Flash info
Du 3 octobre 2022

1er syndicat de l'UES MGEN

Transformation du Modèle de Développement
Zone à hauts risques

Annoncé, attendu et redouté, le projet de transformation du réseau nous est enfin en partie dévoilé.
À ce stade, apparaissent d'ailleurs plus de questions que de réponses Le tout dans un contexte de grande décrépitude de l'existant. **Nous alertons d'ailleurs l'employeur pour disposer avant toutes mises en œuvres d'un véritable état des lieux** (absentéisme, postes vacants, répartitions des postes par centre de travail, ancienneté des salariés et pyramide des âges…), car au-delà de répondre aux enjeux PSC, nous savons que les impacts humains seront loin d'être neutres (ils ne le sont déjà pas en ce moment même !!). L'effectif devrait diminuer de 20%, impactant pour la 1ère fois la ligne managériale et militante, incluant les postes de managers de proximité et dans une proportion moins claire les autres fonctions. L'attente en matière de développement commercial reste toujours aussi ambitieuse…
L'UNSA-MGEN rappelle à l'employeur, la forte dégradation des conditions de travail, l'indifférence ressentie face aux difficultés rencontrées sur le terrain, la pression managériale continue… et la dégringolade de la qualité de service rendue aux adhérents (facteur pourtant déterminant pour la réussite dans les appels d'offres à venir). La transformation en vue d'une meilleure efficience et d'une baisse des coûts de production devra nécessairement tenir compte des fragilités constatées en matière de Qualité de Vie au Travail.

Ce que nous avons appris : (étalement de la mise en œuvre opérationnelle : de fin 2022 à fin 2023)

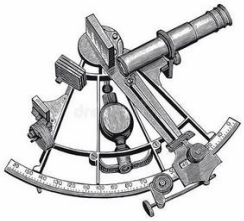
- **Maintien de l'ensemble des sites (SD, ER), ajustement des horaires d'ouverture.**
- **Une trajectoire de réduction d'effectifs conséquent : 20 % (encadrants/militants/salariés…)**
  - → **Sans plan social, sur la base de départs naturels et du turnover**
  - → **Avec basculement de délégués en région / Un directeur pour 2 sites**
- **Vers un seul métier de « CONSEILLER » en SD regroupant CADS et CM, (CADR?) avec un socle commun et des spécialisations…**
- **Apparition du métier de RE Développement (Équipe de 6 ou moins), maintien de l'existant pour le reste…**
- **Positionnement des fonctions support SD en phase d'arbitrage (SAP..) avec plusieurs options…**

Et Des questions » à la pelle » portées par l'UNSA-MGEN et restées sans réponse à ce stade !!!
(le parcours social à venir dans les instances servira à cela nous dit-on…)

