

Si malgré nos nombreuses demandes nous n'avons obtenu que très peu d'informations sur la phase 1 du projet de régionalisation, cela ne nous empêche pas en ce début d'année 2024 de rentrer dans la phase 2 de l'opération. Voici donc quelques éléments glanés de ci de là, en attendant des informations sérieuses et assumées par notre employeur.

Le projet social de « transfert des équipes » serait abordé 1ère quinzaine de mars. Les discussions devraient s'ouvrir sur une logique d'accord de méthode et poursuivies selon l'employeur par un accord de transition. C'est ce dernier point qui semble être aujourd'hui privilégié par l'employeur (sans pour autant aucune concertation avec les organisations syndicales sur l'option choisies).

Pour rappel, le projet est le suivant. La cession sans contrepartie des éléments d'actifs de MGEN ASS à VyV3.

Les éléments d'actif, c'est quoi ? Et bien, c'est nous, les salariés et l'activité de nos établissements (les autorisations de soins), notre savoir-faire quoi ! Au titre de l'article **L 1224 Transfert du contrat de travail**, nous changerons donc d'employeur et la MGEN gardera les bâtiments qu'elle pourra ensuite nous louer pour un « tarif préférentiel » (dixit la MGEN). Une autre façon de faire partie du groupe VyV en quelques sortes, un peu comme les services restaurations et bionettoyages externalisés il y a quelques années et toujours dans nos murs.

L'accord de méthode aura pour but de définir et d'encadrer juridiquement le rythme des négociations. L'agenda, les participants, le périmètre, l'information et l'organisation en général de la période de négociation avant transfert.

Pour l'accord de transition, c'est un peu différent, c'est déjà un choix de fait dans la façon dont le transfert se réalisera et pendant quelle durée les salariés conserveraient un statut particulier. D'autres types d'accords pourraient être envisagés, accord de substitution, accord d'adaptation. Quoi qu'il en soit, l'ensemble de nos accords d'entreprises cesseront et la négociation devra établir de nouvelles règles.

Les premières dates avancées seraient étalées sur 18 mois, période socialement acceptable selon VyV mais qui déstabilisera inévitablement les équipes. 3 vagues de transferts sur les régions (non encore définies) se dérouleraient possiblement et successivement en juillet 2025, Janvier 2026 et juillet 2026.



La difficulté majeure aujourd'hui pour VyV, comme pour MGEN et au-delà du dossier social, est de résoudre la question économique, à savoir comment procéder au transfert avec des sujets de déficits structurels de certains établissements. Quels budgets et quelles trajectoires ? Les équipes MGEN travailleraient établissement par établissement pour s'ouvrir sur des trajectoires économiques avec d'éventuelles mesures d'accompagnement. À travers ces éléments, nous comprenons que la question est surtout: **qui va payer quoi et combien ?**



Avant le 1^{er} transfert mi 2025, l'année 2024 sera consacrée à la fixation des loyers et l'évaluation des travaux d'entretien, de rénovation mais aussi l'anticipation des dépenses en matière énergétique. Aujourd'hui, les 9 régions d'atterrissage de nos 35 établissements sont néanmoins sollicitées pour connaître les dates « d'accueil » qui leur seraient les plus favorables. La Direction de l'offre de soin mutualiste (la direction L3 au siège) basculera en fin de cycle.



Depuis l'annonce fin août 2023 d'Elisabeth Borne d'un Déblocage de 1,1Md€ pour pérenniser la revalorisation des sujétions des personnels médicaux et non-médicaux du secteur public, nous étions en attente de son application sur le secteur privé à but non-lucratif. Les mesures étaient inscrites au PLFSS 2024 et devaient s'appliquer au 1er janvier 2024.

Aujourd'hui, Axess (Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif et regroupant deux organisations : la FEHAP et Nexem) se cache derrière une future convention collective unique qui piétine. En l'absence d'accord avec les organisations syndicales négociatrices, Axess met en application une recommandation patronale peu ambitieuse qui, une fois encore, ne répond pas aux carences salariales de notre secteur.

Les financements alloués à hauteur de 1 Milliard d'euros se répartiront à hauteur de 318 Millions d'euros pour 2023 et 750 millions d'euros pour 2024. Les mesures seront donc rétroactives au 1^{er} juillet 2023. Dans l'attente de l'agrément ministériel qui les rendront applicables, en voici les premiers éléments.

Trois mesures de revalorisations salariales pour les salariés FEHAP :

- **Une mesure spécifique bas salaires** pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 23 822 € bruts annuels (pour un temps plein). À compter du 1er juillet 2023 (mesure rétroactive), une prime mensuelle bas salaires sera versée, considérée comme mesure de transition qui arrivera à extinction à la date de mise en œuvre du système de classification et de rémunération de la future CCUE (Convention Collective Unique Étendue qui se substituera à l'actuelle CCN51 – dite FEHAP)

Le montant de cette prime de transition est fonction de l'écart entre la rémunération des salariés sur les 12 derniers mois qui précèdent la date de déclenchement et le plafond de 23 822 € bruts annuels ; elle viendra en compensation selon ces modalités :

- 90% de l'écart sur la tranche comprise entre 0 et 1000 €.
- 40% de l'écart sur la tranche comprise en 1000 € et 2000 €.
- 20% de l'écart sur la tranche comprise entre 2000 et 2855 €.



Le montant de cette prime sera versé en 12 mensualités. Le montant sera proratisé en cas de départ ou d'arrivée du salarié au cours de l'année au sein de la structure.

- **Une prime de 1,3 % du salaire brut annuel pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 41 750 €** (pour un temps plein) à compter du 1er juillet 2023 (mesure rétroactive), versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de présence (Arrivera également à extinction à la date de mise en œuvre du système de classification et de rémunération de la future CCUE).
- L'assiette de calcul n'intégrera pas les indemnités d'astreinte et contreparties salariales pour travail dimanche et jours fériés et pour le travail de nuit, primes ou majoration d'internat et primes pour contraintes conventionnelles particulières, mesures « Ségur », entendues au sens des revalorisations salariales de 238 € bruts mensuels ou plus pour un temps plein (quelles que soient leurs dénominations : Ségur, Laforcade, Conférence des métiers, Ségur médical, etc.) ainsi que la prime bas salaires.
- **la revalorisation du travail de nuit, dimanche et jours fériés à compter du 1er janvier 2024.**

Une indemnité forfaitaire de 11 € bruts pour une plage horaire de 9 heures de travail de nuit est ajoutée aux dispositions conventionnelles actuelles et de 4,63 € bruts pour une plage horaire de 8 heures de travail les dimanches et jours fériés est ajoutée aux dispositions conventionnelles actuelles.

Lorsque le temps de travail effectué la nuit est inférieur à la plage horaire ci-dessus indiquée sous réserve d'atteindre au moins 5 heures de présence la nuit, cette indemnité forfaitaire est versée au prorata du temps de travail effectué la nuit. idem pour le travail effectué les dimanches et jours fériés.





Bulletin d'adhésion 2024

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 ou CB
RIB accessible depuis notre site: 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 2024

Base de calcul: Salaire brut Mensuel « imposable »	cotisation annuelle	Reste à charge annuel déduction faite du crédit d'impôt de 66%
jusqu'à 1600€	48 €	17 €
de 1601 à 1800€	55 €	19 €
de 1801 à 2000€	64 €	22 €
de 2001€ à 2400€	73 €	25 €
de 2401 à 2800€	88 €	30 €
Plus de 2800€	99 €	34 €

Contact Trésorerie:

Eric DAVID :
edavidsi@mgen.fr

Nous
sommes là
pour vous
aider !