



Flash Info

28 Juin 2021

La période est éprouvante à tous niveaux.

Bien que chacun reprenne goût au retour à une vie sociale plus dynamique, à des pérégrinations extérieures sans « masque », et à quelques perspectives d'un repos estival à venir, des nuages persistent sur l'avenir en parallèle d'une pandémie qui tarde à foutre le camp...

Le quotidien de travail reste complexe et si nous ne doutons pas que certains puissent s'y épanouir, nous ne mettrons pas notre main à couper que ce soit le cas pour une majorité de salariés, au regard des remontées dont on dispose.

La forte transformation engagée comporte de nombreux risques, qu'il nous faudra collectivement identifier et prévenir. Nous restons persuadés que cela ne pourra se faire sans que le sens soit partagé, sans que l'ADN mutualiste soit préservé, à commencer par les valeurs de partage, d'équité et d'entraide.

Syndicalement, nous faisons face, et fort de votre soutien, nous rappelons avec force le sens du collectif, même si tous, individuellement nous pouvons être aspirés par les sirènes du « chacun pour soi ».

Syndicalement, nous appelons l'employeur à faire vivre les valeurs que nous développons auprès de nos adhérents, à être à la hauteur avec son personnel quand sans plus le voir il semble avoir renoncé peu à peu à des minimas pourtant fondamentaux :

-Notre contrat santé obligatoire: Il est onéreux (tant sur les frais de gestion, que sur la tarification des bénéficiaires). Il dispose de garanties pouvant largement être consolidées, et d'une qualité de service en grande souffrance depuis de longs mois.

-Notre Prévoyance : faute de mécanisme de subrogation performant, elle s'avère calamiteuse, tant pour disposer de nos droits quand nous faisons face à un coup dur que dans sa capacité à nous certifier que nos droits sont bels et biens appliqués.

-La Qualité de Vie au Travail: Sur notre Périmètre, elle ne s'améliore que trop peu en certains endroits, et même se dégrade fortement sur d'autres. De nombreux salariés qui nous alertent avec des constats récurrents sur les moyens humains et techniques, sur les charges de travail et objectifs fixés, sur un environnement relationnel parfois irrespirable...

Pourtant la MGEN (comme le groupe VYV) est Spécialiste de la protection Santé, Experte de la prévoyance, Référente sur la Qualité de Vie au Travail sur le champ de l'Education Nationale. Alors, comment expliquer que dans ces domaines, sans aller jusqu'à évoquer la politique de rémunération, elle soit aussi défailtante avec son personnel !!?

La transformation cela doit être aussi cela : offrir aux salariés un cadre de travail qui soit à la hauteur des exigences qu'on leur impose !

L'UNSA-MGEN reste mobilisée et poursuit son engagement à défendre les salariés et à dénoncer l'inacceptable.

INTERESSEMENT 2021 2022 2023 : sans état d'âme !

Le mois dernier, nous vous informions du montant de l'intéressement versé aux salariés, en nette progression par rapport aux années précédentes du fait de l'excellent résultat du groupe MGEN. Nous avons salué la prise en compte de notre demande de neutraliser les indicateurs par entités (appelés indicateurs mutuelle) afin de tenir compte de cette crise sanitaire sans précédent. Depuis le 9 juin, la négociation sur l'intéressement à venir est ouverte, et d'ores et déjà le ton change. Un accord couvrant 3 années, 2021, 2022 et 2023 nous a été proposé à la signature à des conditions qui rompent avec les valeurs si chères à notre entreprise fondée par des syndicalistes.

Ce qui est encore plus inquiétant, c'est la multiplication des éléments qui nous laissent à penser qu'un virage est amorcé. Des accords tels que le congé de mobilité, que l'UNSA n'a pas souhaité signer pour ne pas permettre à l'employeur de déroger à ses obligations en matière de licenciement, ou comme celui sur le « nouveau contrat social » qui sonnait comme une prémonition au nouveau sens de « l'équité » que l'employeur entend mettre en place ... sont autant de signaux qui nous laissent dubitatifs.

Nous constatons petit à petit une forte dégradation de l'ensemble du dialogue social ; à l'image d'un employeur qui nous presse à négocier dans l'urgence systématique, tout en nous maintenant en distanciel depuis de long mois désormais !!!

LA LIGNE ROUGE

Une négociation difficile, dans laquelle un ultimatum était dès le départ posé par la DRH.

L'intéressement ne serait possible qu'à deux conditions :

- Que l'indicateur UES soit atteint.
- Qu'une partie de l'intéressement (initialement portée à 75%) soit proportionnelle au salaire annuel brut.

