# Flash INFO
# Une rentrée sous tension!!

20 sept 2021

En cette rentrée 2021, les choses se bousculent, et chacun à fort (trop) à faire sur son périmètre de compétence.

La **nouvelle gouvernance politique** se met en place forte des résultats acquis lors de l'Assemblée Générale MGEN de Juillet. Si nous constatons dans le discours, des engagements ambitieux quant à la défense de la mutuelle, comme la réaffirmation des valeurs fondamentales qu'elle entend défendre et promouvoir, nous observons néanmoins des choix dont on se gardera à ce stade d'affirmer qu'ils soient les plus judicieux.
Resserrer la gouvernance autour d'un Bureau National plus restreint pour plus de réactivité, spécialiser les administrateurs sur des périmètres bien déterminés, renforcer la délégation de pouvoir en faveur de la direction opérationnelle, et consolider l'engagement au sein du groupe VYV, pourrait être payant, dans un contexte extérieur toujours aussi hostile, ce que la **réforme de la PSC des fonctionnaires** illustre pleinement. Cependant, il faudra savoir aussi conjuguer les travaux engagés et les décisions à venir, avec les concertations collectives, les débats contradictoires, le partage de sens et une démocratie mutualiste non feinte...
**Syndicalement, nous dénonçons à notre niveau, une vision du débat, où ne seraient écoutés que ceux qui brossent dans le sens du poil, alors que nous faisons le constat de nombreux passages en force comme d'une volonté de mise à l'écart, en témoignent l'enchainement de réunions maintenues en distanciel depuis des mois bien au-delà des contraintes sanitaires et des silences lourds de sens aux différentes requêtes transmises au fil de l'eau**.

Nous allons engager des discussions et négociations, plus concrètes autour de la **transformation**, qui par ailleurs semble s'accélérer. Elles touchent aussi bien le secteur commercial, que les CC et CG, jusqu'au secteur informatique, ou encore l'organisation du siège. Si tout le monde ne s'y oppose pas et ne le vit pas comme de nouvelles contraintes, sans doute au regard d'une diversification de tâches parfois attendue et d'une dynamique positive qui peut être ressentie, restent néanmoins des difficultés réelles pour une autre partie des personnels. Le renforcement des formations, comme le soutien managérial (lui-même censé être en transformation) devront pouvoir être mis en œuvre de manière conséquente, en complément des évolutions des fiches fonctions comme des rémunérations associées et légitimement attendues.

La question autour des **protocoles horaires** sera un autre enjeu particulièrement complexe, et ce ne sont pas les premières discussions autour du **protocole télétravail** qui nous encouragent à être enthousiaste, puisqu'il s'agit à ce stade d'abord pour l'employeur d'affirmer ses arbitrages en lien avec les contraintes métiers plutôt que de créer une émulation collective visant à conjuguer les aspirations des uns et des autres !
Hélas, de plus en plus semble se renforcer une politique Ressource Humaine à deux vitesses…

## Accord QVT, transformation et réalité quotidienne

Fin juillet, l'ensemble des Organisations Syndicales dont l'UNSA, ont signé le nouvel accord sur la Qualité de Vie au Travail. Ambitieux en de nombreux points, cet accord se mettra en œuvre progressivement nous dit-on.
A ce stade nous rappelons à l'employeur l'urgence à mettre en place une politique volontariste sur le sujet, à œuvrer dès à présent à le faire vivre. **Nous engageons l'employeur à réunir au plus vite l'observatoire tel que prévu dans l'accord, à mettre en œuvre les dispositifs de médiations, à redynamiser le dispositif des « intervenants QVT », à mobiliser l'ensemble de la ligne managériale, à prendre la véritable mesure des constats sans appel parfois présents sur nos périmètres**. Nous observons une élévation des Risques Psycho-sociaux à des niveaux stratosphériques, renforcés par des taux d'absentéisme trop importants et des difficultés de recrutement toujours plus visibles.
La pression (plus ou moins discrète) est mise quasi quotidiennement sur les équipes, particulièrement sur les métiers du développement, mais pas seulement. Les remontées que nous avons montrent que des modes de management parfois farfelus et infantilisants fleurissent et qui sous couvert d'un côté « sympathique » accentuent parfois cette pression. Ils sont imposés par les directions et subis par les collaborateurs à tous les niveaux.
La transformation engagée, dont nous ne contestons pas les objectifs louables et nécessaires d'amélioration de la qualité de service, repose sur le développement de la responsabilité, de l'autonomie et de l'implication des équipes. Cependant la verticalité des décisions sans concertation semble trop souvent la règle. Les équipes sont encore loin d'avoir le rôle principal bien que se soient elles qui portent la MGEN et ses valeurs. Les attentes des salariés sont nombreuses en matière, de reconnaissance, de formation et d'aménagement de l'organisation du travail; au moins aussi importantes que celles de l'employeur en matière de « performance » et d'« exigence ».
Une commission de suivi devrait avoir lieu début octobre pour un premier bilan des travaux engagés, pour partager les étapes 2021 et 2022 et les perspectives qui peuvent apparaître au-delà. Les études d'impacts de la crise sanitaire sur le comportement de nos adhérents et le modèle économique, comme sur celles moins aisées de la futur PSC devront là aussi être une composante des ajustements stratégiques qui peuvent éclore à tout moment…mais dont nous devons impérieusement être informés!

