

24 novembre 2022

Flash Spécial Négociations !



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 le travail des salariés tant au niveau salarial qu'au niveau des conditions de travail. Les enjeux sont nombreux, alors que l'inflation générale persiste durablement, la transformation se poursuit avec la PSC en ligne de mire. La direction reste dans des postures extrêmement fermes à l'image de l'absence de réponses adaptées face aux différents mouvements sociaux internes qui ont ponctué l'année. La situation quotidienne reste préoccupante sur la qualité de service, sur les conditions de réalisation des activités (objectifs, horaires, outils...), sur les enjeux métiers (fiches fonctions, pilotages hiérarchiques...) comme sur les trajectoires d'effectifs avec en moins d'un an (de décembre 2021 à septembre 2022) près 164 ETP de moins en Centres de Service (ex CC/CG) et près de 79 ETP de moins dans les SD alors qu'aucune baisse n'avait été annoncée initialement sur ce périmètre! Nous sommes bien en peine d'obtenir une réponse sur ce qui relève d'un choix d'entreprise ou d'une situation subie par la baisse d'attractivité de l'entreprise...

La situation en matière de convergence sur **TMR** (en CDS) peine à être lisible, la reconduction unilatérale des cadres horaires expérimentaux interroge toujours au regard des importantes insatisfactions qu'elle génère, là où la négociation devrait primer. Le sort des non convergés et convergés, comme le nombre de postes à terme de CRAM semble là aussi trop peu lisible (autour de 900 au total en 2023) ... Si nous saluons, les déplacements sur site des dirigeants comme les échanges qui s'y sont produits, nous recevons trop de témoignages d'épuisements, de mal être, d'incompréhension pour nous satisfaire de l'accompagnement du projet et demandons des mesures renforcées pour redonner du sens et reconnaître l'investissement de chacun. Le périmètre des activités comptables est lui aussi en mouvement et l'UNSA-MGEN œuvre avec pugnacité à faire reconnaître ces métiers également...

La situation de l'évolution du réseau (**TMD**), plus récente, ne semble pas plus claire. Les questions soulevées liées aux contrats, aux rémunérations, aux domaines de compétences, aux effectifs cibles, aux doubles rattachement de sections, aux horaires, à l'évolution majeure de certaines fonctions (CADS, CM, CADR, SAP, RED...), au taux d'encadrement et au pilotage managérial, aux déplacements professionnels, restent identiques à celles exprimées initialement il y a un mois. Les réunions s'enchaînent mais les réponses sont bien trop partielles et imprécises, au mieux nous comprenons que le plancher du nombre de salariés fixé historiquement à 6 sera potentiellement abaissé, nous comprenons que finalement demain notre portefeuille serait composé d'environ 60% de contrats collectifs tout en conservant 40% en individuels (OJI, EFFICIENCE, retraités MSP...) , que l'accompagnement, le développement de compétences et la formation se poursuivront sur l'ensemble de l'année 2023. Mais nous sommes plus que perplexes face à l'absence de visibilité sur l'avenir proche, sur le manque de transparence quant à la situation actuelle alors que là aussi les témoignages affluent, où de trop nombreux salariés naviguent entre inquiétudes, rejets et perte de motivation, parfois en faisant le constat de sites aux effectifs erratiques, conséquences des arrêts, des départs plus ou moins volontaires... Autant de sujets, sur lesquels nous sollicitons des réponses, des éclairages, des engagements de la part de l'employeur !

Néanmoins, vous le constaterez les négociations se poursuivent, et si nous sommes parfois dans des compromis difficiles, nous tentons de convaincre l'employeur, de muscler nos dispositifs pour redonner la confiance sans laquelle aucune réussite ne serait possible...

Nous revenons sur certains d'entre eux. Ils devraient voir le jour très prochainement, en cas de signature majoritaire, notre signature y contribuant fortement (nous disposons d'une représentativité autour de 42%). Bien qu'imparfaites, nous soulignons des mesures qui s'inscrivent davantage dans une logique collective, et qui viennent apporter un peu d'air dans une période qui en a bien besoin !



Négociation Annuelle Obligatoire L2 

Mesure 1 / Augmentations générales 2023

Les salariés relevant des entités du « Livre 2 élargi » disposeraient :

- d'une **augmentation générale de 77 euros bruts /mensuels** (pour les classes E1 à E4 , T1,T2, C1 et C2. Pour un temps plein, à effet du 1^{er} janvier 2023.

