



Info Flash 22 février 2023

L'UNSA-MGEN revient vers vous pour faire le point sur l'actualité du moment : la transformation.

Nous sommes fortement sollicités sur l'ensemble des périmètres, qui pour la plupart évolue en terrain mouvant : du secteur Informatique, à celui du développement, ou de la relation adhérent, jusqu'au secteur Sanitaire et Social. Nous intervenons au sein des comités de groupe VYV et des branches professionnelles, dans les CSE et ses instances, et dans les Commissions Paritaires de Négociation.

Sur chacun d'eux, nous continuons notre travail d'interpellation et de revendication auprès de l'employeur, fort de vos remontées et de votre confiance.

Nous rappelons que la réussite de l'entreprise ne peut se réaliser qu'avec l'adhésion des salariés. Nous invitons l'employeur à y prêter attention, à renforcer ses actions pour favoriser la reconnaissance de ses personnels et améliorer leurs conditions de travail.

Nous constatons de trop nombreuses fragilités, dont une bonne partie pourraient être évitées par une stratégie plus précautionneuse envers les salariés, par davantage de cohérence dans les propos et dans les mises en œuvres ...

***Au travail, se défendre, s'informer, négocier des accords d'entreprise :
C'est votre syndicat !***

L'équipe UNSA-MGEN

Le 7 MARS :

**Mouvement
interprofessionnel
et intersyndical !**

**Contre
La réforme des retraites**

**Mettons la France à
l'arrêt !!**



WWW.UNSA-MGEN.FR

Si vous voulez nous (re)joindre

**Jonathan FERRARI/ Délégué Syndical Central
jferrari@mgen.fr / 06 70 19 06 55**



Transformation du Modèle de Développement : On en sait un peu plus

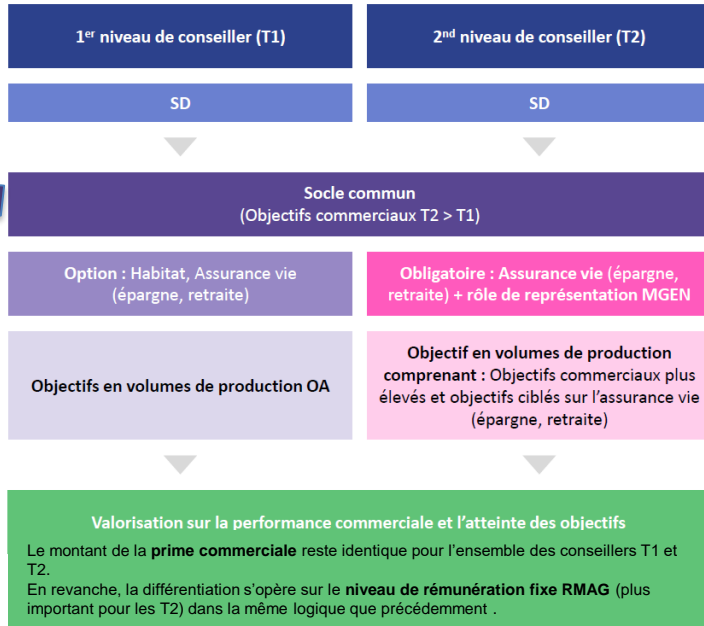
Finalement, le «conseiller unique» ne verra pas le jour. C'est bien deux niveaux de conseillers qui vont être créés. (voir schéma ci-dessous). La MGEN semble vouloir se développer dans une logique de performance, au détriment peut-être de l'esprit mutualiste. L'UNSA-MGEN a pu questionner sur ces évolutions qui restent sur de nombreux points encore très flous, notamment l'absence de mise à disposition, aux partenaires sociaux, des effectifs ciblés par département. Pour nous, cela reste déterminant afin que chacun puisse mieux se projeter sur le modèle de demain. Car de là découle, l'organisation des accueils, les temps d'ouverture au public, le positionnement des RE et RED, les rotations pour congés et autres...

Nous rappelons aussi les difficultés rencontrées actuellement, l'anxiété sur les trajectoires d'effectifs et sur les exigences demandées parfois en anticipation de la configuration finale. Nous interpellons sur le besoin d'accompagnement et de formations préalables à la performance recherchée. Par ailleurs, la question du protocole horaire se pose puisque celui existant nous apparaît caduc dans le schéma de demain. L'UNSA-MGEN demande plus de précisions sur les objectifs fixés demain selon les niveaux distincts qui nous sont présentés, sur l'entraide régionale «à distance», sur la pérennité des espaces mutuels ... Le déclenchement d'une expertise sur les conditions de travail est en préparation au niveau du CSE C sur l'ensemble des métiers du réseau.



