1er syndicat de l'UES

Info Flash

2 MAI 2024

La transformation continue

Expertise CSE C – Désimbrication RO/RC en CDS

Nous étions consultés, le 30 avril, sur le projet de « désimbrication RO/RC » en CDS suite à la remise du rapport par notre expert désigné, fruit d'une immersion sur le terrain et d'échanges nourris avec la direction opérationnelle .

Nous attendions des éclairages sur la conduite de cette nouvelle étape, sur la pertinence des orientations de l'entreprise, ainsi qu'une projection détaillée sur le futur modèle organisationnel en CDS. Nous voulions aussi connaitre les évolutions de postes, le mode de détermination des ressources nécessaires allouées à chaque activité au sein des équipes et des centres (VDC / Prestations Santé Adhérents / Relations Employeurs / PS / PID / CSS / Recouvrement / Cotisations / Efficience Santé…). Au final, **l'employeur MGEN s'avère à ce stade dans l'incapacité totale de partager une modélisation qui soit à même de rassurer les acteurs.** Pourtant, nous avons devant nous des échéances capitales pour l'entreprise et ses salariés en vue de l'adaptation aux contraintes inhérentes à la PSC.

Les élus ont souhaité faire une déclaration intersyndicale, actant qu'en l'état, ils nous étaient **impossible de rendre un avis sur le projet, du fait des carences de l'employeur à transmettre les infos suffisantes et fiables quant à sa transformation à venir.**

En revanche, sans équivoque, nous n'avons eu aucun mal à dénoncer à nouveau le **niveau extrêmement élevé des risques psycho-sociaux et la faiblesse du plan de prévention** qui incombe à l'employeur. **La perte de sens et de motivation** pour de nombreux acteurs (managers inclus) est pourtant bien mise en relief dans cette expertise.

L'UNSA-MGEN et les élus de tout bord qui composent nos instances, exigent de l'employeur une transparence sur son projet et qu'il partage précisément la manière d'organiser les activités demain. Nous voulons que la MGEN explique comment elle compte absorber les évolutions de charges de travail et qu'elle nous explique comment elle déterminera les effectifs des CDS. Si nous gagnions l'appel d'offre du ministère de l'Education Nationale, nous savons d'ores et déjà que nos effectifs ne suffiront pas. Nous voulons aussi des précisions et un renforcement du plan d'accompagnement et de formation. Enfin, nous revendiquons que la MGEN reconnaisse les salariés dans les efforts produits au quotidien avec des métiers qui devraient évoluer bien au-delà que ce qu'elle voudrait nous faire croire.

Sur le terrain l'employeur semble chaque jour prendre des orientations sans même nous tenir informés, remodelant de manière continue et sans concertation ses choix organisationnels**. Cette manière de fonctionner, n'est pour l'UNSA-MGEN pas acceptable.**

Nous demandons à l'employeur de répondre plus précisément aux recommandations et demandes que nous formulons, d'éclairer les élus sur les choix effectués et sur les impacts potentiels de son organisation future et stratégiquement déterminante.

Si notre entreprise est fortement tributaire des appels d'offres à venir et si l'employeur a des difficultés à construire un modèle du fait des inconnus persistants (ce que nous pouvons admettre) il doit pouvoir transmettre davantage d'informations sur la base de modélisations et à minima s'engager à revenir vers nous à chaque étape importante du projet qu'il dit être en train de construire pas à pas. Les enjeux pour les personnels sont d'importance au regard d'une nouvelle étape de transformation qui vient s'ajouter aux précédentes, dans un climat général déjà relativement dégradé.

La MGEN va devoir faire évoluer son logiciel de pilotage pour parvenir à embarquer les salariés, les reconnaitre davantage dans leurs exercices professionnels, les informer en transparence via les instances de dialogue social, les former convenablement et nous convaincre collectivement de la pertinence des choix entrepris.

