



Info Flash

16 Février 2024

2024 s'ouvre avec des sujets très impactants et de multiples chantiers à consolider. C'est déjà l'année où les **Appels d'Offres** (AO) vont entrer en scène, dont le plus attendu, l'Education Nationale, permettant enfin de lever le voile sur des mois d'incertitudes.

Nous sommes confiants, sans tomber dans un trop plein d'optimisme, quant à l'obtention de cette AO mais d'autres questionnements restent encore en coulisse comme le déploiement par zone avec entraide régionale, la performance des outils pour réussir une affiliation en masse (+1,4 M de pers.), les ajustements humains développés par la MGEN, et les nécessaires mécanismes de reconnaissance des salariés qui s'investissent au quotidien...

La MGEN se positionnera aussi sur d'autres AO, seule ou en partenariat (MGP, MAEE, MNH...).

C'est aussi l'année de mise en place de la **transformation interne** depuis le 1^{er} février, un chantier en construction mais dont l'UNSA surveille sa consolidation, pour :

- Les assistantes réseau avec leur changement de rattachement et des comportements de directions à surveiller,
- Les conseillers dont les exigences de résultats changent profondément le métier,
- Les Responsables d'Equipe Commerciale avec de nouvelles missions.

Nous n'oublions pas les CDR, les RPAR, les CAM dans des missions changeantes et parfois en collision avec les RRE (ex délégués). Par ailleurs, la « **bascule** » pour nos adhérents sera déterminante et nécessitera l'implication de tous et sans doute des contributions au-delà des statuts... Rien de choquant pour l'UNSA, qu'un directeur, un président, un DR, participe aux relances téléphoniques dans cette phase si particulière qui nous attend.

Dans les centres de services, la **désimbrication du RO et du RC** aura aussi un grand impact organisationnel dont les fondations à peine posées nous interrogent, et auquel s'ajoute le déploiement de **WFM** (outil de gestions des plannings) qui pose de nombreuses incohérences. A ce jour voilà les métiers ou secteurs les plus impactés mais la **VAD** sera elle aussi mise à rude contribution, les **PPR** dont la mission du contrôle AI/AJ passe au CDS devrait aussi savoir trouver une place consolidée dans le modèle de demain ...

L'UNSA étant active sur différents secteurs qui composent la MGEN, nous aurons aussi fort à faire avec le **transfert programmé**, entre 2025 et 2026, des 4 000 salariés **des établissements de santé** (L3) vers VYV 3. Une perte d'identité pour la MGEN qui devra à minima préserver le statut social de ses soignants en guise de reconnaissance mais aussi pour démontrer que sa fibre sociale reste vivante.

Cela aura des conséquences sur les œuvres sociales et les prestations liées au CSE.C qui devront certainement être rebâties.



Désimbrication RO/RC : un vaste projet à fort impact !



L'employeur a dévoilé la suite de son projet de désimbrication RO/RC et plus de détails sur l'utilisation du système informatique de la CNAM.

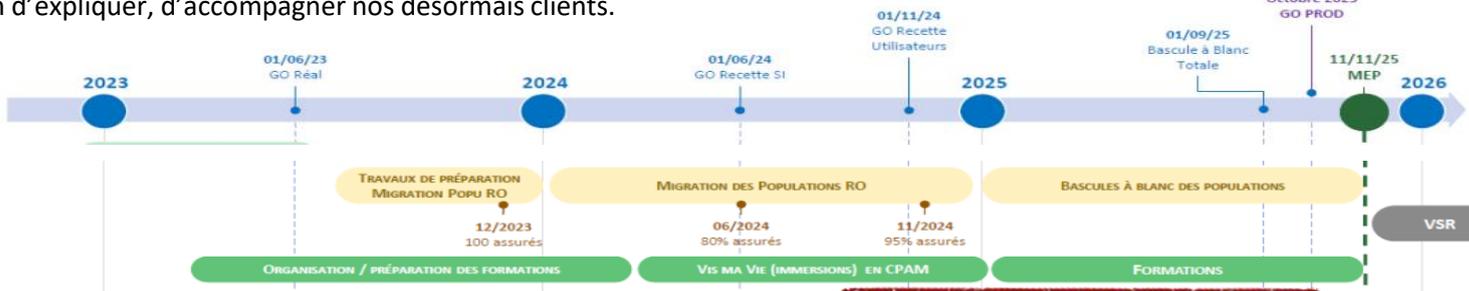
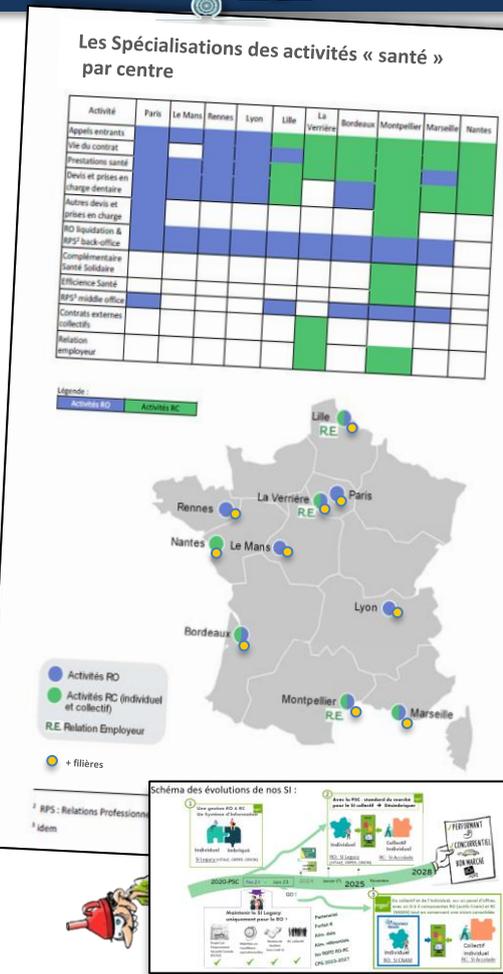
On découvre que cette transformation de nos systèmes d'information, va contraindre à des **réorientations d'activités majeures au sein des Centres de Service**, entraînant pour certains, une spécialisation RO, d'autres en spécialisation RC, et d'autres Hybride RO/RC, en plus de profondément modifier les interactions avec nos adhérents/affiliés.