Conseillers

2 niveaux distincts en 2024



CIBLE CONSEILLERS	
	Cible CM + CADS + CADR
Aquitaine	40
Auvergne	18
Bourgogne-Franche-Comté	35
Bretagne	37
Centre	27
Antilles Guyane DFA	15
Zone Océan Indien	14
Grand Est	60
Hauts-de-France	59
Ile-de-France	107
Langue doc Roussillon	40
Limousin-Poitou-Charentes	33
Occitanie Ouest-Midi Py	43
Normandie	35
PACA-Corse	65
Pays de la Loire	33
SEM	8
Rhône-Alpes	68
Total National	739



Activités relevant du socle commun

- ✓ **Conseiller et vendre aux adhérents des options au contrat collectif et des offres additionnelles (dites essentielles), en fonction de leurs besoins et dans le cadre des plans d'actions commerciaux**
 - Physiquement en SD / Dans un tiers lieu (universités, hôpitaux, etc.)
 - A distance (téléphone, visio-conférence, ...)
 - Lors des moments de vie (naissance, décès, départ à la retraite, etc.) ou lors des temps forts (journées de rentrée dans la fonction publique, journées de remise de diplômes, réception des notes, ...)
 - Lors des campagnes de prospection et tout au long de l'année
- ✓ **Débordement des plateformes (VAD, CDS)**
- ✓ **Collecte et fiabilisation des données**
- ✓ **Répondre aux obligations réglementaires**
- ✓ **Amélioration continue de la qualité de service (satisfaction adhérent, identification et remontée des réclamations / irritants / propositions d'amélioration de offres, processus, outils, etc. à la ligne hiérarchie)**

Accueillir les visites spontanées des adhérents en SD (dont les affiliés au RO) et en faire des opportunités de rebond commercial

T1 et T2

Activités spécifiques Niveau 1 **T1**
ex CADS/CADR

- ✓ *En plus des activités relevant du socle commun, la commercialisation des produits d'épargne et retraite (assurance vie, retraite) est possible mais pas obligatoire (option).*
- ✓ *S'ils sont invités à en vendre autant que possible, ils n'ont pas d'objectifs commerciaux préalablement fixés sur ce type de produits (assurance vie) à ce jour.*

Activités spécifiques Niveau 2 **T2**
ex CM

En plus des activités relevant du socle commun, les conseillers ont l'obligation de :

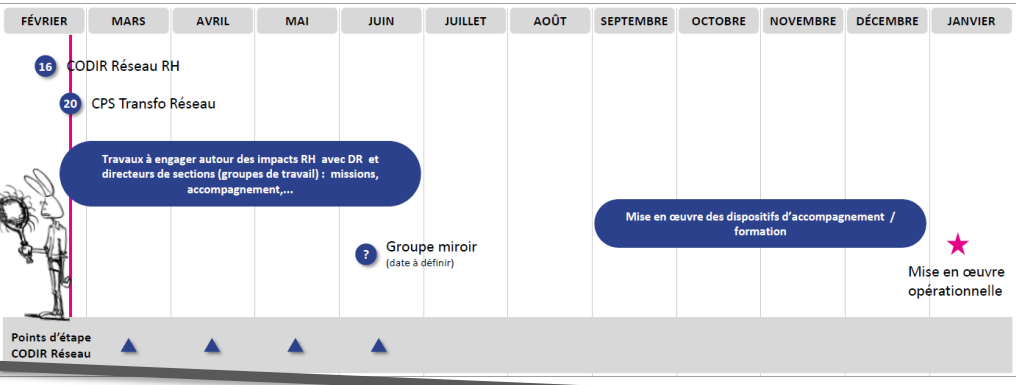
- ✓ **Commercialiser des produits « complexes »** à savoir des **produits d'épargne et retraite** (assurance vie, retraite)
- ✓ Avec des **objectifs commerciaux plus élevés et ciblés** (Ex : X OA dont Y au minimum sur des produits d'assurance vie)
- ✓ **Assurer un rôle de représentation commerciale MGEN** : lors de RDV collectifs, lors d'opérations sur site, pour présenter les OA devant un auditoire, etc.

Les conseillers T1 les plus performants sur la production commerciale en épargne / retraite et capable d'assurer un rôle de représentation pourraient évoluer T2 ... Dans la période de mise en place, un CM qui voudrait passer T1 le pourrait mais avec un ajustement de salaire à la baisse, a priori. Par ailleurs, aucune promotion de T1 vers T2 n'aurait un caractère obligatoire ...

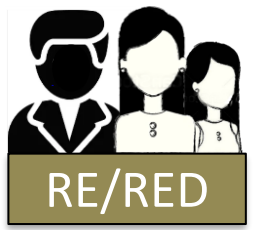
Promotion Possible sous condition...

Transformation du Modèle de Développement : suite ...

