

Résolution finale de l'Assemblée Générale de l'UNSA-MGEN-VYV réunie à Rouen les 04/05/06 Juin 2024

Le contexte de mutation s'accélère tant au niveau de l'entreprise, des secteurs qui la composent au sein de l'UES, qu'au niveau du groupe VYV. A la transformation initialement engagée ces dernières années, viennent s'ajouter de manière de plus en plus concrète les effets induits par la généralisation de la PSC dont la mise en place certaine au sein des différentes Fonctions Publiques sera effective autour de 2025 (notamment pour l'Education Nationale). Les effets sur l'emploi s'annoncent majeurs, avec la nécessité de faire évoluer le modèle d'entreprise, les métiers et les organisations de travail. Les annonces de baisses d'effectifs encore floues à hauteur de 20% comme la recherche d'économies de l'ordre de 200 (250 ??) millions d'euros par an, apparaissent extrêmement anxiogènes pour les personnels, accentuées par une politique sociale peu en phase avec les aspirations de l'employeur. Ces annonces semblent contradictoires avec les effets volumes produits par la PSC en cas de succès sur les appels d'offres, idem pour les investissements qui apparaissent nécessaires pour sa mise en œuvre, en matière : d'emploi et de formations ou d'informatique et de digital. Alors que l'attractivité de l'entreprise semble en berne, les pressions exercées sur les niveaux de productivité attendus s'accroissent un peu partout, amplifiant les envies de départs pour une bonne partie des personnels, alors que de trop nombreux salariés se trouvent en grande difficultés ou sont proches de la rupture. Dans ce contexte de révolution forcée de l'entreprise, le devenir des établissements se pose encore davantage dans la mesure où les économies espérées impacteront l'ensemble des activités, notamment celles du L3. Le soutien historique, et intrinsèque à l'identité de la MGEN, en faveur de cette contribution au service public semble plus que jamais réinterrogé. Ceci à l'heure où la problématique de l'attractivité des métiers soignants prend une nouvelle ampleur. L'UNSA-MGEN-VYV entend persister à défendre les salariés issus de toutes les catégories professionnelles, de tous métiers à auprès de qui ne cesse d'exiger de nouvelles compétences et qui subissent des remises en causes permanentes. Nous entendons jouer notre rôle de régulateur afin que la direction générale et politique de nos entreprises prenne conscience des enjeux humains, de leurs limites et qu'elle parvienne à mettre en place des niveaux de reconnaissance aujourd'hui défaillants en de nombreux points et des effectifs adaptés aux charges de travail des professionnels.

De manière transverse, sur l'ensemble des entités, l'UNSA-MGEN-VYV aura, dans une vision progressiste exigeante du syndicalisme qui la caractérise, pour principes et devoirs de :

- **Défendre les conditions de travail** et rechercher des améliorations par des revendications fortes en négociations, par l'exigence d'accords d'entreprise dédiés et par la création de dispositifs de prévention véritablement efficaces. La qualité de l'emploi constituant un élément tout aussi déterminant que le maintien de l'emploi. La bonne articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle devra savoir être prise en compte alors que cet enjeu semble se dégrader pour bon nombre. La parentalité devra être préservée des atteintes incessantes sous prétexte d'équité, détournée de son sens. Porter attention et créer des dispositifs reliés aux carrières longues en valorisant et en adaptant les conditions de travail jusqu'au départ en retraite apparaît là aussi primordial, comme lutter contre les inaptitudes en travaillant préventivement pour favoriser les reclassements et les mobilités. La pénibilité devra savoir être pleinement intégrée dans les politiques RH sur l'ensemble des secteurs, avec une vigilance sur les horaires atypiques et les charges de travail, en lien avec un calibrage adapté des effectifs.
- **Exiger l'application complète des accords d'entreprise engageant notre signature**, à commencer par celui relatif aux Instances Représentatives du Personnel de mars 2019, en

passant par celui de de juillet 2021 sur la QVT, ou encore celui autour de la généralisation du télétravail mise en œuvre à compter de mars 2022. Les engagements pris par l'employeur autour des parcours professionnels et visions prospectives de l'emploi devront être tenus et réellement mis en œuvre en s'appuyant sur les accords internes (GEPC) et groupe VyV (GECPP). Nous devons veiller à ce que l'ensemble des accords portent leurs fruits sans distinction catégorielle, pour ne pas favoriser une catégorie au détriment des autres.