Une **organisation en filière** est parallèlement déployée, modifiant les liens hiérarchiques et les logiques de pilotage. Inexorablement, la question et les craintes légitimes sur la pérennité de la délégation de gestion RO se posera, ceci même si l'employeur réaffirme qu'elle fait partie de notre cœur de métier et qu'il indique vouloir s'inscrire dans la durée.

L'UNSA dénonce **les réajustements permanents auxquels les salariés des CDS font face**. Le déploiement d'une telle organisation, certes exigée par des contraintes techniques, règlementaires mais aussi économiques, pose de nombreuses questions. Les salariés sont en première ligne. Ils devront faire l'objet d'une grande attention et restent en droit d'attendre une considération qui va bien au-delà des mots. Les argumentaires passés semblent bien désuets, car si l'on peut s'attendre à une baisse de la charge cognitive en partie souhaitable, la **perte de technicité d'une double compétence RO/RC engendre inéluctablement une diminution d'employabilité**.

Si certain(e)s salarié(e)s pourraient accueillir favorablement cette évolution, voire y trouver des opportunités, d'autres seront nécessairement moins favorables dans un scénario où de nouveaux positionnements s'imposeraient à eux par exemple. **L'UNSA, les élus de nos instances, vont déclencher la mise en place d'une expertise**, propre à faire apparaître l'ensemble des enjeux, d'identifier plus précisément ce qui a poussé l'employeur à ajuster sa stratégie. L'objectif sera de mieux comprendre la méthode de déploiement, comme de l'inciter à renforcer les plans d'accompagnement, de formations et de prévention des risques.

Pour **l'adhérent**, c'est bien **la fin de la réponse « en un temps » et du guichet unique** qui est annoncé, avec deux espaces personnels, deux lignes téléphoniques dédiées ! Un seul acteur pour deux environnements, qui interrogera les nouveaux, mais qui suscitera chez nos adhérents historiques pour la plupart une grande incompréhension, quand d'autres croiront à une farce. L'UNSA exprime ses craintes sur une augmentation des flux (accueil en SD, mails et au 3676), qui devra être anticipée et préparée afin d'expliquer, d'accompagner nos désormais clients.



EXPERTISE

Les Elu(e)s, consultés en CSE et au CSE C s'apprentent à déclencher une expertise sur la Santé Sécurité et conditions de travail. Les objectifs sont pour nous, entre autres, de :

- Mieux **comprendre le projet et ses impacts humains**, (nombre de salariés impactés, répartition par site et par activité, modalités d'affectation des salariés aux nouveaux postes ... correspondance entre les postes actuels et futurs...)
- Partager **l'état des lieux actuel et évaluer la pertinence des organisations de travail proposées** (répartition actuelle et future de l'activité, notamment entre les rôles RO, RC individuel, et RC collectif, management, pilotage des fonctions supports...).
- Mettre en place un véritable plan de **prévention des risques psycho-sociaux**. (analyse des risques, partage de la base diagnostique des risques opérationnels et psychosociaux...).

