



Flash INFO 3 Mars 2022

Une prime «pouvoir d'achat» de 500 euros versée en mars, en contrepartie de l'absence d'intéressement en 2022.

L'employeur nous confirme le non-versement de la prime d'intéressement cette année 2022 (relatif à l'exercice 2021) en dépit des bons résultats affichés (près de 57 millions d'euros, montant pourtant supérieur à l'année précédente...). Cet état de fait s'expliquerait au motif que le «Résultat Net Combiné» n'est pas supérieur au «Résultat Financier Comptable». Condition insidieusement insérée par l'employeur lors du dernière accord en vigueur. Nous indiquons à l'employeur toute l'incompréhension et l'amertume que la situation génère ! A quoi bon se démener sur le terrain si à coup sûr aucun intéressement n'est finalement versé et ce, même en cas d'atteinte partielle de certains indicateurs, accompagnée d'un bilan comptable satisfaisant !!?

Alors que nous réclamions un montant de 1000 euros de pour cette prime, au regard du manque à gagner (incluant l'abondement dont nous pouvions disposer en complément du versement de l'intéressement) et de l'insatisfaction exprimée collectivement il y a peu, l'employeur n'a consenti qu'à un élargissement des conditions d'éligibilités pour les salariés :

- liés par un contrat de travail avec l'entreprise à la date du 28 février 2022.
- dont le salaire mensuel brut est inférieur à 3 fois le SMIC brut.

Cette prime fait l'objet d'un protocole d'accord. L'UNSA-MGEN, après consultation de ses mandants, prend la décision de le signer, en responsabilité, pour rendre applicable le dispositif et pour ne pas priver les salariés d'une manne qui au moins à court terme saura améliorer leur situation financière.

Le maintien de revendications fortes et un appel à restaurer la confiance des salariés par des mesures fortes de long terme !

La MGEN semble persister dans son mutisme à l'égard de nos revendications salariales pérennes.

Pour nous, l'annonce du versement de cette prime «Macron» vient surtout répondre à une nouvelle désillusion.

L'effort consenti par notre employeur nous paraît bien mince, alors qu'en début d'année, dans le cadre des NAO, il nous proposait une prime à hauteur de 300 euros...

Le refus de prendre conscience de la réalité économique quotidienne des salariés et la dégradation du pouvoir d'achat pour bon nombre d'entre nous, s'étendent au-delà de notre seule entreprise puisqu'ils touchent notre branche et semblent s'accroître par les stratégies économiques déployées au niveau de VYV.

Aussi, l'ensemble des syndicats, en intersyndicale sur notre UES comme sur le groupe VYV, se réunissent pour un grand mouvement de mobilisation le 24 Mars prochain, reductible sur d'autres dates si nécessaire...

Communiqué intersyndical
UES MGEN en PJ :



Centre de service : déploiement de la convergence et mise en place du Pilote Cadres RH

Concernant la mise en œuvre du projet de nouveaux cadres RH : du fait de nos vives expressions, en relai des remontées légitimes du terrain que vous nous avez transmises, la direction a pris la décision de décaler la mise en place des centres de services et la mise en œuvre opérationnelle du protocole RH pilote au 30 mai 2022. Elle propose de partager les « évolutions » possibles du Pilote Protocole Horaire dans les instances représentatives du personnel lors de la Commission Paritaire de Suivi Transformation du 31 mars 2022 et CSE MGEN du 20 avril 2022, mais aussi lors d'une commission de suivi spécifique programmée le 22 mars après midi.

Nous restons donc en attente de temps d'échanges paritaires constructifs qui tiennent compte des réactions engendrées initialement et des réponses attendues par les salariés devant de si grandes évolutions...

Par ailleurs, l'employeur nous rappelle que d'ici là, les pilotes déjà déployés vont se poursuivre, tout en assurant que leur dimensionnement va être affiné. En complément lors du dernier observatoire Qualité de Vie au Travail (nouvel outil de dialogue issu de l'accord QVT de juillet 2021), l'employeur a laissé entrevoir une consolidation de ses dispositifs de prévention des Risque Psycho sociaux, et de mettre en place un dispositif de détection des événements indésirables, accompagné par des espaces de discussions... Nous restons en attente d'une plus grande visibilité sur ses dispositifs comme sur la cohérence d'ensemble et espérons être entendu dans nos argumentaires pour parvenir à trouver les bons équilibres propres à fédérer autour du projet et non l'inverse...

