

Flash INFO

Novembre 2023



LE CIEL S'ASSOMBRI...

Une chose est sûre : Le salarié ne fait plus partie des priorités du groupe.

Tout est balayé par la PSC et ses impacts : Réorganisations, transferts d'activité, refonte des métiers, ...

Par voie de conséquence, le dialogue social au sein du GIE MGEN Technologies et de l'UES est un peu à l'image de la météo : Tempête, pluie, ciel bas et lourd, pour reprendre la prose de Baudelaire.

La Direction se félicite régulièrement d'un dialogue social de qualité alors que dans les faits, nous devrions plutôt appeler cela « discussion sociale », au sens où La Direction est omnisciente et ignore les problématiques sociales. Sauf peut-être sur des sujets peu impactant pour elle.

Les sujets de discorde sont hélas de plus en plus nombreux.

Vous le lirez plus en détail ci-après, mais des sujets comme la NAO, le Télétravail, les réorganisations, focalisent les principaux « irritants » du moment.

La Direction du Groupe MGEN lance régulièrement nombre d'enquêtes et de démarches qualité, mais cela ressemble plus à un écran de fumée, voir une tentative pour conserver une image d'acteur social. Les salariés souffrent de plus en plus d'un manque de reconnaissance de leur travail, de leurs compétences et de leur condition de salarié attaché au GIE MGEN Technologies.

Et malheureusement rien ne change. Pire... Nous notons une accélération dans le nombre, l'ampleur et l'impact de ces irritants, comme si la PSC devait tout excuser. La devise « nous devons réussir la PSC sinon nous mettons la clef sous la porte » justifie tout, y compris les réductions d'effectifs et ses impacts sur la charge des équipes.

Nous aimerions pouvoir être plus positifs en cette fin d'année mais hélas, les perspectives d'avenir sont loin d'être roses. Et la Direction ne semble pas disposer à épargner les salariés, lancée à grande vitesse dans un seul objectif : Réussir la PSC et réduire les coûts.

Tout en restant sourde à nos interpellations. Normal... Car elle estime qu'elle seule sait ce qui est bien pour les salariés et ce qui se passe réellement sur le terrain...



WWW.UNSA-MGEN.FR

NAO 2024 : Silence les riches !

L'accord n'est pas encore finalisé entre la Direction et les organisations syndicales mais la tendance est déjà confirmée pour MGEN Technologies : Rémunérations uniquement au mérite.

Ceci se traduit par :

- **0% d'augmentations collectives**
- **1,8% de mesures individuelles** (2% en cas de signature des organisations syndicales) :
Augmentations individuelles primes individuelles, prime égalité professionnelle, promotions

En pleine période d'inflation le message est plus que négatif si vous ne faites pas partie des heureux bénéficiaires d'augmentations individuelles. Mais qui le serait quand on sait que les A.I. ont concerné seulement 85 salariés en 2023, **soit environ 17% des effectifs** !?

Depuis 4 ans, nos salaires de base régressent vis-à-vis de l'inflation, et la tendance est à l'accélération. Les augmentations générales ne sont pas à la hauteur :

2021 : Inflation à 1,6% → A.G. : 0,3% (1,3% en mesures individuelles)

2022 : Inflation à 5,2% → A.G. : 0% (1,8% en mesures individuelles)

2023 : Inflation estimée à 4,9% pour la fin de l'année → A.G. : 1,2% (1% en mesures individuelles)

2024 : Inflation estimée à 2,6% → A.G. : 0% (1,8% ou 2% en mesures individuelles)

Faut-il rappeler que des salariés, chaque année, ne bénéficient d'aucune mesure individuelle !? Et ce même les années où l'A.G. est à 0%. Espérons que ce ne sont pas les mêmes qui trinquent d'une année sur l'autre...

Au final, l'inflation sur 4 ans provoquerait **une perte de 15,04% du pouvoir d'achat**, si l'estimation de l'inflation pour 2024 était confirmée, pendant que la **base des salaires MGEN Technologies n'évoluerait que de 1,5%** sur la même période.