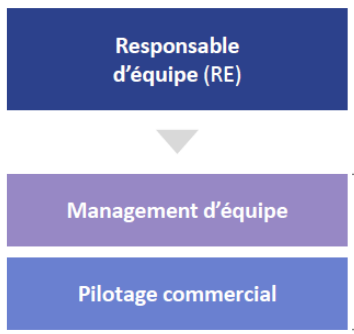
Nous manquons de visibilité sur les **évolutions métiers des fonctions supports**. Les travaux internes s'engagent et nous serons transmis avant l'été, avec une mise en œuvre d'un plan d'accompagnement spécifique et une **bascule prévue au mois de janvier 2024**. L'UNSA-MGEN demande à disposer de la **correspondance entre le nombre de SAP, le nombre de Conseillers et RE/RED**. Nous souhaitons aussi connaître les **principes retenus pour le positionnement sur un ou plusieurs départements ...** Nous rappelons à l'employeur le besoin de visibilité pour ces collègues, comme le **rôle essentiel** qu'ils jouent au quotidien. La nécessité de maîtriser les évolutions de **charges de travail** apparaît là encore plus que nécessaire...



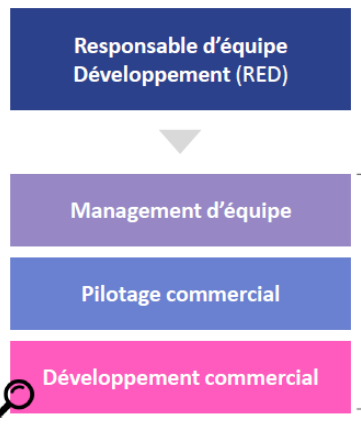
Fonctions support : SAP, SR, AR...



L'UNSA-MGEN relaie les alertes transmises par le terrain où **nombreux sont les collègues qui nous font part de leurs doutes ou de leurs craintes**. Nous demandons à ce titre plus de transparence et des **plans d'accompagnement intégrant des temps de formations conséquents**. Le choix de l'entreprise d'intégrer une seule et même fonction dans une **seule fiche** nous semble peu adapté. Dans un contexte où les directions seront partagées entre plusieurs sections, le rôle managérial devient accru. **L'articulation entre les activités d'encadrement et de production commerciale, sera complexe, elle devra à minima être déterminée avec clarté pour parvenir à contenir les départs en nombre qui semblent se profiler ...**



Prime commerciale liée à 100% de la production commerciale de l'équipe



Prime commerciale liée à 100% de la production commerciale de l'équipe (intégrant celle du RED)

50% du temps de travail et des objectifs de production du RED sont consacrés au développement commercial s'il encadre 2 à 3 conseillers
30% si encadrement >3 conseillers

Une **seule fiche fonction** pour les RE et RED qui permet de retranscrire un seul « rôle » dans l'entreprise (même niveau de contribution ,missions communes), d'avoir une logique de « même » niveau de rémunération ,et une facilité de passage de RED à RE dans le temps.

La transformation en RE/RED est liée à la **taille d'équipe** (RED management de max 6 conseillers inclus; RE=management d'une équipe 7 à 10 conseillers max.; si 11 conseillers,2RED)

Zoom sur la mission de contribution au développement commercial du RED

	Activités réalisées par le RED	Activités non réalisées par le RED
Conseiller et vendre aux adhérents des options au contrat collectif et des offres additionnelles (dont assurance vie), en fonction de leurs besoins et dans le cadre des plans d'action commerciaux	OUI • Physiquement en SD et si nécessaire sur un tiers lieu • A distance • Lors des moments de vie ou lors des temps forts • Lors des campagnes de prospection et tout au long de l'année	
Débordement des plateformes (CS, VAD)		NON sauf exception (exemple : moment de la bascule)
Collecte et fiabilisation des données	OUI car lié au contact avec l'adhérent	
Répondre aux obligations réglementaires	OUI car lié au contact avec l'adhérent	
Amélioration continue de la qualité de service	OUI (mission intégrée dans l'activité de pilotage commercial)	
Accueillir les visites spontanées des adhérents en SD		NON sauf exception (exemple : manque de personnel imprévu)
Assurer un rôle de représentation commerciale	OUI	

