



## Info Flash 22 Mars 2023

Nous revenons vers vous sur quelques points d'actualité, en amont des négociations à venir et des élections professionnelles imminentes dans l'entreprise (vraisemblablement du 10 au 16 mai prochain pour le 1<sup>er</sup> tour).

En ces temps où la démocratie semble bien malmenée, où le pays traverse une nouvelle crise sociale, accentuée par une inflation galopante, votre vote sera l'occasion de vous exprimer sur votre champ professionnel. Sujet bien dérisoire en comparaison me diriez-vous, mais c'est bien là où vous passez rien de moins que 5 jours sur 7 pour la plupart, là où vous constituez votre salaire pour subvenir à vos besoins, et là où l'on voudrait nous imposer d'y rester jusqu'au crépuscule de nos jeunessees déchués : 64 ans et plus si précarité.

Nous espérons pouvoir compter sur le renouvellement de votre confiance.

L'équipe UNSA-MGEN



**Le 23 MARS :**

**Mouvement  
interprofessionnel  
et intersyndical**



[WWW.UNSA-MGEN.FR](http://WWW.UNSA-MGEN.FR)

*Si vous voulez nous (re)joindre*

*Jonathan FERRARI/ Délégué Syndical Central*

*jjferrari@mgen.fr / 06 70 19 06 55*

En parallèle des informations que nous avons transmises précédemment, les élus du CSE C, l'UNSA et les autres organisations syndicales, décidons de déclencher, en amont du déploiement de sa transformation du modèle commercial, **une expertise sur les conditions de travail.**

Les enjeux sont :

- mieux comprendre le projet et ses impacts humains ,
- forcer l'employeur à partager l'état des lieux actuel,
- mieux évaluer la pertinence des trajectoires d'effectifs et des organisations de travail,
- mettre en place un véritable plan de **prévention des risque psycho-sociaux** (métiers par métiers).

L'expert désigné procèdera via des analyses documentaires, des entretiens avec les responsables MGEN (Direction Nationale), des entretiens sur sites auprès de la ligne hiérarchique (DR, Directions locales) comme le reste des salariés (RE, CADS, CM, AR, SAP...).

**A ce titre, tous les salariés seront destinataires dans les semaines à venir d'un questionnaire.**

**Nous vous invitons à y répondre en nombre.**

Par ailleurs, nous aurons dans la période à venir quelques réunions autour des fiches fonctions, des commissions de suivi de la transformation, avec encore de nombreux éclairages nécessaires. La restitution des résultats de l'expertise autour de fin mai contribuera à cela. L'employeur nous a présenté des trajectoires d'effectifs théoriques SD par SD, prévues pour fin 2024. Rapprochez-vous de vos délégués syndicaux UNSA, **ou prenez contact avec nous pour disposer de plus de précisions ...**

Continuez à remonter vos questions et remarques ...

## Négociation du protocole horaires en CDS

Le projet d'accord est dans sa phase finale de négociation.

L'employeur semble avoir en partie pris en compte un certain nombre de revendications que nous avons formulées...

**Voici la teneur des dernières propositions employeurs (à confirmer) :**

- **Pause déjeuner** possible entre **11h30 et 14h00**, avec un minimum de 35mn. (contre 12h /initialement)

- **Aucune plage fixe**, mais des tableaux de service et des échanges entre salariés via l'outil WFM. (Rappelons que dans son projet initial, l'employeur envisageait deux plages fixes pour tous 10h 12h et 14h 16h).

- La possibilité de faire une « **journée continue** » de 6H (sans pause déjeuner) pour **certains métiers** (à préciser).

- Un **ajustement des pauses rémunérées** légèrement à la hausse pour les flux chauds mais rien pour d'autres (sauf pauses physiologiques) ☺ !

**Un test de mise en place sur l'outil WFM, en avril et mai** pour une généralisation possible à compter de juin . Serait concerné : **les salariés du CDS de Bordeaux en entier et sur l'ensemble des centres, les services : RPS, Recouvrement, PID, habitat**

Pour la **semaine des 4jrs**, ce ne sera pas pour de suite. Néanmoins l'employeur envisage de travailler le sujet en 2024, pour une éventuelle expérimentation en 2025.