- **Accompagner l'évolution technologique** et la transformation du monde du travail, anticiper l'impact des solutions digitales sur les emplois. Exiger la **mise en place d'une politique de formation adaptative et novatrice** afin d'assurer le maintien d'un haut niveau de compétences chez les salariés. **Poursuivre la montée en charge du télétravail** partout et pour tous les métiers / fonctions qui le permettent, en respectant le volontariat et en assurant un environnement de travail performant et sécurisé.
- **Suivre et mesurer les impacts du plan de transformation** engagé en lien avec le plan stratégique MGEN Demain. **Défendre l'emploi des salariés, renforcer les niveaux de rémunération** en corrélation avec les montées en compétences exigées. Assurer l'intégration sur le long terme des salariés et les accompagner par la mise en œuvre d'une réelle politique de promotion via les mobilités fonctionnelles.
- Informer les salariés sur les **évolutions du groupe VyV en miroir de la PSC** en exigeant la plus grande transparence sur les impacts économiques et sociaux potentiels. Exiger de nos employeurs le maintien d'un climat serein interne et la limitation d'une concurrence commerciale destructrice au sein du groupe VyV. Obtenir un niveau d'informations actualisé et régulier sur le **risque de démantèlement de l'UES-MGEN** avec le départ possible du Livre 3 MGEN vers VYV 3, ou en matière de Système d'Information au sein de MGEN Technologies notamment.

1/ Sections Départementales et Espaces Mutuels / ER et PPR / Centres de Gestion/ Centre de Contacts et Ateliers VAD/ MGEN Union

Dans un contexte international trouble et face aux niveaux d'inflations record, les salariés les plus précaires s'avèrent les plus vulnérables. Ce sont aussi ces mêmes salariés qui subissent très fortement la nécessaire montée en qualification imposée par le plan de convergence des Centres de Contacts et Centres de Gestion, ou encore une accentuation sans précédent des exigences commerciales autour, notamment, des offres additionnelles.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV, réunis en Assemblée Générale, n'ont pas l'intention de développer dans cette résolution un catalogue de revendications mais de souligner 4 3 points MAJEURS qui préoccupent les salariés et leurs représentants UNSA-MGEN-VYV :

- **La politique de rémunération.**
- **Les conditions de travail et les effectifs**
- **L'organisation du travail et le développement**

LES REMUNERATIONS.

La faiblesse récurrente des salaires proposés accentue l'insatisfaction des salariés. L'absence de visibilité en matière de politique salariale et la faible dynamique de promotion interne contribuent également à la morosité ambiante.

Les difficultés à recruter, à fidéliser les salariés dans un contexte concurrentiel élevé appellent aussi bien à des dynamiques nouvelles qu'à des renforcements des mesures relatives à la reconnaissance de l'ancienneté. Un certain nombre de métiers évoluent, tant sur la nature des activités réalisées que sur le niveau de production attendu. Ils doivent donc à ce titre disposer d'ajustements, tout comme ceux essentiels à la mise en œuvre du plan de continuité d'activité et reliés aux « activités critiques ».

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV demandent une transparence en matière d'étude des rémunérations du marché, la mise à disposition des données économiques en ce qui concerne les salaires à l'embauche, l'assurance de non-discrimination salariale (Homme/Femme, origines, orientations sexuelles, engagement syndical, handicap...).

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV revendiquent une information annuelle sur la distribution de l'enveloppe au choix ainsi que les montants par centre et par secteur d'activité, ce qui leur permettrait d'identifier la masse salariale de référence et sa décomposition (RMAG, choix, promotion, GVT), sans occulter la demande permanente de l'indexation de la partie du choix sur le bulletin de salaire.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV revendiquent une visibilité sur l'ensemble des dispositifs de primes individuelles, tant sur les conditions d'éligibilité (indicateurs) que sur la détermination des montants, et revendiquent qu'aucun salarié ne soit exclu statutairement par les évolutions récentes et unilatérales en la matière.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV appellent à la révision des dispositifs d'intéressement, garantissant une redistribution saine de la richesse créée et des gains de productivité réalisés. Les activités pouvant s'assimiler à du courtage au sein du groupe VYV devront être valorisées.