Transformation du Modèle Relationnel en CDS

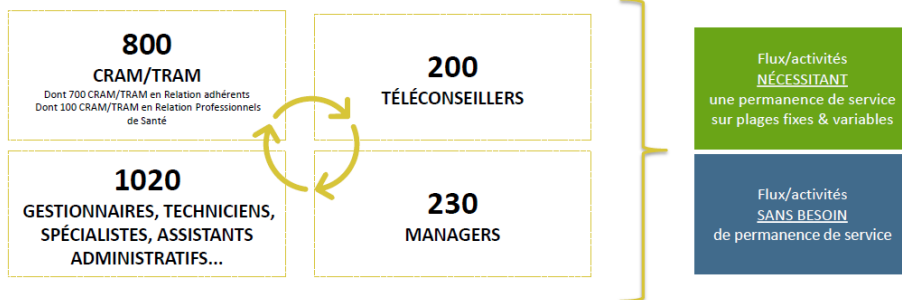
Le projet de transformation sur ce périmètre continue de susciter des remous, à l'image des sollicitations multiples sur lesquelles nous sommes amenés à intervenir (les samedis, les heures supplémentaires, la prime service, l'accès aux congés...) du fait de l'absence de prise de conscience chez l'employeur de la dégradation de la Qualité de Vie au Travail, du manque trop systématique de communication claire et limpide, parfois même du simple respect des obligations légales.

Nous assimilons de plus en plus concrètement que le positionnement de départ a bien évolué : exit le positionnement massif sur les fonctions CRAM.

De fait, le maintien des fonctions de Téléconseillers, de Gestionnaires, interroge sur la justification initiale à faire évoluer les protocoles horaires.



Projection sur les effectifs cibles par métier fin 2023



Négociation du protocole horaires en CDS

Nous avons participé au 2nd round de négociation, et autant vous le dire, rien de nouveau si ce n'est l'insistance de l'employeur à tenter de nous convaincre du bien fondé de ses premières orientations : 2 plages fixes matin et après-midi, des pauses au compte goutte prises sous conditions et une longue enfilade de plages contraintes modulables dans un outil d'échange entre salariés... Bref, de l'ail et des pieux pour les vampires !

Après une forme d'universalité dans les réactions syndicales de tous bords, la direction s'est réorientée sur de nouvelles propositions dont elle ne nous dévoile pas pleinement la teneur pour le moment. Elle s'engage à sécuriser les temps de formation, à proposer une compensation financière pour les ex CC disposant jusqu'alors de RTE, puis sur les pauses, sur les plages fixes, sur le temps méridien du repas, elle nous laisse entendre qu'elle travaillera à faire évoluer sa proposition dans une logique de négociation...

De notre côté, nos revendications restent inchangées : que l'employeur délaisse sa logique de contrôle au profit de plus de confiance, d'autonomie et de souplesse pour les salariés.

Ouverture Négociation Horaires en CDS

L'UNSA revendique :

- > 20 minutes de pause rémunérées par ½ journée travaillée et des mesures de prise en compte de la pénibilité pour les activités téléphoniques
- > 1 plage fixe par jour au maximum
- > La possibilité de faire une journée continue
- > Possibilité d'échanges simplifiés entre salariés
- > Des spécificités liées aux différentes filières (fct supports, comptabilité...)
- > L'ouverture de discussions autour de la semaine de 4 jours sur la base du volontariat





S'engager à nos cotés : élections Professionnelles 2023



Mai – juin
2023

Devenez candidat·e UNSA pour :

- Débattre de l'avenir de l'entreprise
- Parler au nom des salarié-es
- Faire progresser les conditions de travail

À l'UNSA, nous pensons qu'il est important que l'ensemble des services et des métiers soit représenté au niveau des instances.

1ère Organisation au niveau de l'UES, nous souhaitons renforcer notre présence dans l'entreprise .

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...
- **Horaires en CDS** : en cours, 2 autres réunions à venir en mars

CSE C – Œuvres sociales

Accédez aux PV « complets » de CSE (actualité entreprise) et

(re)découvrez vos œuvres sociales (tourisme, prestations sociales et culturelles...) :

<https://www.csecuesmgen.fr/>

Difficultés au travail. Rappel des dispositifs existants :

- **SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE** : N° vert : 0 800 159 136, 24h/24h
- **ALERTE** : Dispositif Intervenant QVT : dispositifqvt@mgen.fr
- Assistance Sociale : 04 37 56 85 41 / RESSIF

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 !



UNSA-MGEN

<https://unsa-mgen.fr/>

Site Internet

Nouvelle Version !



1^{er} syndicat de l'UES MGEN



Contact

Jonathan FERRARI
*
Secrétaire général
UNSA-MGEN
*
06 70 19 06 55
jojo_fer@yahoo.fr



Bulletin d'adhésion 2023

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%.

Nouveauté : Adhésion en ligne avec paiement CB accessible sur notre site internet.

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__

Paiement par chèque ou par virement bancaire
RIB accessible depuis notre site: www.unsa-mgen.fr

Signature

Pour un paiement en plusieurs fois, contactez nos trésoriers

À retourner à (en 'lettre suivie' de préférence)

UNSA-MGEN

3 square Max Hymans 75015 PARIS

Cotisation 2023

Base de calcul: Salaire brut Mensuel « imposable »	cotisation annuelle	Reste à charge annuel déduction faite du crédit d'impôt de 66%	Reste a charge mensuel 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 !