En lien avec la transformation :

Les salariés (385 personnes aujourd'hui 900 en fin d'année 2023) positionnés **CRAM** en 2023 bénéficieront d'une augmentation complémentaire de **50 euros mensuels bruts**.

Les salariés positionnés CRAM en 2022 et relevant déjà de la classe E4 (SPS et TCS) bénéficieront de la même mesure à effet du 1er janvier 2023. D'autres fonctions pourraient être étudiées dans les semaines et mois à venir...

Les **TPS** en centres de service bénéficieront d'une augmentation complémentaire de **25 euros mensuels bruts**.

à compter du 1er janvier 2023, si accord majoritaire :

Classe	E1	E3	E4 CRAM	E4	TPS	T1	T2	C1	C2
Salaire moyen	24 900	23 100	26 000	26 000	29 300	29 300	33 300	41 600	61 600
Effectifs	13	635	Environ 385	1566	Environ 180	1346	294	595	258
% Augmentation MGEN	3,71%	4,00%	5,86%	3,55%	4,17%	3,15%	2,77%	2,22%	1,50%
Augmentation Générale mensuelle en brut	77€ /mois	77€ /mois	77€ + 50€ /mois	77€ /mois	77€ + 25€ /mois	77€ /mois	77€ /mois	77€ /mois	77€ /mois
Augmentation Générale annuelle en brut	924€ /an	924€ /an	1522€ /an	924€ /an	1222€ /an	924€ /an	924€ /an	924€ /an	924€ /an

Cette augmentation générale constitue toutefois un à valoir sur toute mesure de même nature négociée ou décidée par les branches professionnelles dont relèvent les entités du Livre 2 élargi (Mutualité ANEM, Syntec, Courtage) au titre de l'année 2023. Elle intégrera l'évolution de la rémunération annuelle plancher.



Mesure 2 / Primes transports 2023



Prime Vélo 2023

Prime en charge transport collectif 2023

Prime Transport 2023

Majoration

Cumul possible

Majoration

NEW

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 personnel des salariés utilisant leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail, au titre des frais de carburant.
200€ par an

Au titre de l'année 2023,

2 journées de pont fixées aux 19 mai et 14 août 2023 ; ces journées de pont devant s'imputer sur une journée RTT ou être récupérées, selon les dispositions légales, après consultation des représentants du personnel,

Mesure 3 / Les dispositifs de primes pérennes (sauf PPV)

	Majoration Prime « Commerciale »	Prime Services encadrants	NEW Prime Services Non encadrants 2024	NEW Prime fonction support 2024	En + Une Prime PPV pour 2022
Qui ?	CADS/CM/RER/CDR/ CQR/CADR /CDF/RE/RCM *	RE(CDS/VAD/PPR) /RCM,RECIQ,CQSR *	CRAM, GPS, SPS, TC, TCS, techniciens CS (CC/CG), rédacteur juridique, coordinateur technique PPR, spécialiste PPR, technicien PPR, spécialiste flux financiers, technicien flux financiers. *	Encadrants RE paie et ADP, RE compta * Non Encadrants AR, SR, SAP, RU Secrétariat (CS et SD), assistant administratif (CS et VAD), *	salariés du Groupe MGEN : dont le salaire annuel brut est inférieur à trois fois le SMIC annuel brut et liés par un contrat de travail avec l'entreprise à la date de dépôt de l'accord soit au 30 novembre 2022 ;
Combien ?	Fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs et individuels Montant max 2023: 2000 € /an (+500€ N+1) Montant max 2024: 3000 € /an (+1000€ N+1)	Fonction de l'atteinte d'objectifs semi collectifs et individuels En lien avec la QS Montant max 2023 et 2024 : 900€ /an	Fonction de l'atteinte d'objectifs Montant max 2024 : 300€ /an	Fonction de l'atteinte d'objectifs Encadrants Montant max 2024 : 900€ /an Non Encadrants Montant max 2024 : 300€ /an	Signé UNSA-MGEN 500€
Où ?	Sections Départementales, Ateliers et Espaces Régionaux	Centres de Service (CC/CG) ER	Centre de services (CC/CG)	Centre de services (CC/CG) Sections départementales VAD ER	Partout Sur L'UES
Versée quand ?	Mars 2023 et +	Mars 2023 et +	Mars 2024 et +	Mars 2024 et+	Décembre 2022
Effet NAO	Réévaluation « théorique » de la prime en 2024 au titre de 2023 de 1000€/an	RAS	RAS	Création d'une prime pour les fonctions supports en 2024 sur exercice 2023	Versement exceptionnel 2022 (mesures hors NAO mais conditionnée à signature de celle-ci!!)