Développement Commercial en SD: un bilan et des évolutions à venir

Nous avons pu lors du dernier CSE, disposer d'un temps d'échange sur les résultats 2021, réalisés dans des conditions sanitaires complexes (qui perdurent par ailleurs en ce début d'année !). Les constats se répètent notamment l'aspect contreproductif à maintenir des objectifs hors d'atteinte dans nos sections départementales qui finissent par démobiliser certains, faire fuir d'autres, voire de créer de trop nombreuses situations de souffrance au travail...

Les niveaux d'absentéisme cumulés aux difficultés de recrutements et vacances de postes (incluant les nombreux départs) viennent grandement impacter les conditions de réalisation de l'activité. Nous le dénonçons plus que jamais et appelons à des plans d'actions ambitieux (en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention des RPS, de formations, d'ergonomie de nos outils et applicatifs, de politiques salariales...) alors que nous faisons le constat amer d'exigences toujours plus invasives en matière de contraintes horaires !

Nous rappelons néanmoins, qu'en dépit des critiques qui ne cessent d'être émises à l'égard des salariés du réseau quant à la faiblesse supposée en matière de vente d'offres additionnelles, nous disposons de qualités qu'il convient de valoriser, fort de notre approche conseil et de nos niveaux d'expertises :

- Nous multi-équipons à grande échelle en santé/prévoyance.
- Nous fidélisons nos adhérents comme peu d'autres acteurs.
- Nous disposons du guichet unique RO/RC et de services mutualistes spécifiques.

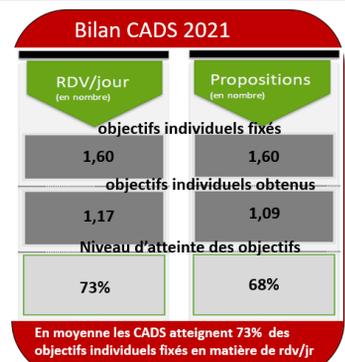
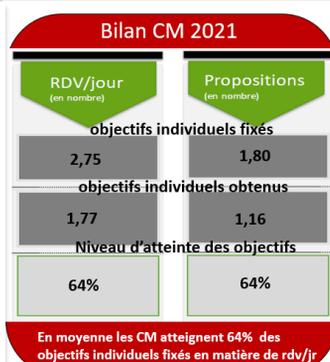
Ces atouts devraient aussi nous permettre d'être solide dans la configuration de demain avec la PSC, dans notre capacité à proposer de la surcomplémentaire, de la prévoyance, comme des produits complémentaires au sein de la gamme à disposition.

Nous savons que de grandes réflexions se préfigurent dont nous ne disposons, à ce stade, d'aucun éléments concrets, mais il apparaît certains que la PSC, la construction du groupe VYV et l'évolution de marché nécessiteront des ajustements organisationnels majeurs. Nous aurons à cœur de valoriser l'engagement et le travail de chacun, comme de revendiquer une attention particulière à l'égard des salariés qui œuvrent depuis tant d'années à la réussite de l'entreprise, en matière de conditions de travail et de reconnaissance. L'articulation avec la VAD et demain avec les centres de service sera aussi en enjeu à relever, là encore avec les salariés qui s'y engagent au quotidien... L'UNSA-MGEN reviendra vers vous au fil des évolutions dont nous aurons connaissances.

Quelques chiffres de productions



Nous reviendrons vers vous prochainement pour le bilan des primes commerciales ...



Nous organiserons notre assemblée, en présence de nos délégués syndicaux de l'ensemble de l'UES, en région Lyonnaise, les 17, 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.

DS local et Représentant(e)
de Proximité :

Plan de
transformation
Impliquez-vous!!

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



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!

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

Journée du 8 Mars



La Journée internationale de lutte pour les droits des femmes s'inscrit cette année sous le thème de «*L'égalité aujourd'hui pour un avenir durable*». L'idée est de mettre en valeur la contribution des femmes et des filles du monde entier concernant l'adaptation et la réponse aux changements climatiques et à leur atténuation, en faveur de la construction d'un avenir plus durable pour toutes et tous.

Les femmes sont plus vulnérables aux impacts du changement climatique que les hommes, car elles constituent la majorité des personnes pauvres de la planète et sont davantage dépendantes des ressources naturelles qui sont les plus menacées par le changement climatique.

Face à cette situation, l'UNSA revendique :

- + La revalorisation des salaires des métiers les plus exposés, majoritairement occupés par des femmes
- + La prise en considération de la charge mentale qui pèse encore majoritairement sur elles et impactent l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle
- + La reconnaissance de la parole des femmes dans les prises de décisions liées au changement climatique, en vue d'atteindre un développement durable et une plus grande égalité des sexes.

L'égalité de toutes et tous ça ne concerne pas seulement celles et ceux qui se sentent écarté-es, cette liberté relève de notre responsabilité commune !



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 !