L'expert désigné procèdera à une analyse complète des enjeux. Les élus n'envisagent pas de remettre leurs avis sans disposer de tous les éclairages nécessaires.

Répartition des Filières par centre

Légende : R Centre responsable de la filière Equipes de la filière

Activité	Paris	Le Mans	Rennes	Lyon	Lille	La Verrière	Bordeaux	Montpellier	Marseille	Nantes
Habitat / emprunteur	R									
Décès					R					
U RO				R				R		
RPS* middle office								R		
Cotisations					R					
Recouvrement			R							
Réclamations							R			
Accident									R	
Contrats externes collectifs						R				
Relation employeur						R				
Scan Office			R							
Prestataires externes										R
International		R								



WFM : Un projet au service de la flexibilité !



Après une première phase, l'outil poursuit en ce début d'année sa montée en charge. Au programme l'intégration de flux « tièdes »... et la capacité à signaler son goût pour les « débuts de journée tardifs ». Pour le reste, le sentiment d'équité à l'égard de la distribution des permanences de service reste mitigée, la bourse d'échange apparaît comme un concept théorique fumeux. **Globalement, l'outil reste très largement une source d'agacement, d'énergie perdue, de stress...** En effet, dès que la qualité de service est en berne, l'équipe pilotage s'autorise à produire des plannings rectificatifs (deux scénarii rencontrés mi-janvier et début février) et à ajuster à la dernière minute. **Cette manière de faire, n'est, pour l'UNSA, pas acceptable**, encore moins quand les salariés ne disposent pas d'une formation suffisante leur permettant de sanctuariser un temps soit peu leur organisation et leur articulation avec leurs vies personnelles. De nombreux managers ne semblent pas mieux lotis pour venir en soutien de leur équipe.

Aujourd'hui, là où l'employeur laissait entendre que le salarié aurait la capacité à construire son emploi du temps, on voit qu'il s'agit en réalité pour l'employeur de réorienter à volonté les activités des uns et des autres, en résumé de la flexibilité partisane au service de la production avant tout.

A ce stade, nous pourrions croire à une volonté insidieuse de mettre en place pour le plus grand nombre des horaires imposés !?

La Transfo Réseau : Le Jour d'après

Depuis le 1^{er} février 2024, les nouveaux postes du réseau (sections et espaces régionaux) sont mis en place.

L'UNSA déplore que les nouvelles exigences vis-à-vis des conseillers soient trop souvent martelées sans prise en compte de la saisonnalité, ni des fragilités liées aux postes vacants ou à l'absentéisme généré par un climat parfois délétère. Nous le disons, ce n'est pas en multipliant les entretiens infantilisants ou les contraintes horaires que la qualité de vie s'améliorera, encore moins la motivation des équipes.

Par ailleurs, les conditions d'accès aux promotions semblent toujours plus drastiques, certains semblant cultiver l'art de l'incongruité.

Alors que 2024 et 2025, seront des années très impactantes pour tous, c'est avant tout de souplesse et de solidarité dont nous aurons besoin.

L'employeur déclare qu'il sera vigilant « aux comportements hors-jeu » des directions locales. A l'UNSA nous y serons très attentifs et ferons remonter vos alertes le cas échéant comme à l'habitude. Que ce soit pour la filière administrative largement impactée, les commerciaux comme les managers de proximité, toutes et tous vivons dans un cadre mouvant et composons avec de nombreuses contraintes, sous la coupe d'une ligne managériale en pleine recomposition qui ne devra pas assouvir son obsession du résultat au détriment de la santé des salariés.

L'employeur va devoir, retrouver une dynamique positive, bien définir les articulations entre métiers, donner de la visibilité sur l'avenir, accroître ses dispositifs de reconnaissance, afin de limiter l'épidémie de départs encore trop aiguë aujourd'hui.

IMMOBILIER



Le rythme des relogements s'accélère.

Une dizaine de sites sont concernés au CSE de février, puis d'autres dans les mois qui suivent. CDS, Espaces Mutualistes, Espaces Régionaux, SD, pas une typologie de site n'échappe à la logique de rationalisation. Si le cadre de travail peut s'améliorer sous certains aspects (plus « moderne », plus « convivial » ...), la réduction de m2 nous semble parfois aller au-delà du bon sens, car beaucoup trop éloignée des besoins métiers. Le risque que l'accélération engagée, pour des motifs économiques avant tout, se fasse sans étude préalable approfondie sur le choix des nouveaux sites, sans travail architectural soigné sur l'aménagement intérieur, nous semble au plus haut.

L'UNSA exige de l'employeur la concertation avec les parties prenantes à chaque étape de relogement ou réaménagement.

Si on fait mal aujourd'hui, il faudra refaire demain !!