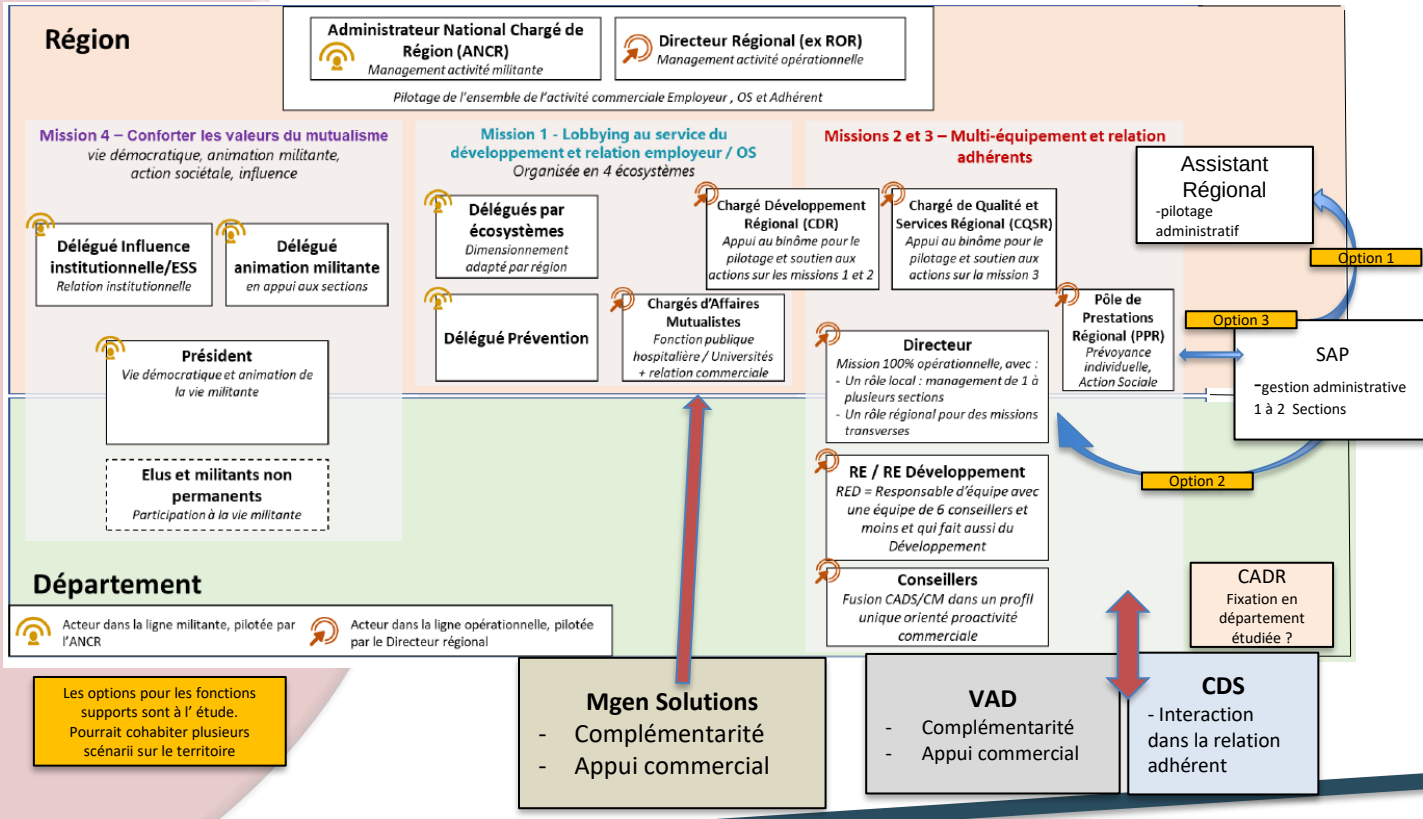
- **Quels effectifs cibles demain, par département, par métiers ? Selon quelle répartition ?**
- **De nouvelles contraintes horaires sont-elles prévues ? De quelles natures ?**
- **Des mobilités géographiques contraintes sont elles à prévoir ?**
- **Comment harmoniser les fonctions de CADS/CM (+ CADR) ?**
- **Une harmonisation des salaires par le haut est-elle prévue ? Cela passe t-il par la signature d'un avenant au contrat de travail ?**
- **Les fiches fonctions seront-elles étudiées ? Ainsi que la pesée salariale ?**
- **Comment comptez-vous appliquer le protocole horaire existant ? Souhaitez-vous le changer ?**
- **Quels positionnements auront les SAP dans cette nouvelle organisation ? Les CAM ? Les AR ?**
- **Une évolution de contrat est-elle à prévoir pour les RED ? Idem pour les SAP ?**
- **Quid des salariés actuellement fragilisés ? Les avez-vous identifiés en nombre ?**
- **Quel plan de formation spécifique sera déployé ? Sera-t-il renforcé ?**
- **Quel plan de prévention des risques psycho-sociaux est-il prévu ?**
- **Quelles évolutions d'outils sont actuellement instruites ? Dans quel domaine ? …**

Si vous voulez nous (re)joindre ***Jonathan FERRARI/ délégué syndical central***
jferrari@mgen.fr / 06 70 19 06 55

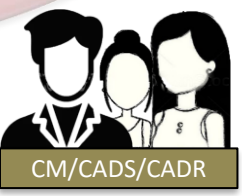
TMD : LE SCHEMA* organisationnel de demain
(Pour 2023 en lien avec la PSC)



