



VYV3 - La bombe à fragmentation

16 pages de présentations en caractères 36 pour présenter timidement le démantèlement de l'entreprise MGEN. C'est ce à quoi ont eu droit les élus du CSE ASS et Centres de santé lors de la réunion du 26 avril 2023 destinée à faire un point sur la « régionalisation », élément de langage visant à masquer un possible désastre social. Aux bâtisseurs militants succèdent les démolisseurs. Après 77 ans d'existence et de constructions dans le partage, place maintenant aux fossoyeurs.

Nous l'attendions pourtant avec impatience ! Cette réunion obtenue avec grande insistance devait répondre aux nombreuses questions posées depuis septembre dernier sur le projet « d'adossement » des établissements MGEN à VYV3.

Souvenez-vous : l'accord Génome bla bla.. l'expertise bla bla... la faisabilité bla bla... le dialogue social bla bla...

Immédiatement nous avions vu les risques encourus par les salariés en matière de perte des œuvres sociales du CSE Central, de dénonciation des accords d'entreprise tels que l'intéressement, RTT. Prime transport, Prime décentralisée, usages en vigueur, dispositifs de fin de carrière, etc. Et la petite musique continuait « ça ne va rien changer pour les personnels à part un logo sur les bulletins de salaire » et aussi le fameux « VYV, c'est nous ». L'ombre d'OFA plane

évidemment. Optimisation des Fonctions Administratives. Quel joli nom, c'est doux, c'est sucré, et pourtant indigeste. La méthode était la même. Décidément, les décideurs

d'aujourd'hui ne sont plus ceux d'hier mais appliquent les mêmes méthodes??!

Pensez-vous, mesdames et messieurs les dirigeants, que nous allons rester sans bouger alors que vos choix sont déjà faits?

alts:

Page de garde du document présenté en séance. Quelle symbolique pour l'employeur ? Simple mauvais goût symptomatique d'une absence d'intérêt pour les salariés ou provocation gratuite ?

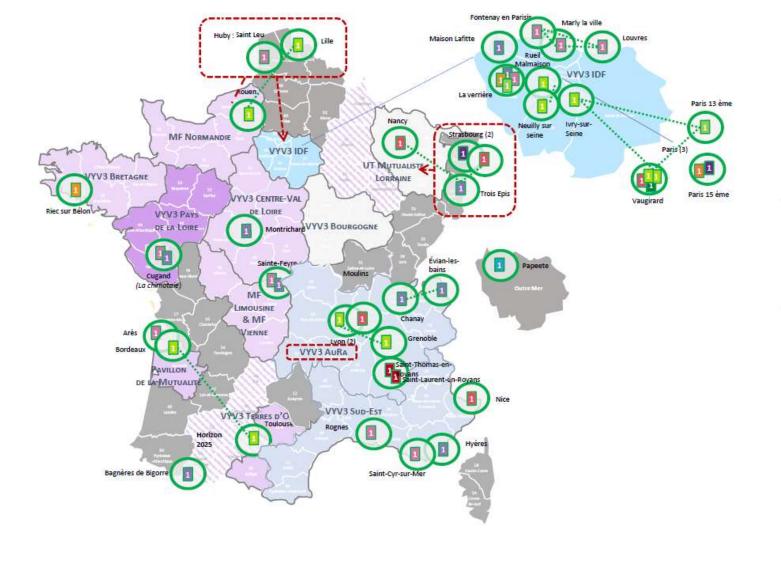
Evidemment, rien n'est acté, mais le principe de régionalisation de l'ensemble des activités sans filières spécifiques est retenu. A l'exception de l'établissement de Riec-sur-Belon, tous les établissements seront transférés. Le top départ est donné au 1er janvier 2025 dans un calendrier sans anicroches mais l'hypothèse d'intégrations échelonnées semble cependant probable. Les conventions de transferts devront se travailler région par région. Une réflexion aura lieu sur les établissements ayant leurs outils informatiques déjà « convergés ». MGEN Technologies continuera à assurer les services dédiés à l'informatique et à la téléphonie.

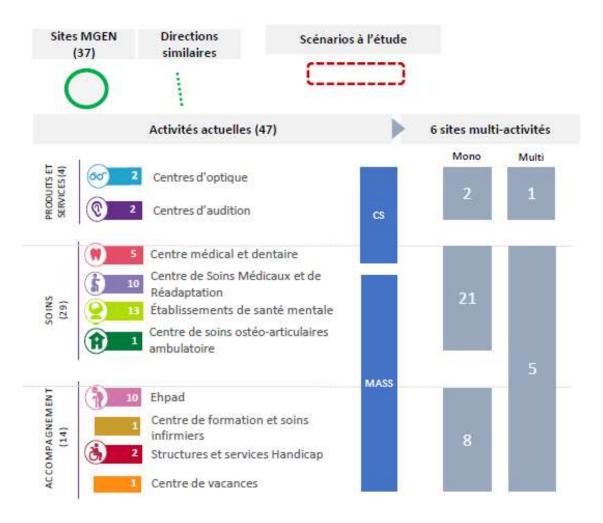
Deux régions VYV3 font cependant l'objet d'une étude approfondie.

