

Flash INFO

25 octobre 2022



Tous ensemble, tous ensemble ...

Nous venons tous recevoir de recevoir un message de la Direction nous informant que dorénavant il sera demandé à l'ensemble des salariés de MGEN Technologies d'être présents sur site 3 jours par semaine.

Pourquoi une telle mesure ?

La raison invoquée par la Direction est un retard dans le déploiement de la nouvelle solution PSC, et plus particulièrement la "porte 0" dont la livraison était prévue en janvier 2023. La solution avancée pour combler ce retard est le fameux "tous ensemble" cher à notre Direction, et une volonté d'harmoniser cette solution à la DSI pour ne pas léser les équipes directement embarquées dans la PSC.

Une remise en cause de l'accord de télétravail ?

L'accord de télétravail est construit actuellement sur plusieurs principes :

- Une base de 110 jours de télétravail, correspondant environ à un mixte de semaines de 2 et 3 jours sur site, soit 110 jours par mois en moyenne.
- 2 jours de présence sur site à minima.
- Volontariat de la part du salarié.
- Accord du manager tenant compte des contraintes de service ; certaines fonctions ne pouvant s'exercer en mode TLT.
- Possibilité pour le manager de modifier la planification des jours de TLT de ses collaborateurs pour répondre là aussi à des contraintes de service.

Nulle part, dans cet accord, il est fait mention que la Direction peut revenir sur ce volume de 110 jours de télétravail. Et c'est bien ce qui pose problème dans cette annonce.

En effet, le fait qu'elle soit une directive imposée à l'ensemble des salariés et non une préconisation, **constitue en soi une atteinte à l'accord de télétravail**, et ce malgré un accord préalablement établi entre les salariés et leur manager.

Et fait aggravant, la Direction laisse suggérer que cette remise en cause de l'accord de télétravail pourrait se prolonger au-delà des 3 mois annoncés (ce qui semble logique car les projets de l'envergure de la PSC sont rarement à l'heure), voire une remise en cause purement et simplement du télétravail au sein de MGEN Technologies : *"Mais au-delà de ce contexte particulier, j'ai la conviction que nous devons continuer à rechercher une organisation du travail alliant le présentiel et le distanciel d'une façon plus harmonieuse qu'actuellement. Parce que le télétravail a été généralisé lors des périodes de confinement, nous n'avons pas eu la possibilité de l'expérimenter et de l'adapter à nos besoins d'efficience collective et de bien-être social. »*

L'accord de télétravail validé par l'ensemble de l'UES et les partenaires sociaux dont l'UNSA, doit être respecté jusque dans l'esprit et les difficultés rencontrés sur un projet de doivent pas remettre en causes les modalités d'application du télétravail au sein de MGEN Technologies. La PSC ne fait que commencer, d'autres projets pourraient aussi être visés par des retards, et le télétravail ne peut servir de "bouc émissaire" ou de fausse excuse...



Est-ce la solution pour combler le retard ?

Nous, élus UNSA, n'en sommes pas persuadés !

Car en quoi être présent sur site permet de combler un retard, là où des ressources humaines et/ou des heures supplémentaires, basées sur le volontariat et rémunérées à leur juste valeur, aurait sûrement plus d'efficacité. Mais... Ca a un coût que peut-être MTECH n'est pas prêt à assumer dans un contexte où on demande au groupe MGEN d'économiser 150 millions d'euros à horizon 2025.

Et nous en sommes d'autant plus persuadés que cela s'inscrit aussi dans une généralisation de déploiement du "Flex Office", notamment sur Paris. Or demander aux salariés d'être présents 3 jours sur site, revient à prendre le risque d'avoir 100% des salariés présents sur site un même jour.

Chrysalide est présenté comme ayant été conçu sur une base d'occupation de 70% et il est clairement signifié aux salariés que les réservations d'espace de travail ne pourront se faire que dans leur quartier d'équipe, extensible à leur étage, mais avec interdiction de réserver aux autres étages...

Et de toute façon si cette impossibilité devait être levée, en quoi travailler 5 étages plus bas que le reste de son équipe, sur un espace de travail peut-être moins ergonomique, répond au besoin du "tous ensemble" ?

Autre sujet qui ne va pas dans le sens de cette demande : Le travail en Open Space et ses désagréments... Bruits, distraction, etc... Il est largement reconnu que ceux-ci rendent le travail moins efficace et obligent parfois les salariés à s'isoler ou travailler avec un casque sur les oreilles...