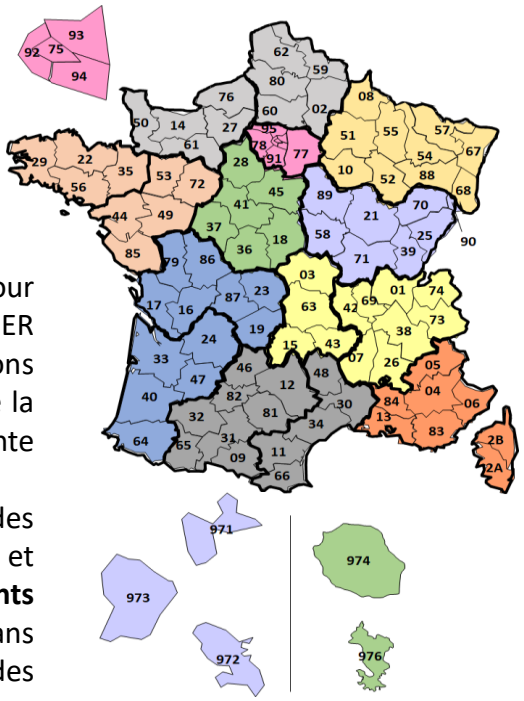
Aujourd'hui, on semble en être loin !

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

Transformation du Réseau : évolution ou révolution !?

Dans un contexte de construction d'un nouveau modèle MGEN qui se cherche, l'UNSA-MGEN constate qu'une transformation peut en cacher une autre. Après les changements importants de début d'année sur de nombreux métiers, qui restent d'ailleurs à éprouver dans le temps, une deuxième lame nous parvient déjà. Des fuites, çà et là, commençaient à donner des bribes d'informations, il fallait que l'employeur divulgue sa première brique à ce nouvel édifice. Au cours de notre dernière Commission Paritaire de Suivi, nous avons donc eu en main les contours des nouvelles orientations modifiant en premier lieu la gouvernance des « militants », la structure hiérarchique, le découpage et le pilotage régional.

3 niveaux d'impacts que nous partageons avec vous,
qui ne devraient pas prendre effet avant mi 2025,
moyennant une consolidation du projet et des temps de concertation.

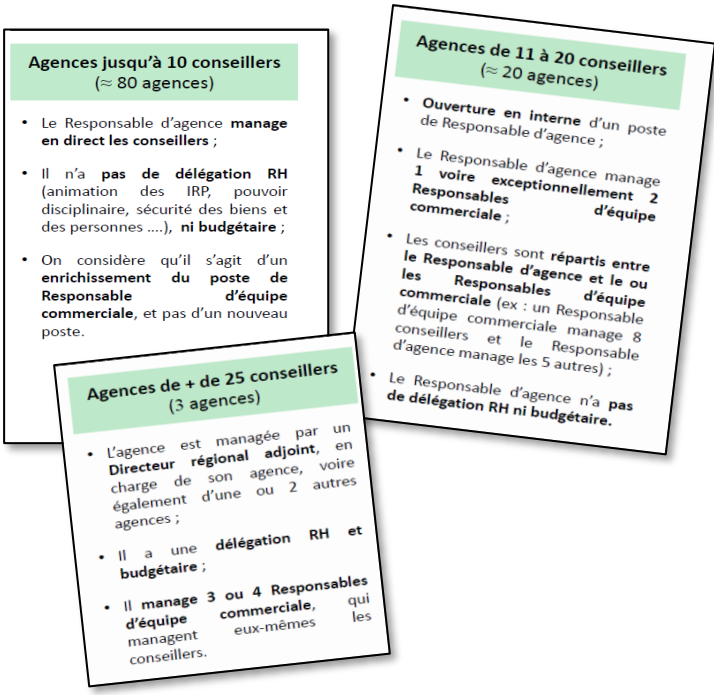


Les régions

Le nombre de régions va passer de 16 à 10 sans suppression de poste pour les salariés. Dans les régions concernées par un rapprochement, les deux ER coexisteront dans les fonctions commerciales (CDR) et dans les fonctions administratives (RPAR, AR). L'UNSA-MGEN sera attentive à l'articulation de la filière administrative, dans ces régions. La dernière mise à jour étant récente et des adaptations étant encore en cours.
Les régions seront chapotées par un seul Directeur Régional, suppléé par des « DR adjoint » dont certains seraient dans une fonction plus militante et d'autres plus opérationnelle. **Ces postes, jusqu'alors réservés aux militants seront ouverts aux salariés**, même si dans un premier temps la priorité dans les recrutements sera donnée à ceux qui occupent déjà aujourd'hui des postes managériaux de détachés. Si des perspectives voient le jour, on considèrera qu'elles ne seraient réelles qu'à moyen terme…