La région GRAND EST sur laquelle une nouvelle entité accueillerait nos établissement et l'UTML (Union Territoriale Moselle Lorraine) et la région SUD-EST, sur laquelle VYV3 SUD-EST accueillerait nos établissements PACA et serait créée une nouvelle entité, VYV3 AuRa (Auvergne Rhône-Alpes), constituée des établissements du Royans, de Chanay, d'Evian, de Lyon et de Grenoble.

Quant à l'ESM de Lille et l'EHPAD d'Huby-St-Leu, orpheline de région VyV3, ils seraient rattachés à l'Unité Territoriale VyV3 Ile-de-France.

L'Arbizon et l'ESM de Toulouse seraient quant à eux intégrés à la future région VyV3 Terre d'Oc.









VYV3 - L'externalisation

Tous les salariés entreront dans le cadre d'un « transfert du contrat de travail » et deviendront salariés de la région VYV3 d'accueil, l'employeur nous garantissant à ce stade l'absence de réductions d'effectifs. Difficile néanmoins d'être totalement en confiance, nous exigerons des garanties. Le transfert de contrat de travail s'opèrera selon les modalités de l'article L1224-1 du code du travail. Ça ne vous parle pas ? Si si souvenez-vous, lorsque la MGEN a procédé à des externalisations en masse des services logistiques, c'était lui. Durant une période de 15 mois, les salariés continueront à bénéficier du statut MGEN, de la convention collective 51 (FEHAP), des accords d'entreprise tout en disposant du statut plus favorable de la région VYV3 d'accueil. Ceci est bien théorique, nous n'avons pour l'instant aucune information sur ces statuts soi-disant plus favorables. Nous n'avons du reste aucune information sur les statuts ou conventions collectives chez VYV3 hormis le fait qu'elles sont au nombre de 18 (il nous faut une

cartographie précise pour l'ensemble de nos établissements).

Au terme de ces 15 mois, les salariés adopteront le statut de la région d'accueil tout en conservant leur niveau de rémunération. Il nous est fait part d'une éventuelle (hypothétique?) étude sur la possibilité de maintenir au-delà des 15 mois les éléments du statut MGEN au bénéfice des seuls personnels transférés qui constitueraient ainsi un « groupe fermé ». Mais quelle est la vision du point de vue de VYV ? Le repreneur sera-t-il prêt à accepter ce surcoût ? Quelles garanties pour les salariés de nos établissements ?

Les services administratifs et logistiques, les fonctions dites « supports » ne seront pour l'instant pas spécifiquement touchées mais les propos de l'employeur nous semblent laisser entendre qu'il laisserait l'éventuel « sale boulot » aux repreneurs.

Le dialogue social, quant à lui, sera réduit au quasi néant à la date d'entrée en vigueur de la régionalisation. Tous les mandats des élus cessent, ne resteront que les délégués syndicaux et, sous réserve de confirmation juridique, les représentants de proximité. Qu'est-ce que ça veut dire ? Tout simplement que pendant une période de transition indéterminée, les salariés de nos établissements seront représentés par des élus du secteur VYV3 n'ayant, de leur côté, aucune connaissance de nos structures. Aujourd'hui toutes les régions VyV3 disposerait d'un ou plusieurs CSE (travail de centralisation prévu pour un unique CSE en Ile de France et Pays de la Loire), mais avec quelles prestations sociales pour les personnels ?

Notre inquiétude majeure se porte sur les structures MGEN structurellement déficitaires, la MGEN s'assurera-t-elle de leur pérennité une fois transférée ? ...ou ce ne sera tout simplement plus son sujet ?

Sur l'aspect immobilier, la question est toujours à l'étude mais l'idée serait de conserver le patrimoine foncier (tout de même 524 Millions d'euros, soit près d'un tiers du patrimoine MGEN) et de faire payer un loyer aux établissements. Ainsi, de « charges » les établissements deviennent « un produit », joli !!!. Le poids des valeurs de la MGEN en quelque sorte... Ainsi, avec les loyers, les frais de siège qui bien-sûr seront perçus par MGEN Union et la facture MGEN Technologies pourraient être une belle source de revenus. Bon, ça serait dommage de mettre pour autant les établissements en difficultés dès leur départ d'autant que certains sont déficitaires, mais VYV3 n'est il pas le sauveur absolu, porteur de toutes les compétences ? Et au fait, la « dette du livre 3 envers le livre 2 » ? Bah, 62 millions d'euros, c'est pas grand-chose quand on pèse 2 milliards mais quand même, ça vaux la peine d'y réfléchir. Et c'est ce qu'ils font, ils réfléchissent... et quel sera le fruit de cette réflexion ? Que l'on rembourse ? Hep là ! Vous nous avez bien aidés pendant le COVID, vous nous avez fait briller auprès de nos administrateurs mais vous êtes partis sans payer l'addition ! Ça fait 62 Millions d'euros m'sieurs dames!