L'UNSA-MGEN-VYV exige qu'aucun salarié de la MGEN ne soit lésé et demande une augmentation générale des rémunérations en rapport avec les efforts fournis et la complexification des métiers... La politique de rémunération individuelle menée par l'employeur ne doit pas se faire au détriment du collectif, chacun ayant droit à un minimum de reconnaissance dans ce domaine. Les salariés ne sauront s'engager positivement dans les trajectoires professionnelles exigées par l'employeur, sans contrepartie financière aux compétences nouvelles déployées et aux contraintes organisationnelles imposées.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV revendiquent des mesures salariales collectives pérennes qui soient indexées sur les niveaux d'inflation constatés, voire au-delà au regard d'un certain nombre de retards pris au fil des dernières années.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES EFFECTIFS

Dans le contexte COVID toujours incertain, les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV revendiquent la garantie de pouvoir évoluer dans des conditions assurant la sécurité des salariés et appellent à la mise en place de mesures de prévention des risques à la hauteur des enjeux sanitaires. Ils appellent au maintien des dispositifs de télétravail aussi bien pour les personnes vulnérables que pour ceux devant évoluer dans les zones géographiques les plus à risque. Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV appellent à renforcer ces dispositifs ceci pour toutes les activités compatibles avec ce mode de

travail, et rappellent que cette modalité ne doit en aucun cas reposer sur un chantage managérial visant à en conditionner l'accès au regard d'une supposée excellence professionnelle.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV exigent la mise à disposition d'outils de travail performants, les déboires des outils GRM (Link), commerciaux (PILCO...), RH (AGATE / Chronos) représentant une source d'agacements et d'inconforts majeurs, renforcés par l'absence de prise en compte des désagréments générés pour évaluer les niveaux de production attendus.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV appellent à une évolution en matière de formation, tant sur l'intégration dans l'entreprise, que sur l'enrichissement du savoir en cours de carrière ou sur le lancement de nouveaux produits et services. L'absence de centre de formation spécifique ou la non sanctuarisation des temps de formation pénalise le bon fonctionnement de l'entreprise et fragilise les personnels qui, par ailleurs, portent trop souvent la transmission du savoir aux nouveaux venus, sans reconnaissance ni prise en compte des temps dédiés à cette tâche.

Les évolutions métiers que laisse entendre le plan de transformation engagé, accentueront le malaise si les dispositifs de formations internes n'évoluent pas parallèlement et de manière significative.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV appellent à une grande vigilance sur l'accompagnement des salariés disposant d'une ancienneté importante, en Sections Départementales, en Centres de Gestion et partout ailleurs, proportionnellement aux évolutions d'activités déployées.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV défendront la mise en œuvre de protocoles horaires garantissant la non dégradation des conditions de travail et respectant l'articulation de l'activité professionnelle avec la vie personnelle.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV veulent que la MGEN entende les salariés, trop nombreux, qui sont en souffrance. Ceux-ci atteignent un niveau d'alerte démontré par les taux d'absentéisme constatés et par les alertes remontées. Ils appellent à une nouvelle enquête QVT auprès des personnels et la mise en place de dispositifs de prévention et de suivi efficaces, portés par un management sensibilisé et formé à ces enjeux. L'encadrement devra être suffisamment conscient des risques psycho-sociaux accentués par le plan de transformation engagé pour être davantage en recherche de solutions que sur la verbalisation d'une intransigeance contreproductive. Le management devra préserver les valeurs de l'entreprise et savoir partager le sens dans le travail et les stratégies engagées, se prémunissant des approches quantitatives ou de collectes qui en sont à l'opposé, ceci aussi bien sur les activités gestionnaires que commerciales.

L'UNSA-MGEN-VYV demande la mise en place d'une politique de prévention des risques et le déploiement d'un plan d'actions global avec un suivi précis d'indicateurs liés à la QVT.

De trop nombreux salariés souffrent de brimades permanentes, de mises à l'écart, de pressions déplacées et de harcèlement moral pour les cas les plus aigus...

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV demandent la mise en œuvre d'une politique managériale bienveillante et respectueuse des salariés, l'adaptation des moyens humains (ETP) aujourd'hui insuffisants, la mise à disposition de locaux fonctionnels et modernisés ainsi que d'outils techniques (GRM et RH) à la hauteur des enjeux.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV exigent la transparence totale sur les évolutions d'effectifs, une politique d'investissements apte à assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et sa réussite, en matière de qualité de service, de suivi administratif et de développement. Ils entendent à ce qu'il y ait une véritable mise en œuvre de la GEPC et que chaque filière métier soit reconnue et préservée.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE DEVELOPPEMENT

Les exigences de production apparaissent toujours plus importantes en matière de développement, accentuées par les injonctions venues de VYV, tout cela dans un contexte de concurrence accrue et de vieillissement de la population couverte.