- Présents au moment du versement et ayant travaillé l'année précédente...
- Variable suivant le temps de présence et à la quotité horaire

Le complément de salaire « métiers et bassins en tension » sera maintenu et versé en 2023 pour les salariés relevant des périmètres Grand Est, Ile de France, Aquitaine, Rhône-Alpes et PACA.

Le reste du budget NAO serait reparti afin d'agir en faveur de l'égalité Homme/Femme, pour la promotion interne et en faveur d'augmentations individuelles au choix ...

NEGOCIATION SALARIALE ANEM : Constat d'échec et de blocage, pour la deuxième réunion consécutive sur ce périmètre, l'UNSA et les autres organisations syndicales ont quitté prématurément la réunion de négociation, jugeant les propositions trop éloignées des besoins de la branche. La pérennité de celle-ci est de plus en plus fragilisée devant l'incapacité des employeurs à nourrir un dialogue social respectueux des élus et des salariés qu'ils représentent...



Désormais, suite à signature à venir de l'accord par l'UNSA-MGEN notamment, les salariés verront la période de prise de congés s'élargir, elle se situera 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

COMPÉTENCES

Promotions

FORMATION

Fin de carrière

VAE

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 ré-ouvrir une négociation comportant des enjeux majeurs autour de la formation, du développement de compétences, des fins de carrière... Autant de sujets primordiaux du fait de l'évolution de l'entreprise qui est engagée, des réformes des retraites annoncées, de la nécessité de valoriser les parcours professionnels au sein de l'entreprise...

Ainsi des mesures liées à l'accès au bilan de compétence, 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, des dispositifs en lien avec la valorisation de certains parcours syndicaux, à reconnaître la transmission du savoir par le tutorat.

Les **dispositifs seniors*** 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,
- Améliorant les indemnités de départ volontaire en retraite,
- Facilitant la transition entre activité et retraite.

Nous tenons à votre disposition le détails des mesures envisagées.

*sous conditions d'éligibilité.

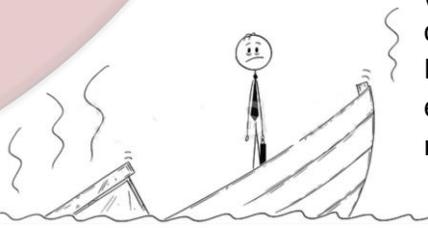
Sortie



Accord Contrat Santé Obligatoire VYV : Un échec cuisant !

L'UNSA refuse de signer l'accord proposé. Le niveau des garanties santé socle étaient 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 qui soit convaincante en tout point (tarifs, niveaux de garanties), qui ne se refuse pas, 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 négociation sur un contrat UES de haut niveau.



S'engager à nos cotés :

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).



Site UNSA-MGEN :
Adhésion, actualités sectorielles...
<https://unsa-mgen.fr/accueil/>

Négociations complémentaires à venir :

- **Mutuelle d'entreprise et socle social VYV**: suspendue
- **IRP** : une négociation pour revoir les règles liées aux instances représentatives...
- **Fiches fonctions L2** : en lien avec la transformation...

CSE C – Œuvres sociales

Accédez aux PV de CSE (actualité entreprise) et (re)découvrez vos œuvres sociales (tourisme, prestations sociales et culturelles...) : <https://www.csecuesmgen.fr/>

En ce moment : Opération « spéciale » C'Kdo Noël, décidée par les élus : 170€ de chèques dématérialisés chargés mi-octobre dans le cadre de l'excédent 2021 pour les salariés présents le 31 décembre 2021 et toujours en activité au 30 septembre 2022. Chaque Salarié éligible a reçu un mail du groupe UP en charge du déploiement de l'opération (tel 0 975 184 062).

Mémo, tout au long de l'année : la *Commission sociale*, présidée par *Christine ELMASSIAN (UNSA)* se réunit mensuellement (salariés en grande difficulté financière) et peut dans une certaine mesure activer des aides exceptionnelles ou des prêts...

Laëtitia Guichard (secrétaire du CSE C - UNSA) et les membres du bureau, œuvrent, avec l'équipe de salariés, au bon fonctionnement du CSE C, essaient pas à pas de proposer des évolutions (SOLIKEND /culture en ligne...), et des améliorations (révision des quotients, chèques vacances...), le tout dans un contexte budgétaire contraint.

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**

