

Après la forte mobilisation des 19 et 31 janvier, l'intersyndicale ne relâche pas la pression contre le projet du gouvernement concernant sa réforme des retraites.

## L'UNSA vous appelle à vous mobiliser le 7 et 11 février prochains contre la réforme des retraites.

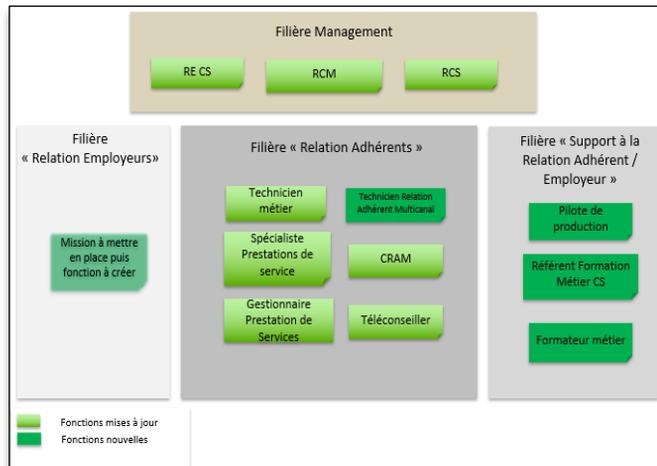


### Transformation du Modèle Relationnel en CDS : Où en est-on ?

La situation sur les Centres de Services reste préoccupante. D'une part, nous voyons perdurer les difficultés à traiter les stocks, avec une qualité de service toujours fragilisée. D'autre part, nous faisons le constat d'un quotidien de travail fortement dégradé, avec des taux d'absentéisme en hausse de près de 22 % par rapport à 2021 pour toucher 8,2% des effectifs. On voit là les effets des évolutions métiers, comme des cadres horaires expérimentés depuis quelques mois. Si les salariés des ex Centres de Contacts ont pu apprécier certaines tendances, ceux des ex Centres de Gestion, population bien plus large en nombre, ont eux subi de plein fouet les contraintes imposées. Les difficultés se voient accrues par une nette hausse des démissions (environ 80 en 2022) et par les difficultés de recrutement. Disons le tout net, ce n'est pas une problématique générationnelle, ou on ne sait quoi...Une entreprise qui propose des conditions de travail et des salaires attractifs, ne fera pas les mêmes constats!

Le projet de transformation évolue avec des ajustements qui nous laissent dubitatifs, à l'image de la présentation des différentes filières métiers, où nous avons eu la surprise de voir que les métiers de SPS, Téléconseiller et GPS allaient finalement perdurer. Le projet de convergence visant à généraliser la fonction de « Conseiller Relation Adhèrent Multicalnal » a pris du plomb dans l'aile. Cela vient percuter les argumentaires de départs et les invitations insistantes envers certains à se positionner à tout prix sur le métier de CRAM. Certains de nos collègues, et nous-mêmes, se posons aujourd'hui clairement la question de la pertinence à occuper une fonction qui est pour eux une source de souffrance importante. Par ailleurs, nous peinons à voir la logique de parcours professionnels propre à offrir de réelles opportunités de promotions internes comme à savoir précisément le devenir des fonctions en obsolescence (Technicien RO, Téléconseiller Spécialiste...). Pour l'heure, l'employeur est incapable de nous donner le nombre de postes ciblés sur les différents métiers qui nous sont présentés, suscitant l'impatience et l'incompréhension. Cette situation ne saurait perdurer à nos yeux, il nous faut disposer d'une visibilité propre à offrir un cadre rassurant sur lequel se projeter. Enfin l'UNSA-MGEN dénonce le recours à la sous-traitance et autres artifices du genre, qui représentent une solution de facilité à court terme mais qui, dans bien des cas, n'est en rien synonyme de gains financiers et d'amélioration de la qualité de service.

