



20 mars 2023



VYV3 - A force de demander...

... on finit par obtenir des éléments.

Mais au compte-gouttes, c'est vrai, alors que nous demandions des éléments du projet titanesque, aujourd'hui en chantier. La transparence est une vertu qui ne coule pas de source pour notre employeur. Nous avons dû nous contenter en CSE ASS, ce 16 mars 2023, d'un maigre document aux rares informations (obsolètes ?) que nous avons fini par « arracher » à notre employeur à force de suppliques, d'agacement expressif.

Bon aller, faisons preuve d'optimisme, et tentons d'analyser les miettes qui nous sont données et qui, possiblement, impacteront bientôt notre avenir professionnel.

En fait, il ne s'agit pas seulement de miettes mais d'un plat réchauffé car déjà présenté en CSE ASS du mois de décembre, par le biais des communications du président de l'instance.

En gros, voilà la situation ; la MGEN a fait appel à un cabinet d'expertise – Cap Gemini - chargé d'effectuer un état des lieux, une analyse des difficultés rencontrées pour la « désimbrication » du livre 2 et du livre 3, entendez par là la séparation des liens entre la mutuelle MGEN et ses établissements en matière financière, immobilière, de gouvernance, juridique, RH, etc.

8 chantiers sont mis en œuvre avec pour chacun, un co-pilotage par des membres de la MGEN et de VYV (ce qui est parfois un peu la même chose, on a tendance à s'y perdre...)

- Organisation
- RH et Social
- Economie et finance
- Gouvernance

- Juridique et fiscal
- Immobilier
- Systèmes d'information
- Communication externe et marque.

En juin 2023, l'état des lieux de ces 8 chantiers thématiques devrait permettre d'établir des « scénarios » possibles. Ceux-ci seront examinés de très près afin de déterminer les impacts et risques sur chacun des sujets et au final le meilleur intérêt pour l'entreprise. La complexité étant, bien entendu, de donner une plus value au groupe VYV sans mettre en difficulté la MGEN et... inversement.

Mais tout de même, nous présenter le 16 mars un document daté du 10 février et ayant pour thème des éléments annoncé en décembre 2022... Est-ce respectueux des élus et des demandes maintes fois renouvelées d'être associés au projet, à minima dans le circuit de l'information.

A la demande du secrétaire UNSA du CSE ASS de programmer un CSE extraordinaire consacré à ce projet et présenté par Marine Plantevin, Directrice Générale de l'offre de soins MGEN mais aussi pilote du projet, l'employeur propose une réunion le 26 avril 2023 incluant les élus des 2 secteurs du livre 3, CSE Action Sanitaire et Sociale et CSE Centres de Santé. Nous y souscrivons.

A nos demandes insistantes, l'employeur nous affirme qu'il nous donnerait des informations s'il en avait lui-même.

A ceci, et pour anticiper une récurrence en matière de pauvreté d'informations, l'UNSA répond en séance: « Etes-vous bien sûr de ne rien avoir ? Vous avez des notes de cadrage pour les 8 chantiers, vous avez des notes de synthèse, dans 15 jours vous aurez des synthèses des conséquences par chantier, une analyse détaillée des scénarios, une analyse d'impact, un plan de projet détaillé de mise en œuvre dans lequel il n'y a pas de décisions d'orientation unique mais une orientation bien précise. Avant cette trajectoire de mise en œuvre, vous avez eu de nombreux documents que vous avez pris soin de ne pas nous donner. »

L'UNSA demande aujourd'hui à l'employeur de se préparer à cette rencontre en répondant à nos demandes en séance, en matière d'affectation des établissements sur les Unités Territoriales, d'organisation et devenir des « fonctions supports », de différences de statuts et les problématiques engendrées, l'état des lieux des œuvres sociales, etc.

De l'honnêteté envers les près de 4 000 salariés directement impactés par ce projet de régionalisation, de mise en gestion, de prise en charge ou de cession, quel que soit le nom que l'on lui donnera, est maintenant indispensable.



20 mars 2023



CeSOA – C'était beau mais c'est fini!

Et oui, stoppé après seulement 3 ans d'activité. Le CeSOA, ou Centre de Soins Ostéoarticulaires Ambulatoire de Paris Vaugirard a débuté son activité en janvier 2020. Financé par l'Agence Régionale de Santé dans le cadre de l'innovation santé (Article 51), ce projet unique en France devait proposer sous forme d'expérimentation de 3 ans une offre de soin nouvelle permettant aux patients de bénéficier d'une prise en charge spécifique de pathologies ostéoarticulaires ou d'un bilan en rhumatologie, par le biais de consultations pluriprofessionnelles, le tout sans reste à charge.

