



24 novembre 2022



Négociation Annuelle Obligatoire 2023

Signé
UNSA-MGEN

En cette fin d'année l'**UNSA-MGEN** est fortement sollicitée. Elle œuvre par ses positionnements, par les revendications qu'elle porte, pour faire reconnaître l'implication des salariés et leurs conditions de travail. Les enjeux sont nombreux et l'inflation générale persiste durablement.

Néanmoins, vous le constaterez, les négociations se poursuivent et si nous sommes parfois dans des compromis difficiles, nous tentons de convaincre l'employeur de la nécessité d'être innovant pour être attractif et sortir d'une logique comptable pénalisante pour et fragilisante pour nos établissements comme pour les équipes.

Des accords devraient voir le jour très prochainement, notre signature y contribuant fortement. Parmi ceux-ci, la NAO reste la jauge du dialogue social, de sa qualité comme parfois de sa faiblesse. Cette année, l'**UNSA-MGEN** signe un accord qui, s'il n'est encore pas à la hauteur des attentes légitimes des salariés, propose des avancées notables.

Voici donc les éléments qui entreront en vigueur dès le 1^{er} janvier 2023.

NAO 2023

Paiement mensuel des heures supplémentaires

« Les heures supplémentaires réalisées par les salariés relevant de l'entité MGEN Action Sanitaire et Sociale seront, à compter de janvier 2023, payées selon une échéance mensuelle. Cette modalité se substituera au paiement en fin de cycle jusqu'alors pratiqué pour les salariés occupés selon un cycle d'une durée supérieure au mois. »

Concrètement, qu'est-ce que ça veut dire ? Que les cycles de 12 semaines ne seront plus une excuse pour ne pas payer d'heures supplémentaires **majorées!** L'**UNSA-MGEN** dénonçait depuis des années ce contournement de la réglementation par des longueurs de cycles totalement injustifiées, dans le seul but de ne pas rémunérer des heures supplémentaires au taux majoré prévu par la loi. Ce sera maintenant terminé, entraînant directement un questionnement sur la nécessité de ces cycles trop longs, n'ayant aucune justification en termes de prise en charge des patients ou résidents.

Une avancée majeure pour l'UNSA.

NAO 2023

Augmentation des heures pour travail de nuit

Extrait de la convention collective CCN 51:

A3.2.1 – Salariés assurant un service normal

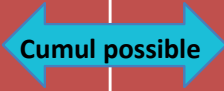

Les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures et ce, pendant 5 heures au moins, percevront une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,03 point.

L'indemnité de 1,03 points sera portée par accord à 2 points soit de 4,58 euros à 8,89 euros par nuit.

«A compter du 1er janvier 2023, aucun salarié relevant de l'UES MGEN ne devra percevoir une rémunération annuelle brute inférieure à 115,5 % de la valeur du SMIC.»

NAO 2023 Prise en charge par l'employeur en 2023 des frais de transport des salariés



Prime Vélo 2023	Prime en charge transport collectif 2023	Prime Transport 2023
Majoration	Majoration	Nouveau et pour 2023 seulement
		
Le plafond du Forfait Mobilité Durable vélo est porté à la somme maximale de 250 € par année civile	Prise en charge supplémentaire du coût de l'abonnement aux transports publics de 50 % à 75 % .	Au titre de l'année 2023, l'employeur met en place une prise en charge des frais de transport des salariés utilisant leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail, au titre des frais de carburant. Cette mesure se substitue à l'actuelle prime de transport. 200€ par an

NAO 2023

Prime d'accueil et prime de cooptation.

« La prime d'accueil destinée à attirer les candidats embauchés en CDI sur un poste difficile à pourvoir est reconduite pour l'année 2023 et étendue à l'ensemble des entités du Livre 3 (MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE et MGEN CENTRES DE SANTE). »

« La prime de cooptation mise en œuvre au sein des établissements de MGEN Action Sanitaire et Sociale pour l'année 2022 n'est pas reconduite dans son principe.

Elle pourra toutefois être mise en œuvre, au cours de l'année 2023, à titre exceptionnel et dérogatoire et en concertation entre la Direction de l'Offre de Soins Mutualiste et les directions des établissements, MGEN Centres de Santé ou MGEN Action Sanitaire et Sociale, dans des contextes où elle faciliterait un recrutement particulièrement important pour le fonctionnement de l'établissement. »

Les primes d'accueil et de cooptation étaient les deux mesures mises en place de façon unilatérale par l'employeur en 2022. L'UNSA-MGEN avait alors été très critique sur ce sujet et ne partageait pas l'enthousiasme de l'employeur sur son impact en termes d'attractivité. Nous restons aujourd'hui encore dubitatifs sur des mesures dont les aménagements 2023 renforcent l'opacité...