**L'UNSA MGEN appelle l'employeur à faire de la qualité de vie au travail sa priorité, à reconnaître ces métiers à hauteur de leur importance stratégique car sans une relation clientèle de qualité, c'est la crédibilité de l'ensemble qui s'effondre.**



## Travail du samedi en CDS : Opération exceptionnelle



Lors du dernier CSE, L'UNSA-MGEN ne s'est pas opposée au dispositif exceptionnel du **travail le samedi** (En TLT essentiellement) les 11, 18, 25 mars et 1<sup>er</sup> Avril, visant l'objectif de résorber les stocks, mais à la condition qu'il soit **exclusivement réalisé sur la base du volontariat, sans dénigrement envers ceux qui n'y seraient pas favorables pour des raisons philosophiques ou familiales**. Nous souhaitons que l'application des **mesures de rémunérations complémentaires** soit bel et bien effective, qu'il y ait un discours managérial transparent quant à leur réalité comptable, sans fausse promesse à l'égard des heures supplémentaires. Enfin, **nous souhaitons que ce type de dispositif reste exceptionnel**, et rappelons qu'il ne peut sur le long terme représenter une solution durable face au balbutiement de la transformation, à l'effondrement de la QS, à la stratégie de baisses d'effectifs. **Une limitation annuelle devra pouvoir être déterminée précisément dans le cadre d'un compromis social avec les Organisations Syndicales, ceci afin de préserver la qualité de vie des salariés !** Si cela peut apparaître financièrement alléchant pour certains, du fait de la précarité des rémunérations pratiquées sur ce périmètre, **L'UNSA-MGEN continue de revendiquer une meilleure considération (par la rémunération notamment) des salariés, seul moyen sur le long terme de redynamiser la motivation des équipes, sans recours à des dispositifs à la main uniquement de l'employeur !**

## Evolution des horaires en CDS : Négociation à haut risque

Pour rappel, l'expérimentation actuelle sur les horaires est en cours jusqu'au 31/05/2023 et un nouveau cadre horaire (en cours de négociation) s'appliquera le 01/06/2023.

Tous les salariés des ex-CG ont reçu un courrier recommandé de notre employeur pour informer chacun de la dénonciation du protocole unilatéral horaires individualisés des CG (qui avait cours avant l'expérimentation). **L'envoi des recommandés est un processus juridique obligatoire.**

Les salariés des ex-CC ne recevront pas de recommandé car leur protocole horaire avait été signé par les syndicats à l'époque. De ce fait, seules les organisations syndicales ont reçu le courrier de dénonciation.

Nous engageons la **négociation pour dessiner les contours du cadre horaire à venir**, et en cas de succès, mettre en œuvre un accord d'entreprise. A défaut, l'employeur pourra définir des règles par décisions unilatérales. L'UNSA MGEN a rappelé l'enjeu essentiel que cela représente pour les salariés, mais aussi pour l'entreprise, ceci pour **préserver l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle, comme assurer l'attractivité des métiers des CDS** alors que nous sommes confrontés à une augmentation des départs et à de grandes difficultés de recrutement.

Les premiers échanges ne laissent rien présager d'une réelle écoute de l'employeur à l'image des deux plages fixes (de 10h à 12h et 14h à 16h) qui nous ont été présentées ! **L'UNSA MGEN n'acceptera pas un accord qui viendrait accroître les contraintes pour les salariés et dont la souplesse ne tiendrait qu'à un logiciel d'échange entre salariés !**

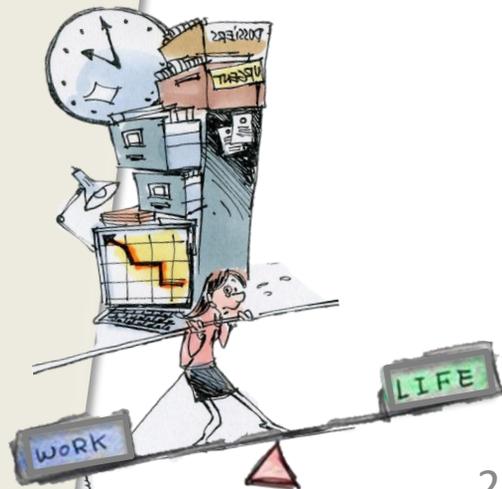
Le renforcement des restrictions constatées sur les prises de congés s'avère déjà inacceptable. Si cela devait s'accompagner de nouvelles contraintes sur les plages fixes, après celles imposées en 2022, la situation ne sera alors plus tenable !!!