(*document non officiel, modifié par nos soins)

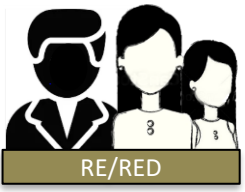


Les premières orientations METIERS dévoilées :



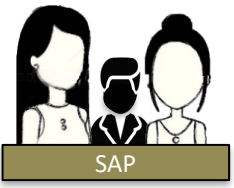
Vers un Métier Unique de «CONSEILLER» . Un socle commun pour tous les conseillers et des spécialités complémentaires.
Les CADR seraient amenés à se sédentariser en SD pour occuper la même fonction commune…

- Horaires ?
- Rémunération ?
- Choix de spécialités ?
- Parcours de formations ?
- Visites extérieures ?
- Expertise RO ?
- Répartitions des effectifs ?
- Fiches fonctions?



RE 1 pour 10 conseillers max dans les grosses SD et des « RE Développement », consacrant une partie de leur temps au développement commercial, dans les SD avec 2 à 6 conseillers.

- Rémunération ?
- Parcours de formations pour RED ?
- Responsabilité du site (en l'absence de la direction) ?
- Répartitions des effectifs ?
- Fiches fonctions?



Rattachement des secrétariats administratifs polyvalents à la région (AR ou PPR).
Une organisation transitoire serait possible selon la situation RH de la région, en mutualisant l'activité d'une SAP pour deux sections

- Rattachement hiérarchique?
- Rémunérations ?
- Processus d'arbitrage?
- Répartitions des effectifs ?

La transformation accroît grandement les risques Psycho-sociaux sur l'ensemble de ces métiers !

Un réel accompagnement, des formations performantes, des outils qui fonctionnent, une réelle écoute des constats et revendications syndicales dans les instances et dans les négociations, sont plus que nécessaires pour permettre aux salariés de vivre ces changements au mieux. La transformation liée à la PSC doit se faire avec les salariés et non à leur détriment.

Projet Productivité commerciale

Un pilote jusqu' en Avril 2023 avant généralisation sur l'ensemble des SD :

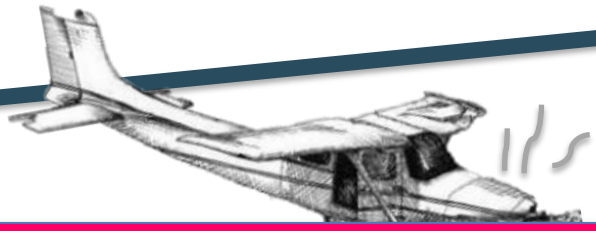
- Recenser dans les sections les meilleures pratiques commerciales et managériales générant des ventes de qualité
- Modéliser ces pratiques et construire des kits à destination du réseau commercial (conseillers et encadrement)
- Tester ces outils sur une partie du réseau pour en mesurer avec précision l'impact
- Déployer à l'ensemble du réseau les outils retenus et ayant fait la preuve de leur efficacité

Soyons objectifs et voyons la réalité en face :

Peut-on Multi-équiper sans le savoir et atteindre ses objectifs commerciaux !?

OUI, grâce à notre méthode infaillible : 1 MSP = Santé + 3 OA
L'offre MSP c'est : la santé + la prévoyance / l'invalidité / le décès
4 besoins adhérents immédiatement assouvis !

Informer votre encadrement,
booster votre capital sympathie et vos primes commerciales.



Une qualité de service en grande souffrance, idem pour les salariés !

Transformation du Modèle Relationnel :

La création des Centres de Services *(rapprochement des centres de gestion et des centres de contacts)* se poursuit et les bouleversements pour les salariés se multiplient. Si le processus n'est pas engagé de la même manière ni dans la même temporalité dans tous les CDS, les difficultés, elles, sont communes et nombreuses : **restructuration des services**, **modification des métiers, changement de lieu de travail, modification des horaires…**

Bien que fragile juridiquement, l'employeur maintient son expérimentation sur le protocole horaire, alors que les constats de grandes fragilités apparaissent en matière de service à l'adhérent, lui imposant dans l'urgence un ajustement de sa stratégie de convergence des activités. Les Organisation Syndicales dont l'UNSA, n'ont pas attendu d'être convoquées pour faire remonter les insatisfactions : augmentation du temps de travail hebdomadaire et baisse du temps de pause journalier (de manière importante) pour les salariés ex CC, double contrainte plage fixe et Helpdesk pour les salariés ex CG, choix des plages fixes par forcément respecté….