Les sections

En lien avec l'évolution des régions, c'est la fin des directions locales, tel que nous le connaissons. Les REC vont devenir des « **Responsable d'Agence** » dans la majorité des sections. Là encore il reste des briques à poser mais l'UNSA-MGEN souhaite quelques éclaircissements. D'abord sur le rôle concret des REC dans cette organisation, ils auront des dispositions opérationnelles élargies sous validation d'un « RD adjoint ». Cela ne donnera pas lieu à des ouvertures de poste.
Ces opportunités sont bienvenues, à condition que les REC, prioritaires, en acceptent le principe et disposent d'une évolution salariale adaptée.
A terme, les profils de commerciaux pourraient légitimement postuler à ces responsabilités.



Bien que favorable à ses évolutions, donnant des perspectives aux salariés et pouvant les mettre en valeur, l'UNSA émet quelques mise-en-garde. Des REC pourraient ne pas se retrouver dans ce rôle comportant plus de responsabilité ou à l'inverse s'y sentir trop à l'aise. Des besoins en formation et accompagnement importants seront nécessaires. Notre syndicat UNSA-MGEN y sera vigilant.

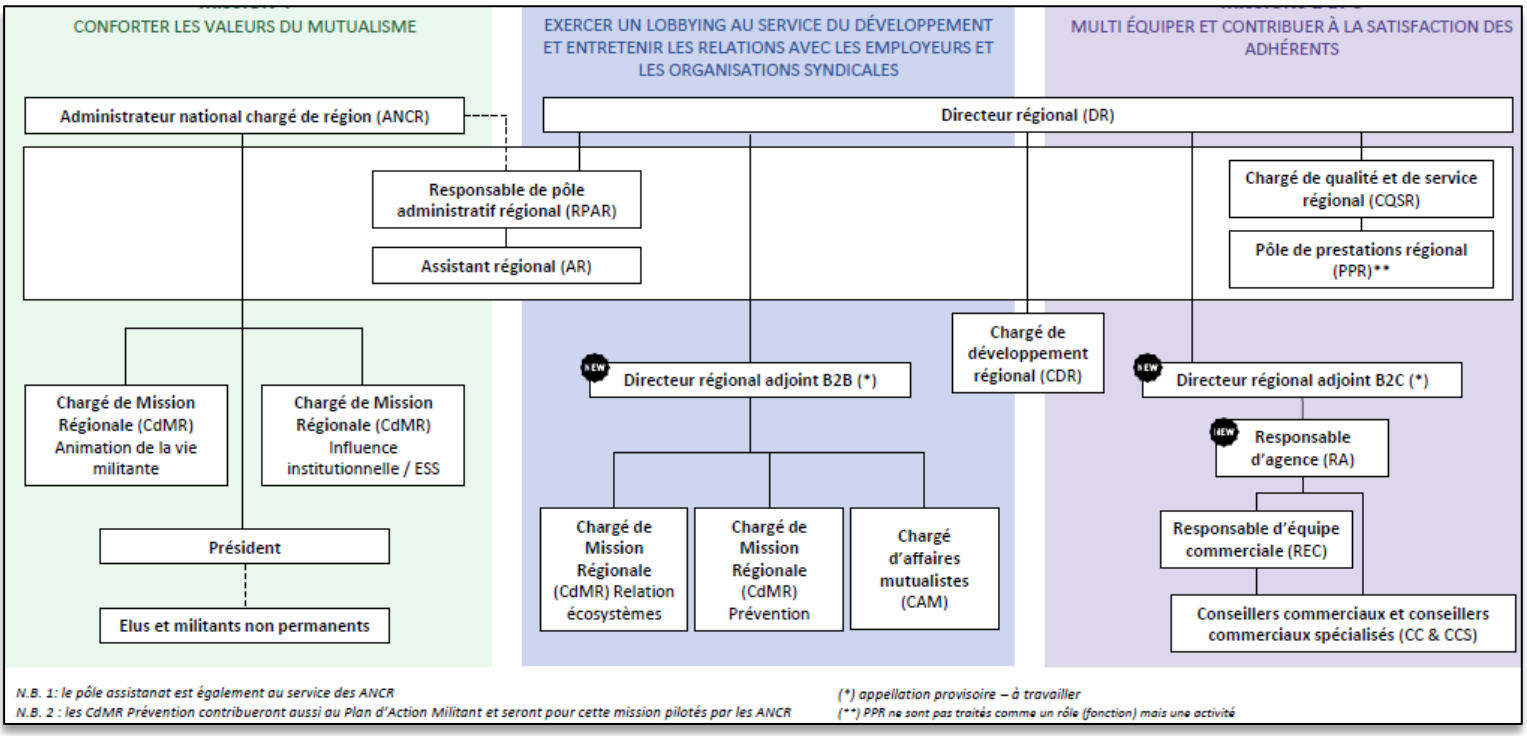
Les PPR demain

L'employeur, nous a exposé ses deux principes de base. Les PPR à proximité d'un CDS, pourraient (1 par région maximum à priori) y être rattachés avec pour tâche la prévoyance. Les autres auraient pour mission l'action sociale qui serait incluse à tous les Appels d'Offre des ministères, laissant entendre que l'action sociale de demain devrait générer les mêmes volumes d'activité qu'aujourd'hui… L'employeur nous rappelle ses engagements à savoir **maintien des emplois et aucune mobilité contrainte.**
Sur ce troisième axe, l'**UNSA-MGEN n'est pas en accord** avec l'employeur sur le modèle évoqué et fera tout pour que sa voix soit entendue. Nous comprenons la cible mais nous pensons que la MGEN se trompe de direction.

L'UNSA-MGEN ne valide pas la piste proposant des PPR fondus dans les CDS et d'autres maintenus dans le réseau.
Le maintien d'un fonctionnement actuel, nous semble nettement plus pertinent.
Les CDS qui sont déjà en grande mutation, doivent prioritairement consolider leur modèle organisationnel. Les PPR actuellement rattachés aux ER, disposent déjà de 2 modèles « centralisés » et « décentralisés ». Rajouter de la complexité aurait peu de sens pour préserver la lisibilité de l'organisation globale et une forme d'équité entre salariés.