Prime PPV... pas NAO mais un peu quand même ???



Signé
UNSA-MGEN

Pour l'ensemble des salariés du Groupe MGEN dont le salaire annuel brut est inférieur à trois fois le SMIC annuel brut ; lié par un contrat de travail avec l'entreprise à la date de dépôt de l'accord soit au 30 novembre 2022 : Une prime de partage de la valeur (PPV) de 500 euros versée en décembre 2022.

Pourquoi pas NAO mais quand même un peu NAO ? Tout simplement parce que l'employeur avait fait le choix, lors de nos premiers échanges de NAO, de faire apparaître le principe d'une PPV (montant non encore déterminé alors) dans les documents de négociations. Malgré notre forte demande de 1000 euros, nos interlocuteurs sont restés de marbre, s'arc-boutant sur l'effort déjà considérable accordé par la MGEN avec une somme de 500 euros!!! Pour mémoire, la MGEN publie pour 2021 un rapport financier qui fait apparaître 4,7 Milliards d'euros d'actif. Une paille...

Pour avoir plus de poids dans ses négociations, l'employeur a conditionné l'obtention de cette prime à la signature de la NAO. Pas du chantage, de la négociation seulement. Il s'agit bien de 2 accords différents, comme la loi le prévoit, mais l'un n'existera que si le premier est signé... chacun se fera son opinion sur la méthode.

De même, l'employeur a tenu à inclure dans l'accord son engagement à faire « bénéficiaire » les salariés des établissements de l'augmentation du point FEHAP. Nous ne développerons pas ce sujet dans cette info puisqu'il s'agit d'une obligation légale dont il ne peut s'émanciper.



Accord relatif à la période de prise de Congés Payés

Signé
UNSA-MGEN

Désormais, suite à la signature à venir de l'accord par l'**UNSA-MGEN** notamment, les salariés verront la **période de prise de congés s'élargir, pour se situer du 1^{er} Mai de l'année en cours jusqu'au 31 mai de l'année suivante.**

L'accord ayant pour objectif de faciliter la prise de congés, notamment sur la période des vacances de printemps qui, régulièrement, se situe à cheval entre avril et mai. **L'idée est donc d'intégrer, nous dit-on, plus de souplesse à chacun dans l'articulation de sa vie personnelle et professionnelle.**



Accord Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP)

Signé
UNSA-MGEN

Alors que nous avons fait part de notre refus de signature en juin, **bloquant volontairement l'aboutissement proposé ceci pour mieux y revenir**, nous avons engagé un travail de fond pour dès la rentrée rouvrir une négociation comportant des enjeux majeurs autour de la formation, du développement de compétences, des fins de carrière... autant de sujets primordiaux liés aux évolutions de l'entreprise, aux réformes des retraites annoncées, à la nécessité de valoriser les parcours professionnels au sein de l'entreprise...

Ainsi des mesures liées à l'accès au bilan de compétences, à la mobilisation de son CPF et à l'accès à des VAE se voient renforcées. L'employeur rappelle son engagement à favoriser la promotion interne, les dispositifs en lien avec la valorisation de certains parcours syndicaux et à reconnaître la transmission du savoir par le tutorat.



24 novembre 2022



Les dispositifs seniors (sous conditions d'éligibilité) **se voient également largement renforcés en :**

- **Facilitant l'aménagement des conditions de travail et du temps de travail**
- **Encourageant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations**
- **Sensibilisant et formant à la préparation à la retraite**
- **Réhabilitant et complétant les dispositifs de transition entre activité professionnelle et retraite**
- **Améliorant les indemnités de départ volontaire en retraite**
- **Facilitant le projet d'activité pendant la retraite.**



Accord Contrat Santé Obligatoire VYV : Un échec cuisant !



L'UNSA refuse de signer l'accord de mutuelle d'entreprise proposé. Le niveau des garanties santé socle était pour nous globalement trop faible, dans les standards du marché, là où nous estimons que nous devrions disposer d'un contrat « premium » en cohérence avec notre métier. Nous aurions souhaité une offre convaincante en tout points (tarifs, niveaux de garanties) qui ne puisse se refuser, ce ne fut pas le cas.

L'UNSA-MGEN, faute de solution sur VYV, poursuit ses revendications et demande à l'employeur MGEN, à défaut, l'ouverture d'une renégociation plus ambitieuse sur notre actuel contrat UES.

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 !



Site UNSA-MGEN :
<https://unsa-mgen.fr/accueil>



Si vous voulez (re)joindre l'équipe UNSA - mlaugier@mgen.fr