SI l'on pouvait se réjouir d'une forme de souplesse dans son organisation avec la possibilité de capitaliser un volume d'heure et de poser des temps de récupération, cela doit se faire avec les aléas de Chronos dont les compteurs ne sont pas toujours fiables ! Une stabilisation de l'outil est annoncée pour octobre.

Les salariés des CDS font preuve depuis des mois d'une souplesse et d'un niveau d'adaptation sans précédent ! Les arrêts maladies sont en augmentation (signe de mal être)… Certains ne reconnaissent plus l'entreprise qui les a embauchés il y a 5 voir 10 ans, les démotivations s'amplifient et les démissions se multiplient, à tel point que l'employeur annonce devoir recourir à l'embauche de CDI, de CDD, qu'il recourt de manière massives aux heures supplémentaires, et multiplie les opérations spéciales les samedis .

L'UNSA continuera de défendre l'intérêt des salariés qui attendent une reconnaissance conséquente… à hauteur des efforts fournis et de niveaux qualifications exigés.

Retour grève du 26/09/2022! + NAO

Les chiffres de notre mouvement intersyndical du 26 septembre :

Chiffre grève du 26/09	Nb de salariés grévistes * *parmi les salariés présents
SD	39,20%
ER	17,07%
CDS	32,50%
Total secteur MGEN	32,5%

La direction ne doit pas minimiser ces chiffres en les diluant par des méthodes comptables « partisanes »…

Le constat :
Près d'un salarié* sur trois, a de nouveau fait grève sur notre secteur (SD,ER,CDS).

Votre soutien et celui des salariés sont essentiels pour peser dans nos négociations à venir. La mobilisation du 26 s'inscrivait dans cet optique, en plus de l'expression d'un sentiment d'exaspération générale.

Nous remercions chacun pour sa participation.

La négociation NAO s'étalera du 5 octobre à mi-novembre.

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

L'UNSA Revendique Principalement:

> Une augmentation générale de 150 euros Net /mois pour tous

> Une prime Pouvoir achat de 1000 euros, au titre du rattrapage 2022

> La valorisation des nouveaux métiers liée à la transformation

MAIS aussi: Une prime transport en zone rurale et une revalorisation de la prise en charge des abonnements de transports collectifs en zone urbaine;

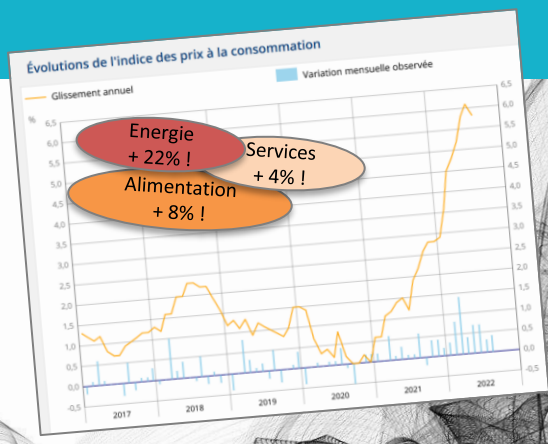
une harmonisations des dispositifs de primes annuels (CDS, ER, VAD, SD);

La revalorisation des chèques vacances,

Une plus grande participations de l'employeur sur notre contrat santé;

Une vraie politique de promotion interne;

des jours de ponts offerts …



DS local et 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).

Négociations complémentaires à venir :

→ **Mutuelle d'entreprise et socle social** : Négociation difficile en cours au niveau du groupe VYV

→ **GEPP** : Nous revendiquons la réouverture d'une négociation sur les Emplois et Parcours Professionnels intégrant des dispositifs senior et facilitant les reconversions professionnelles, la mobilité …

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 !**

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 1801à 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 !