Pour l'heure, nous ne disposons pas d'une projection précise région par région, impérative pour bien cerner les enjeux pour l'ensemble des métiers concernés. **Nous aurons une attention toute particulière dans les mois à venir, sur les choix finaux qui seront déterminés, osant croire que l'écoute sera au rendez-vous.**

Nous espérons vivement que la MGEN tiendra compte de nos questionnements et nos remarques, dans ce que souhaitons être un véritable temps de co-construction d'un nouveau modèle, naissant de plusieurs constats. D'abord la MGEN souffre d'un manque d'attractivité même dans sa gouvernance, des postes de directions sont vacants, compliquant souvent le quotidien des salariés dans les sections. Le second constat est réglementaire, les nouveaux détachés n'auraient la possibilité de l'être désormais que pendant 6 ans. La MGEN donnant donc la possibilité, dès à présent à **tous les militants détachés de devenir salariés**. L'UNSA-MGEN doute néanmoins que cette option soit choisie par les détachés actuels, même si elle aurait une symbolique importante. Le dernier constat est que dans une entreprise, comme la nôtre, les possibilités d'évolution et de plan de carrière sont limités. Nous le précisons souvent à l'employeur, il y a quelques perspectives dans le projet qui laisseraient augurer d'un changement de culture historique.

Le schéma organisationnel projeté des fonctions <u>à fin 2025</u> :



Nos DROITS

Règles d'acquisition des Congés Payés !

Comprendre la loi, réclamer ses droits,
L'UNSA décrypte le nouveau texte de loi ,

Retrouvez notre FAQ et les explications détaillées sur :
https://www.unsa.org/3343

Nous interpellons l'employeur pour mettre en œuvre les obligations qui lui incombe désormais.

CSEC UES MGEN

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
- **Egalité Professionnel F/H** : en cours
- **QVCT :** avant l'été, révision de l'accord existant

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/ RESPONSAGE

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

Le syndicat qui vous ressemble et qui nous rassemble!

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

Contact Trésorerie:

Eric DAVID :
edavidsi@mgen.fr

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 1801à 2000€	64 €	22 €
de 2001€ à 2400€	73 €	25 €
de 2401 à 2800€	88 €	30 €
Plus de 2800€	99 €	34 €

Nous sommes là pour vous aider !