VYV3 – Le jour d'après?

Voilà donc où nous en sommes aujourd'hui. Une réunion initialement bornée à 2 heures pour nous présenter à la va vite l'évènement le plus important pour la MGEN depuis 77 ans.

Un reniement de l'histoire de la MGEN.

Et toujours aucune réponse sur ce qui nous préoccupe vraiment. Pourquoi cette absence de documents ? Quels sont les CSE VYV3 et quels établissements y seront raccrochés ? Pour combien de salariés avant et après ? Quelle en est la représentativité syndicale ? Quel accord IRP sur VYV3 ? Où se cache le rétroplanning ? Pourquoi cette rétention d'information? Il y a 18 conventions collectives. Lesquelles ? Et sur quels établissements ? Qu'en sera-t-il de la mutuelle des salariés ? Les œuvres sociales du CSE Central ? Lorsque nous posons la question à l'employeur, « Quel est votre niveau d'information des prestations proposées par le CSE.C qui sont un vrai levier d'attractivité » ? AUCUNE REPONSE car aucune connaissance de ce qui touche au cœur de l'UES MGEN, ses œuvres sociales.

La responsabilité employeur envers les 3600 salariés est aujourd'hui majeure. La MGEN nous doit un soutien et un accompagnement digne de notre contribution pour négocier au mieux notre départ vers VYV3, dans les meilleures conditions.

En juillet 2023, une nouvelle équipe d'élus sera en place. Ce sera alors à eux de négocier le départ et l'employeur mutualiste devra être au rendez-vous !

Nous ne sommes pas dupes. En 2017, VYV a justifié son existence pour pouvoir peser auprès du ministère en élaborant un système de lobbying. Son président nous a alors assuré d'une prise de parole dans les médias nationaux au moment des grèves des EHPAD, début 2018. Nous l'attendons toujours... VYV ne pèse rien, aujourd'hui en tout cas, et l'intégration des établissements MGEN est autant pour VYV l'occasion d'exister que pour la MGEN de se débarrasser d'un poids.

Sa création pour faire cesser une concurrence entre Harmonie et MGEN et faire face au marché de la mutuelle. L'objectif aujourd'hui est d'alléger le coût de la mutuelle pour faire face à l'enjeu de la PSC (Protection Sociale Complémentaire des Fonctionnaires).

L'UNSA l'a clairement exprimé ce 26 avril, et l'exprime à nouveau solennellement. Nous proposons à l'employeur MGEN de construire ensemble le volet social d'un projet qui ne peut se faire sans les salariés. Sans plus de transparence, faute d'éléments et d'engagements rassurants, de garanties, il n'y aura aucun accompagnement de la part de l'UNSA.

Nous nous positionnerons clairement en opposition et appellerons à la mobilisation des salariés contre ce projet.

Le calendrier s'accélère avec une information consultation sur le principe du transfert en CSE Central avant la fin du mandat mais nous, représentants des salariés, sommes décidés à défendre nos acquis sociaux quel que soit l'avenir!

Pour toutes ces raisons, nous vous engageons à voter

du 10 au 16 mai, dès le 1er tour!



ElectionsProfessionnelles 2023



1^{er} syndicat de l'UES MGEN





Du 10 au 16 mai 2023

A quoi sert mon vote?

- ✓ Il sert à mesurer la représentativité du syndicat, utile pour nous donner de la force lors des négociations à venir, afin de mieux défendre vos intérêts...
- ✓ Il détermine le nombre d'élu(e)s dont nous disposerons au Comité Social et Economique (CSE), chainon essentiel aux remontées et alertes de terrain relayées régulièrement... et au CSE Central
- ✓ Il donne la capacité au syndicat à désigner des Représentant(e)s de Proximité au sein de chaque centre de travail.
- ✓ Il permet aux salarié(e)s MGEN de se faire entendre dans l'Univers du Groupe VYV.

Pourquoi l'UNSA-MGEN?

L'UNSA 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!

Représentative à hauteur de 42% dans l'entreprise, notre poids impose à l'employeur une écoute attentive.

Nous ne signons des accords que lorsque les propositions apparaissent acceptables.

Nous présentons une liste de 50 candidat(e)s, avec la diversité de métiers la plus large, repartis sur tout le territoire.

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



L'UNSA pour DÉFENDRE le collectif et ACCOMPAGNER les situations individuelles