Pour l'aménagement des temps de travail ou des tableaux de services aux **populations seniors** ; il conviendra d'attendre une éventuelle négociation spécifique dans les mois à venir.

A noter les salariés issus des ex CC, qui bénéficiaient de RTE devraient avoir droit à une compensation financière autour de 40 euros/brut par mois rétroactif au 1er janvier 2023. Compensation qui ne serait pas intégrée dans le salaire des nouveaux embauchés car selon l'employeur « ils n'ont pas connu l'ancien protocole horaire et donc il n'ont rien perdu ».

Une harmonisation des temps partiels devrait être proposée aux salariés (ex CC ) concernés, avec deux choix : hausse des heures de travail ou ajustement de la rémunération à la baisse.

A ce stade, nous attendons le texte définitif, avec plus d'équité et de simplicité sur la gestion des **temps de pause**. La nécessité se fait jour d'avoir un **retour d'expérience sur l'outil WFM** pour croire dans la réelle souplesse promise à chacun dans la **construction de son propre planning...** Sécuriser la quotité hebdomadaire maximale d'activité « flux chaud » apparait là aussi une nécessité...

Collaborateurs	RE (Resp. d'Equipe)	Pilote de production
<ul style="list-style-type: none"> <li>Saisir ses préférences horaires</li> <li>Accéder à la proposition de planning sur les prochaines semaines (activités prod. et non productives, horaires...)</li> <li>Faire des échanges de planning à la journée sur la base du même jour échangé (un lundi pour un lundi) avec des collaborateurs</li> <li>Moduler les créneaux sur les activités/flux sans besoin de permanence de service à même nature/durée et dans le respect du protocole horaire en vigueur, demander des heures supplémentaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accéder aux plannings de mon équipe et suivre l'adhérence en temps réel</li> <li>Valider / refuser les demandes des collaborateurs de modifications sur les plannings</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accéder aux plannings des collaborateurs et suivre l'adhérence en temps réel</li> <li>Valider / refuser les demandes des collaborateurs de modifications sur les plannings</li> <li>Ajuster les compétences des collaborateurs</li> </ul>

**Les fonctionnalités « supposées » de l'outil WFM par profil**

## Prime transport 2023 : c'est parti!

Au titre de l'année 2023, suite à l'accord NAO, est mis 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. **Le montant de cette « prime transport » est versé de manière semestrielle à hauteur de 100 euros par semestre.**

**Cette « prime transport » ne peut pas être cumulée avec le dispositif de participation de l'employeur aux frais d'abonnement aux transports publics, ni avec le forfait mobilité durable vélo mis en place par le présent accord. Pour le premier semestre, Formulez votre demande avant le 10 juin sur RH+, le versement se fera en juin ...**



## TLT / Equipement - achat de mobilier

vous êtes nombreux à ne pas avoir fait la demande



Suite à l'accord signé en 2022, chaque salarié a droit à une subvention de 200 € TTC afin d'aménager votre lieu de télétravail.

Les articles sont proposés via un catalogue spécifique.

<https://mgen.bluedigo.fr/account/login>

La subvention pourra être renouvelée une fois tous les 5 ans à partir de la date d'achat.

Voir guide TLT sur le portail, pour le détail de la procédure...



1

Choisissez les produits que vous souhaitez acheter pour vous équiper en télétravail



2

Au moment du paiement, saisissez votre code subvention (à retrouver dans votre espace personnel)



3

Si le montant de votre achat est supérieur à votre subvention, vous pouvez régler la différence avec votre carte de paiement ou par Paypal



4

En cas de question, vous pouvez contacter l'équipe Bluedigo au 01 76 41 12 07 ou par mail à [mgen@bluedigo.fr](mailto:mgen@bluedigo.fr)



Consultez l'accord, lisez le guide du TLT, faites votre demande dans RH+





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
- **TLT** : éventuelle revoyure en mai
- **IRP** : une négociation pour revoir les règles liées aux instances représentatives...
- **Fiches fonctions L2** : en lien avec la transformation...
- **Horaires en CDS** : en cours, 1 autre réunion à venir en avril

### 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/>



1<sup>er</sup> syndicat de l'UES MGEN



### 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)



# 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](http://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](mailto:edavidsi@mgen.fr)

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

Nous  
sommes là  
pour vous  
aider !