### Ouverture Négociation Horaires en CDS

L'UNSA revendique :

- > 20 minutes de pause rémunérées par  $\frac{1}{2}$  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



# Transformation du Modèle de Développement : Où en est-on ?



A ce stade, nous manquons de visibilité sur les évolutions métiers, au-delà des dénominations dévoilées des postes de « **Conseillers** », de « **Responsable Equipes Développement** ». Les questions des rémunérations, des spécialisations, des formations, des horaires, et autour des contrats de travail, seront traitées (et négociées en partie avec les OS) dans l'année pour une bascule en 2024. Aujourd'hui, nous partageons avec vous le rétro planning envisagé et si nous disposons enfin des effectifs cibles régionaux, nous restons en attente d'une visibilité départementale, déterminante pour la bonne compréhension des salariés.

Sur le terrain, la pression sur l'atteinte des objectifs commerciaux en **offres additionnelles** continue de battre son plein (augmenté encore de 5% pour 2023), alors que l'on peine à atteindre les 70% de la cible en 2022, malgré une **progression des ventes de près de 25% par rapport à 2021 !!!** Ceci dans un contexte d'individualisation des résultats toujours plus poussés, accompagnés par des stratégies d'efficacité commerciale (projet POPCO) en construction, et par une épidémie de challenges (gamification à outrance) générant toujours plus d'**absentéisme** (autour de 10% sur les métiers commerciaux !). Les résultats sont atteints alors que le nombre de **postes vacants** continue de pénaliser les organisations de travail et que certains responsables hiérarchiques n'hésitent pas, en compensation, à reporter la pression vers ceux qui restent ! **Inacceptable pour l'UNSA.**

D'autres questions se posent notamment autour de la stratégie d'implantation immobilière (SD, EM, ER), des temps d'ouverture au public, des outils informatiques liés à la PSC et des dynamiques groupe VVY ; comme des rapprochements toujours possibles avec d'autres mutuelles, du fait d'une concentration du marché qui va s'accélérer à n'en pas douter sous les effets de la PSC...

## Le Rétro Planning TMD \*

\* doc « non officiel »  
rectifié par nos soins

	2022		2023				2024
	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	
<b>Responsables d'équipe (RE) / Responsables d'équipe Développement (RED)</b>		formation : accompagnement des conseillers sur le RDV et la souscription à distance	Ateliers management commercial : pilotage de la vente d'offres additionnelles + stratégie d'accompagnement terrain  Formations : • Accompagnement au changement • <i>Manager demain</i> pour les RE/RED formés avant avril 2020	Parcours commercial RED			RE/RED rattachés à leur nouvelle fonction et opérationnels
<b>Conseillers en SD (niveaux 1 et 2)</b>	Formations nouvelles offres : protection juridique + santé animale	Poursuite de la formation : RDV et souscription à distance	Poursuite du parcours socle aménagé				Ex CM/CADS/CADR Conseillers rattachés à leur nouvelle fonction et opérationnels
<b>Chargés d'affaires mutualistes (CAM)</b>		Formation au Lobbying au service du développement (LSD)	Recrutement, intégration et outillage des « nouveaux » CAM				CAM rattachés à leur nouvelle fonction et opérationnels
		Formation outil LUKE (CRM Grands comptes)	Formations : assurance collective, connaissance des écosystèmes	Formation commerciale FPH			
<b>Chargés de développement régional (CDR)</b>		Formation outil LUKE (CRM Grands comptes)	Ateliers management commercial : pilotage de la vente d'offres additionnelles + stratégie d'accompagnement terrain	Formation « Accompagnement au changement »		29 nov. : convention managériale	CDR rattachés à leur nouvelle fonction et opérationnels
<b>Fonctions Supports</b>	?	?	?	En cours d'instruction...(éclairage à venir)			