L'employeur s'est donc montré à la hauteur des nouvelles ambitions du groupe MGEN à devenir une entreprise comme les autres, utilisant l'intéressement comme un outil de recrutement pour les cadres à « haut potentiel ».

La proposition initiale de l'employeur était basée sur une répartition qui intégrait le niveau de rémunération (montant supérieur pour les hauts revenus). **1150 salariés, les plus précaires, auraient eu moins de 200 euros par an d'intéressement alors que 135 salariés ayant les plus gros revenus auraient eu plus de 2000 euros par an!**

La Direction des Ressources Humaines le dit clairement : nous ne renoncerons pas à l'équité au bénéfice de l'égalité". Si le Larousse définit l'équité comme "**Qualité consistant à attribuer à chacun ce qui lui est dû par référence aux principes de la justice naturelle**", les nouvelles écoles des DRH décomplexées considèrent peut-être qu'il est juste que ceux qui ont le moins besoin possèdent le plus.

L'UNSA dit **STOP**. Nous ne pouvons accepter un principe qui va à l'encontre de nos valeurs et nous regrettons que celles-ci ne soient plus celles dont la **MGEN était si fière dans un passé encore récent.**

L'UNSA a fait savoir que la négociation, pourtant positive en apparence sur certains éléments (l'enveloppe globale étant plus conséquente) ne pouvait perdurer si l'employeur ne revenait pas à une répartition égalitaire entre tous, comme nous l'avions jusqu'alors depuis 5 ans.

Devant notre détermination, l'employeur revient, pour cette année, sur ce principe de proportionnalité.

En synthèse, en plus du maintien d'un versement plus égalitaire que nous avons obtenu, 3 avancées complémentaires au texte initial proposé :

- l'indicateur sur les résultats financiers comptera à 50% (40% initialement), ce qui assurait sauf crash économique, un minimum pour tous.
- l'enveloppe allouée passerait de 1,9% de la masse salariale à 2,2%
- l'abondement sur le PEE serait revu à la hausse

Mais

- L'employeur ne souhaite pas neutraliser les indicateurs, ni les discuter. Or on sait en matière de développement notamment que la situation est complexe au regard du 1^{er} semestre passé ! Aucune neutralisation proposée comme l'année passée !
- L'employeur conditionne le versement de 50% de l'intéressement à la réussite financière (en excluant les bénéfices résultant des placement financiers !).

Nous avons et aurons alors besoin de tout votre soutien pour réaffirmer nos valeurs de solidarité à ceux qui veulent nous conduire vers un individualisme assumé car si l'employeur recule aujourd'hui, il réaffirme sa volonté de représenter à l'identique le projet l'an prochain au motif que "C'est le chemin que prend l'entreprise".

Les mécanismes de déclenchement :

1 indicateur UES sur les résultats financiers, Qui compte pour 50% :

Objectif/Indicateur→	Résultat net combiné / an (hors dotations aux provisions enregistrées au titre de l'intéressement)	% d'atteinte de l'objectif
Cible	RNC -RFC > 0	100%

5 indicateurs retenus sur MGEN, Qui compte pour 50% :

10% Nombre d'adhésions santé

Objectif/Indicateur→	Nombre d'adhésions santé	% d'atteinte de l'objectif
Cible	79 650	100%

10% Taux de satisfaction globale des assurés/adhérents

Objectif/Indicateur→	Taux de satisfaction	% d'atteinte de l'objectif *
Cible	89%	100%

10% Taux de salariés MGEN impliqués dans le plan de transformation

Objectif/Indicateur→	% de salariés MGEN impliqués dans le plan transformation	% d'atteinte de l'objectif
Cible	10%	100%

10% Nombre d'adhésions aux offres additionnelles de multi équipement

Objectif/Indicateur→	Nombre d'adhésions santé 2021	% d'atteinte de l'objectif
Seuil	40 400	50%
Cible	50 500	100%

10% Pourcentage de Démissions Volontaires santé

Objectif/Indicateur→	Pourcentage annuel de démissions volontaires santé N+1/N	% d'atteinte de l'objectif
Seuil	3%	50%
Cible	2%	100%

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 !

Représentativité

Fort de nos résultats, l'UNSA devrait prochainement siéger à la branche Mutualité!!

ASS	37,7%	1er
MGEN Technologies	54,4%	1er
MGEN	52,3 %	1er
Global UES	42%	1er

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...Septembre 2021



Qualité de Vie au Travail, égalité professionnelle, aménagement de fin de carrière : tellement à faire ! A venir pour partie en juillet



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