## Ouverture Négociation Télétravail

**L'UNSA Revendique :**

- Un accès au télétravail sans distinction de statut, en respectant le principe de consentement du salarié
- La réévaluation de l'indemnité télétravail et la mise à disposition de matériel et outils adaptés
- Une flexibilité en matière d'amplitude horaire et une prise en compte des temps partiels
- Un accès aux « tiers lieu »
- Des aménagements spécifiques liés aux situations particulières (maternité, fermeture d'écoles, handicap, préconisation de la médecine du travail…)
- Des formations et un management adaptés à ce nouveau mode de travail
- Le respect du droit à la déconnexion
- Le maintien du lien social par la préservation de temps collectifs sur site
- Un suivi spécifique de la qualité de vie au travail dans la durée…

## Crise Sanitaire

La crise sanitaire persiste et perturbe toujours nos activités. Le **pass sanitaire** a pu générer aussi sur notre périmètre quelques crispations, au regard de l'obligation ponctuelle qui apparaissait notamment lors des **journées de rentrée**. Si l'accès aux tests reste gratuit, de nombreuses questions se poseront dès le mois d'octobre quant cela sera remis en cause…Sachant que nous restons aussi soumis aux aléas des contraintes règlementaires, pouvant aller des allégements annoncés au retour à des restrictions renforcées. Pour le moment notre secteur semble peu impacté. Nous devons tout de même rester vigilants à ce que les quelques exceptions (visites dans des lieux réunissant plus de 50 personnes) ne créent pas de stigmatisation ou de dérapage. **L'UNSA considère que l'employeur ne peut suspendre d'autorité le contrat de travail et la rémunération sur notre périmètre, qu'il dispose d'alternatives organisationnelles et que le dialogue au niveau local devrait avant tout primer.**

Par ailleurs, la situation impacte aussi les **résultats commerciaux** pour lesquels nous attendons un éclaircissement de l'employeur en matière **d'ajustement des objectifs** fixés initialement…! Considérer 2021 comme une année d'exercice normal parait inconcevable au regard de son déroulé!

De plus cette rentrée s'accompagne d'un protocole de **fermeture de classe** pour lequel nous regrettons à nouveau l'absence de discussion sur les mesures d'accompagnement, sur les conditions d'application du recours au **télétravail** et modalité d'indemnisation du **chômage partiel**! Le refus de l'employeur de réunir expressément la **CSSCT** dans un contexte historique, illustre là encore son attitude en matière de dialogue. **Nous le dénonçons avec force!**

L'UNSA soutient l'idée d'une incitation à la vaccination, sans cautionner néanmoins les atteintes au droit du travail. **Réduire les fractures au sein de nos sociétés, comme promouvoir la tolérance seront des enjeux de société déterminants !!!!**

**A savoir :Le salarié a la possibilité d'aller se faire vacciner sur son temps de travail. Le temps de trajet aller-retour s'impute donc le cas échéant sur le temps de travail. Il est simplement demandé au salarié de fournir un justificatif**

## Site Internet UNSA MGEN : Nouveautés !

Nous avons œuvré à la rénovation de notre site internet, avec quelques fonctionnalités nouvelles pour nos élu(e)s et des contenus plus élargis et actualisés accessibles à tous.

**Rejoignez nous sur**
**https://unsa-mgen.fr/**

## 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

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

**NAO:** à compter de Novembre / 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!***

# 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 a charge mensuelle déduction fait des 66% de credit d'impot |
|---|---|---|---|
| jusqu'à 1600€ | 45 € | 15 € | 1,28 € |
| de 1601 à 1800€ | 51 € | 17 € | 1,45 € |
| de 1801à 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 !