Un bien beau projet donc, salué par l'ensemble des élus lors de sa présentation en CSE ASS.

Mais que s'est-il donc passé pour que ce projet ne puisse pas, comme prévu initialement, ouvrir la voie à une nouvelle offre répliquable dans toute la France ?

En CSE Central du 9 mars 2023, l'employeur a donc présenté la « fin de l'expérimentation Article 51 du CeSOA ». Celle-ci était composée tout d'abord d'un argumentaire sur la pertinence d'un tel projet et son caractère innovant.

Un bilan médical très positif et « ouille »... un bilan financier. Et oui, une fois encore, même en partant d'un projet tout neuf, sans aucun déficit préalable, l'établissement perd 300 000 euros par an.

Un contexte de démarrage en période de crise sanitaire, une prise en charge des patients trop sélective, des difficultés de recrutements, une activité inférieure à l'évaluation initiale, probablement trop optimiste...

C'est là que le bas blesse et les suppliques à l'ARS pour augmenter les dotations n'y changent rien. Bien que l'ensemble de l'assemblée ait trouvé insupportable que l'ARS ne poursuive pas un projet au bilan médical si prometteur, nous pouvons néanmoins nous interroger sur les capacités de notre employeur à passer de la théorie à la pratique. Comment blâmer le financeur accompagnant l'entrepreneur mutualiste qui, par sa mauvaise évaluation du projet, le rend chaque année un peu plus déficitaire et revient le voir pour réclamer plus d'argent. Qui financerait cela ? Car il s'agit bien de ça : un mauvais calibrage de l'activité et de son forfait. L'établissement était déficitaire avant même de voir le jour, et **15 salariés vont maintenant devoir le payer de leurs emplois.**

Un PSE va donc être mis en place pour mettre un terme à l'hémorragie, comme pour le CMD Paris Vaugirard, lui-même agonisant des erreurs de nos dirigeants successifs. Nous suivrons donc ce dossier comme d'autres, avec l'amertume de constater des erreurs que nous craignons revoir dans l'avenir...

Migration Hôpital Manager sur les établissements sanitaire.

Vendredi 24 mars à 23 heures, l'application Hôpital Manager sera déplacée des serveurs de MGEN de Nancy vers les serveurs de l'éditeur (Paris). Une copie de fichiers sera donc faite. Il y aura probablement un format « mode dégradé papier » suivi d'une saisie manuelle. La DSI fera ensuite une requête pour valider les opérations saisies. L'établissement choisira en local sa solution. La fermeture aura lieu du vendredi 23h au samedi 23h. Un test sera fait le samedi à 21h. En cas d'échec, une nouvelle migration sera reprogrammée ultérieurement.

Prime décentralisée 2023

Mercredi 15 février dernier avait lieu la négociation pour la prime décentralisée 2023. Même si cette prime est conventionnelle, la CCN 51 la soumet à une négociation annuelle au sein de chaque entreprise adhérente – dont la MGEN.

Depuis sa mise en application, en octobre 2004, les modalités d'attributions et périodicités de versement ont été modifiées, petit à petit, chaque année, grâce à nos demandes répétées auprès des directions successives.

Ces 2 dernières années, nous avons **obtenu**, du fait de la crise sanitaire et de ses conséquences sur les arrêts de travail, **la neutralisation intégrale du critère de l'absence pour maladie.**

Malgré notre demande de prolonger d'une année cette neutralisation du critère d'absence pour maladie, l'employeur souhaitait revenir **aux règles de 2020.**

A défaut de signature de cet accord par les organisations syndicales, il y a le risque de revenir au dispositif conventionnel initial, synonyme d'un retour en arrière de 18 ans et d'abandon des améliorations apportées.

L'UNSA ayant grandement contribué à faire évoluer ces modalités d'attribution, ne pouvait accepter un tel retour en arrière. Nos négociateurs ont maintenu la pression et obtenu, cette année encore, une nouvelle avancée.

Augmentation du nombre de jours d'absence n'entraînant pas d'abattement de 8 à 10 jours.

La demande de nos collègues d'une autre OS a également été entendue :

Augmentation du nombre de jours d'absence post-hospitalisation qui passe de 90 à 120 jours.

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



Si vous voulez (re)joindre l'équipe UNSA - mلاغier@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%.

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 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 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 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 !