DIVERS

- **Les augmentations prévues par la NAO doivent arriver sur le prochain salaire avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier. Cela afin d'être en concordance avec la fin des NAO de la branche. Les primes variables « Service », « support »... seront aussi intégrés en février.**
- **Les Primes Commerciales (sauf VAD) seraient versées sur le salaire d'avril, les décalages dans power-BI entre le réalisé et l'enregistré sont à l'étude suite aux interventions de l'UNSA auprès de l'employeur.**
- **Vacances d'été, congés et RTT Pas de cadre national, nous dit l'employeur. L'UNSA demande de la cohérence là où les initiatives locales semblent partir dans tous les sens !**
- **Sécurité Informatique : suite au récent piratage de plateformes gérantes du tiers payant, pour lequel la MGEN semble, s'en être plutôt bien sortie, l'UNSA demande de poursuivre le renforcement de ses systèmes d'information et appelle l'employeur à plus de réactivité. Les salariés doivent dans la relation client disposer des éléments de réponses propres à expliciter la situation.**



MEMO Sur vos DROITS

« L'action syndicale au service des salarié(e)s »



Prime transport 2024 :

Au titre de l'année 2024, suite à l'accord NAO, la prise en charge des frais de transport personnel des salariés utilisant leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail est reconduite 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....



Jours Enfants Malades 2024 (jusqu'à 15 ans désormais*) :

- 1 enfant = 6 jours
- 2 enfants = 8 jours
- Au-dessus = +4 jours en plus par enfant.

*portés à 20 ans en cas de handicap

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 son lieu de télétravail.

La subvention pourra être renouvelée une fois tous les 5 ans à partir de la date d'achat. Sous peu, la nouvelle plateforme « Amazon » 🤖 sera accessible.



Chèques Vacances EMPLOYEUR (réévalués cette année)

Le nouveau formulaire sera disponible désormais en juin 2024.

Valeur des chèques vacances 2024 (selon accord NAO 2023-2024)

Valeur totale chèques vacances	Contribution de l'employeur
350 €	175 €
500 €	250 €
600 €	300 €



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% .

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

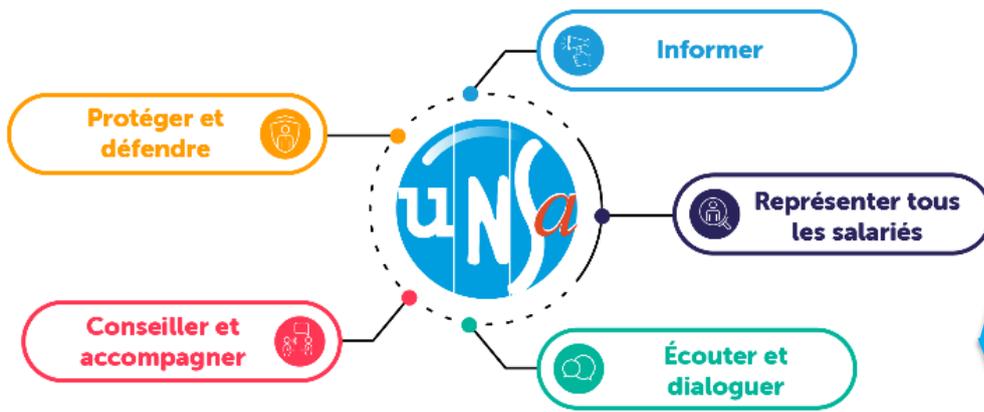
Cotisation 2024

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 !



Accédez aux PV « complets » de CSE et CSE C (actualité entreprise) et (re)découvrez vos œuvres sociales (tourisme, prestations sociales et culturelles...) :

<https://www.csecuesmgen.fr/>

Négociations complémentaires à venir :

- **Mutuelle d'entreprise**: nous revendiquons toujours et encore l'ouverture d'une négociation, avec un nouveau contrat !
- **Mesures Seniors** : en cours d'année 2024
- **Régionalisation L3** : en cours d'année 2024



Difficultés au travail. Rappel des dispositifs existants :

- SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE : N° vert : 0 800 159 136, 24h/24h
- ALERTE : Dispositif Intervenants QVT : dispositifqvt@mgen.fr
- Assistance Sociale : 0 800 94 12 21/ RESPONSABILITE



Au travail : Connaître ses droits, négocier des avancées sociales, se défendre ; **C'est votre syndicat !**

Adhérer



Contacts

Jonathan FERRARI
Secrétaire général / DSC UES
UNSA MGEN
06 70 19 06 55
jojo_fer@yahoo.fr

Julien LAMBLIN
Délégué Syndical Central
UNSA MGEN
06 71 14 18 40
jlamblin@mgen.fr