Il y a clairement des incohérences dans la décision de faire revenir 100% des salariés sur site (au moins sur une journée) et un antagonisme avec la politique de Flex Office prônée par le groupe MGEN.

L'UNSA dénonce ce pilotage d'activité qui ne va pas dans le sens de l'histoire, ne répond pas aux enjeux et génère une grogne supplémentaire au sein des équipes MGEN Technologies.

Et ce n'est pas en utilisant à tort et à travers la formule "un dialogue social de qualité" que le groupe MGEN, et par voie de conséquence MGEN Technologies, parviendra à convaincre ses salariés d'adhérer aux impératifs de demain.

Baisse des effectifs...

Et entre temps, le groupe MGEN, dans le cadre du projet de transformation, a présenté une réduction des effectifs pour le secteur MGEN Technologies. Les chiffres annoncés sont de **400 salariés à horizon 2028**, contre 530 aujourd'hui, soit 24,5% de réduction des effectifs.

La Direction a toujours affiché une volonté de réduction des effectifs des prestataires et non des salariés. La question qui se pose désormais et que nous devons éclaircir, est de savoir si cette réduction se base sur les départs « naturels » ou non de salariés.

Même si MGEN Technologies a une pyramide des âges défavorable, que l'UNSA a toujours dénoncé, ces chiffres montrent que les départs ne seront pas remplacés. Ce qui interroge quant à la capacité à faire de MGEN Technologies dans les prochaines années et la charge de travail des salariés.



Le nouveau Contrat Santé Groupe...

Nous avons commencé à vous en parler, VYV a décidé de mettre en place un nouveau contrat Santé pour l'ensemble des salariés des entités du groupe MGEN, dont MGEN Technologies.

Les premiers éléments semblent dessiner une augmentation très importante des cotisations (**une augmentation de plus de 50%** pour le secteur MTECH) mais avec une couverture accrue en termes de garanties pour le socle de base.
Problème... Le nouveau contrat à ce stade des négociations, semble ne proposer qu'une seule option de garanties « améliorées », contre 3 aujourd'hui.

Encore et toujours on fait table rase des accords historiques de MGEN Technologies, et celles de son secteur d'activité (informatique), au profit d'accords de plus en plus défavorables. Les élus UNSA s'entendent souvent dire qu'il est temps que MGEN Technologies comprenne qu'il fait partie de l'UES (« qu'il rentre dans le rang » ?)...

Epargne salariale (PEE et PERCOL)...

Sur le **PEE**, des sommes peuvent être débloquées tous les 5 ans. Ceux qui ont cette ancienneté (ou plus), sont sans doute éligibles pour récupérer une partie de leur épargne constituée.

Bonus : Jusqu'au 31 décembre 2022, Déblocage exceptionnel lié aux mesures gouvernementales.

Les sommes issues de l'intéressement peuvent être débloquées sous certaines conditions :
Le montant débloqué est destiné à financer l'achat de biens ou de services (les justificatifs de ces dépenses doivent être conservés par les épargnants et tenus à disposition de l'administration fiscale en cas de contrôle). Le montant maximum des sommes débloquables est de 10 000 euros nets de prélèvements sociaux et une seule demande de déblocage peut être formulée par épargnant. Les sommes débloquées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu mais les plus-values restent soumises aux prélèvements sociaux de 17,2 % (selon les règles habituelles de l'épargne salariale).

Memo PERCOL 2022 :

Chaque salarié peut placer de l'argent sur son PERCOL, désormais, suite à notre signature d'accord en juin 2022, la MGEN abonde jusqu'à 450 euros par an, même sur versement libre.
Cf info UNSA du 21 juin <https://unsa-mgen.fr/mgen-25-21-06-2022/>

Négociations complémentaires à venir :

- ➔ **Mutuelle d'entreprise** : Négociations au niveau de l'UES MGEN, une fois l'accord signé au niveau de VYV (si signature)
- ➔ **NAO** : Ouverture des négociations cette semaine, après une première réunion de synthèse des NAO 2022...

DS local et Représentant(e) de Proximité :

PDSI, PSC, ...

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).

Liens utiles

Site du CSE MTECH :

Accès aux PV de CSE (actualité entreprise)
Accès œuvres sociales (actions sociales / Voyages / prestations)
[Cliquer ici](#)



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



Vos élus :
Dave CAVE (Nancy)
Thierry PHILIPPE (Paris)

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 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 !