D'où l'importance de bénéficier d'augmentations individuelles régulièrement, mais qui peut se vanter d'être dans ce cas...

La Direction ne veut rien entendre face à nos revendications. Les enveloppes globales sont non négociables et seule la rémunération au mérite ne doit exister.

Et pourtant la presse se fait écho d'augmentations conséquentes dans d'autres entreprises (**3% d'augmentation générale proposée à Groupama**), ce qui prouve que la MGEN est très loin de choyer ses salariés. Mais tout va bien !

La preuve : Le turn-over reste faible. **C'est donc que les salariés sont heureux et n'ont besoin de rien** ! C'est ce que la Direction rappelle régulièrement lors des instances représentatives du personnel.



TLT : 3 jours sur site, le retour...

Lors de la dernière Commission de Suivi Paritaire au sein de l'UES, concernant le télétravail, à la surprise générale, la DRH a annoncé qu'elle modifierait les règles de présence sur site en demandant aux salariés de MGEN Union et de MGEN Technologies d'être présent sur site 3 jours par semaine, pour toute l'année 2024. Et ce sans renégociation de l'accord sur le télétravail.

Ce qui est une vraie gageure au sens où cela modifie forcément le plafond de jours maximum utilisables, donnée présente noir sur blanc dans l'accord, le passant de 110 jours à 88 jours (environ). Mais elle n'est pas à une aberration près.

Car l'argumentaire est mince : Retrouver un meilleur travail hybride et retrouver du sens à son travail.

On oublie l'expérimentation faite en fin d'année 2022 et à laquelle la Direction avait mis fin, faute de résultats probants.

On oublie également que cette disposition était ressentie comme un irritant pour les salariés MGEN Technologies.

On oublie que les salariés plébiscitent le télétravail pour une meilleure conciliation vie perso/vie pro à 52%, une meilleure efficacité au travail à 35% et un travail plus rapide à 57%.

Par contre on généralise les difficultés de certaines équipes ou projets à s'organiser autour du télétravail, à l'ensemble du GIE.

Et qu'importe si cette mesure est impopulaire et n'a toujours pas prouvé son efficacité...

MGEN Technologies : On brade...

C'est la nouvelle mode...

A travers les réorganisations que ce soit autour d'OITC comme autour de la régionalisation du L3, la nouvelle tendance est de se débarrasser des équipes qui n'entrent pas dans la « cible ».

Ainsi c'est le cas de l'AFU, service rattaché à DWS, et que la Direction veut transférer à la MGEN malgré le changement de convention nettement en désavantage des salariés MGEN Technologies.

Ce transfert se fait « de droit », c'est-à-dire sans l'accord des salariés.

Cette façon de procéder est brutale et peu respectueuse de leur travail et de leur engagement envers le GIE depuis tant d'années, laissant le sentiment qu'ils ne sont que des pions dans un organigramme.

Et cette façon de procéder est aussi prévue pour le SI-ETAB, que la Direction veut simplement transférer vers VYV3, en avance de phase du « vrai transfert » du L3 MGEN.

Que ce soit pour l'AFU comme pour le SI-ETAB, la déception des salariés est parfois grande et des scénarii où ces salariés auraient gardé leur statut au sein du GIE, ont été purement et simplement écartés sans justifications.

Le message envoyé par la Direction n'est pas rassurant...



Liens utiles

Site du CSE MTECH :

Accès aux PV de CSE (actualité entreprise)
Accès œuvres sociales (actions sociales /
Voyages / prestations)

<https://www.ce-mtech.fr/com/login>

Site UNSA-MGEN :

Adhésion, actualités sectorielles...

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



Difficultés au travail. Rappel des dispositifs existants :

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

ALERTE : Dispositif IQVT : dispositifiqvt@mgen.fr

Assistance Sociale : 04 37 56 85 41 / RESSIF



Vos élus :

Marc BOLATTO (Tours)
Dave CAVE (Nancy)
Thierry PHILIPPE (Paris)

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 !



Le syndicat qui vous ressemble et qui nous rassemble!



WWW.UNSA-MGEN.FR