## Cibles organisationnelles RE et RED par région

Régions MGEN	Situation Initiale ETP RE	Transposition	Cible ETP	Nb RE cible
Aquitaine	7,0	5 RED et 2 RE	6,0	3 RED et 3 RE
Auvergne	4,0	3 RED et 1 RE	4,0	3 RED et 1 RE
Bourgogne-Franche-Comté	8,0	6 RED et 2 RE	8,0	8 RED et 0 RE
Bretagne	5,0	3 RED et 2 RE	5,0	4 RED et 2 RE
Centre	6,0	4 RED et 2 RE	6,0	1 RED et 2 RE
Antilles Guyane DFA	3,0	1 RED et 0 RE	3,0	1 RED et 2 RE
Zone Océan Indien	5,0	1 RED et 2 RE	3,0	6 RED et 4 RE
Grand Est	12,0	8 RED et 4 RE	10,0	2 RED et 4 RE
Hauts-de-France	10,0	7 RED et 3 RE	8,0	6 RED et 10 RE
Île-de-France	18,0	7 RED et 11 RE	6,0	3 RED et 3 RE
Languedoc Roussillon	6,0	3 RED et 3 RE	7,0	5 RED et 2 RE
Limousin-Poitou-Charentes	7,0	5 RED et 2 RE	9,0	7 RED et 2 RE
Occitanie Ouest-Midi Py	10,0	10 RED et 0 RE	6,0	2 RED et 1 RE
Normandie	6,5	6,5 RED et 0 RE	11,0	7 RED et 4 RE
PACA-Corse	13,0	13 RED et 0 RE	6,0	5 RED et 1 RE
Pays de la Loire	6,0	3 RED et 3 RE	1,0	1 RED
SEM	2,0	2 RED	10,0	4 RED et 6 RE
Rhône-Alpes	10,0	4 RED et 6 RE		
<b>Total National</b>	<b>138,5</b>	<b>95,5 RED et 43 RE</b>	<b>125,0</b>	<b>74 RED et 51 RE</b>



Les hypothèses d'organisation prévoient un nombre de RE / RED proportionnel à la cible d'effectifs de conseillers, soit :

- 1 RED pour un effectif jusqu'à 6 conseillers inclus
- 1 RE pour un effectif compris entre 7 et 10 conseillers
- 2 RED pour un effectif compris entre 11 et 13 conseillers
- 2 RE pour un effectif compris entre 14 et 20 conseillers
- 3 RE pour un effectif compris entre 21 et 30 conseillers

Le temps des RED consacré au développement commercial serait de **50% pour les équipes de 3 salariés ou moins**, et de **30% pour les équipes d'au moins 4 conseillers**. Une visibilité partielle, car quid de l'évaluation et calcul de prime, du contrat de travail, des conflits possibles entre les deux missions ...???

## 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).

## 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
- **Protocole Pré-électoral** : élections professionnelle prévus en mai – juin 2023

## 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/>



**UNSA-MGEN**

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

Site Internet

Nouvelle Version !



Difficultés au travail. Rappel des dispositifs existants :

**SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE** : N° vert : 0 800 159 136, 24h/24h

**ALERTE** : Dispositif Intervenants QVT : [dispositifqvt@mgen.fr](mailto: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 !**

**Contact :**  
**Jonathan FERRARI**  
\*  
**Secrétaire général**  
**UNSA-MGEN**  
\*

06 70 19 06 55  
[jojo\\_fer@yahoo.fr](mailto:jojo_fer@yahoo.fr)

# UNSA-MGEN

Syndicat N° 1 sur l'UES



## Le syndicat qui agit, avant tout, pour vous

Rejoignez le syndicat qui prend en compte vos besoins et vous informe au quotidien.  
Choisissez le syndicat sur qui vous pouvez compter.

**Adhérez en 2023**



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

**Contact :**

Jonathan FERRARI / délégué syndical central UES / 06 70 19 06 55 / Jferrari@mgen.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\_\_

Signature

Paiement par chèque ou par virement bancaire  
RIB accessible depuis notre site: [www.unsa-mgen.fr](http://www.unsa-mgen.fr)

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](mailto:edavidsi@mgen.fr)

Philippe GOUBET  
[pgoubet26@mgen.fr](mailto:pgoubet26@mgen.fr)

Nous  
sommes là  
pour vous  
aider !