétravail peut avoir un effet amplificateur, qui néanmoins n'atténue pas la réalité des retours faits par les salariés MGEN (qui comme VYV, est un leader de la protection sociale, de la prévention des risques).

Sur certains périmètres notamment en SD c'est une majorité de salariés qui estime que leurs conditions de travail se sont dégradées, et qui fait état d'une situation préoccupante en matière de QVT.

D'autres nous rappellent que leur travail porte atteinte à leur santé physique ou mentale, tout comme ils mentionnent les difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle.

La charge de travail et les contraintes de temps ressortent aussi, on pourra y voir un lien direct avec les protocoles horaires, que nous dénonçons pour certains dès leurs mises en œuvre !

Les situations de harcèlement nous interpellent, comme la difficulté à les admettre et à les traiter convenablement. Le Management coercitif parfois, dont nous nous faisons régulièrement échos, (cf gestion des gardes d'enfants), devra privilégier « l'accompagnement » au « jugement », comme cela n'existe que trop rarement ou avec une logique de tri sélectif !

Enfin, à l'image de l'accélération que provoquent les outils numériques dans nos sociétés, nous pouvons aussi constater l'impossibilité (imposée ou non) de refuser de se connecter en dehors du temps de travail. Là encore ce n'est pas faute d'avoir proposé en son temps des mesures préventives pour nous prémunir de ces excès!

Plan de Transformation: des expérimentations et pilotes de plus en plus concrets

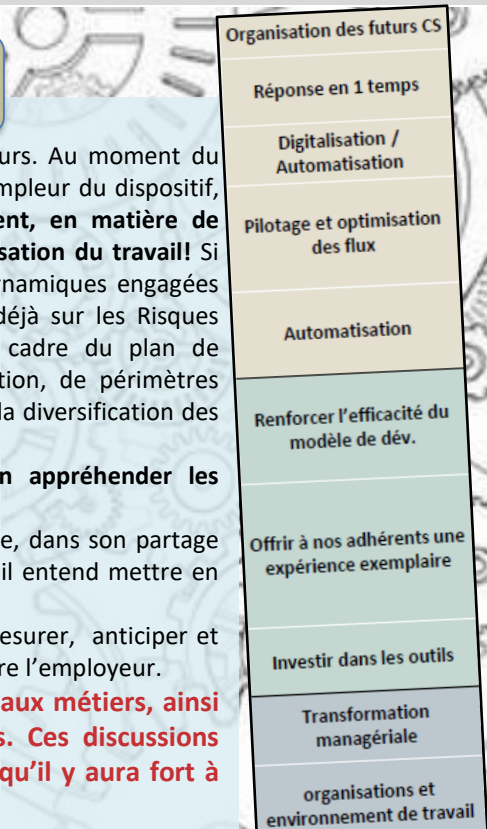
Nous avons pu faire le point sur les nombreux pilotes et expérimentations en cours. Au moment du lancement de nombreux chantiers, il apparaît difficile de vous exposer en détail l'ampleur du dispositif, mais **c'est clairement une recomposition de l'ensemble de notre environnement, en matière de développement, de relations adhérents, de management, de pilotage et d'organisation du travail!** Si quelques projets s'inscrivent dans une certaine continuité, sur le lancement de dynamiques engagées auparavant, l'accélération se fait nettement ressentir, et nous alertons d'ores et déjà sur les Risques Psycho-sociaux que certains salariés nous font remonter notamment dans le cadre du plan de convergence des activités (CC/CG) : en matière de charge de travail, de formation, de périmètres d'activités...mais aussi des difficultés liées au stress, à la charge mentale induite pas la diversification des compétences là où il y a peu la spécialisation était la règle .

L'UNSA MGEN, entend disposer de toutes vos remontées pour pouvoir bien appréhender les problématiques et préciser la nature des alertes au fil de l'eau.

Nous attendons de l'employeur une transparence à mesure de la montée en charge, dans son partage des mesures des risques, comme dans les ajustements métiers et compétences qu'il entend mettre en œuvre.

Nous attendons la contribution des expertises déclenchées en CSE C pour mieux mesurer, anticiper et prévenir les RPS dans une vision plus objective que ce que pourrait laisser transparaître l'employeur.

Evidemment de grandes questions se posent quant à la création de nouveaux métiers, ainsi que les rémunérations afférentes, ou encore sur les protocoles horaires. Ces discussions apparaîtront a priori plutôt sur le deuxième semestre 2021. Nous savons qu'il y aura fort à faire!



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). Ce travail se fait avec chacun d'entre vous, sollicitez vos représentants et vos directions...**



Familiarisez-vous dès à présent avec **l'espace digitalisé** dédié et faites remonter vos remarques et questionnements à vos directions locales : connectez vous à <https://www.office.com> puis [SharePoint](#) / **Désormais l'outil est rendu accessible aux RP suppléants !**



Négociations complémentaires à venir :



Télétravail secteur MGEN : L'objet étant de pérenniser le télétravail au-delà de la crise sanitaire dans une forme choisie par le salarié, moyennant des compensations et la fourniture de matériel adapté...



Intéressement et épargne salariale : L'objectif restant d'accroître les montants et de trouver des nouveaux indicateurs pertinents. Mai 2021



Qualité de Vie au Travail, égalité professionnelle, aménagement de fin de carrière : tellement à faire ! A venir en Mai/juin



Mutuelle d'entreprise : Négociation programmée au niveau du groupe VYV en 2021.

...

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 !



Le syndicat qui vous ressemble et qui nous rassemble!



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 !