Une insatisfaction permanente semble ressortir à l'égard des salariés chargés d'accroître les ventes, de fidéliser davantage, de s'investir toujours plus dans une logique de performance individuelle toujours plus forte, aussi bien au niveau des SD qu'au niveau de la VAD.

La perte de compétences en matière d'expertise sur le Régime Obligatoire reste à surveiller et provoque parfois une montée en charge artificielle du dispositif « helpdesk » en Centres de Gestion et PPR. La multiplication des offres et produits augmente le risque d'erreurs et dilue l'excellence technique qui jusque là caractérisait les salariés aux yeux des adhérents. La mise en place de produits supplémentaires sur de nouveaux champs ou dans le cadre de dispositifs d'assurance vie, sera particulièrement complexe et exigera un renforcement des niveaux d'habilitation.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV demandent à disposer des effectifs cibles et des modalités de calcul appliquées en la matière, par département, par région et demandent l'application uniforme des organigrammes régionaux. Ils demandent une lisibilité plus grande sur l'articulation entre "Ateliers VAD" et Sections Départementales, comme la prise en compte des PPR au sein des Espaces Régionaux désormais. Les liens entre les centres de service devront être fluidifiés en intégrant le rôle de chacun, jusqu'aux futurs centres de service regroupant CC et CG. La modernisation engagée de nos outils comme des organisations de travail devra pouvoir simplifier la circulation des flux, en veillant au niveau de pénibilité des nouvelles activités et des nouveaux métiers déployés.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV invitent l'employeur à mener une réflexion sur le taux d'encadrement et préconise un rééquilibrage au profit des activités de terrain.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV demandent que les objectifs restent atteignables et réalistes, spécifiquement sur les activités commerciales où la dérive est fortement constatée mais aussi des futurs centres de services et au sein des ER. Les outils de reporting d'activité doivent être fiables, et non défailants comme actuellement. Les exigences, collectives avant tout, doivent s'accompagner d'une véritable politique marketing et commerciale par l'ouverture de nouveaux champs de développement, par la mise à disposition d'offres compétitives et par une légitimation de notre présence commerciale au sein des établissements de la fonction publique hospitalière notamment.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV refusent l'autoritarisme croissant concernant les horaires et demandent que soient respectés les dispositifs actuels notamment la liberté de travailler sur les plages variables.

En matière de présences tardives, comme pour le travail le samedi qui ne doit être qu'exceptionnellement usité, la prise en compte des contraintes personnelles et familiales apparaît comme essentielle pour le respect des acteurs et l'investissement de chacun. Le volontariat, la responsabilisation, comme la comptabilisation exhaustive des heures de travail sont garants des réussites collectives.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV rappellent que les accords nationaux n'ont pas vocation à être adaptés au gré des velléités locales des uns ou des autres.

Les délégués de L'UNSA-MGEN-VYV, en cas de niveaux d'exigences inadaptés et de nouvelles dégradations des conditions de travail, mandatent le bureau pour l'usage de tous moyens à sa disposition pour défendre les salariés comme, par exemple, la mise en place d'alertes légales, d'appels à mobilisation ...

2/ Etablissements, MGEN ASS

Le contexte des établissements du Livre 3 au sein du Groupe VYV et de l'entité VYV 3 appelle toujours, à ce stade, beaucoup de prudence quant au devenir des structures de soin de l'UES-MGEN tant au niveau de leur pilotage à venir que de leur maintien au sein de l'UES MGEN.

L'effet d'échelle au sein de VYV 3 peut faire craindre une logique de « rationalisation » des moyens autant que de rapprochements dits d'opportunité, en décalage avec l'histoire de nos institutions. Potentiellement, leurs activités-mêmes pourraient être absorbées dans cet agrégat mouvant dont la ligne politique sera de fait difficile à définir et leur intégrité éventuellement remise en cause.

Aussi, la logique de solidarité, affirmée dans cette unité que représente aujourd'hui l'UES, pourrait être mise à mal si une nouvelle étape de scission entre le Livre 2 et le Livre 3 de la MGEN se réalisait. Le risque de délitement de l'édification du Groupe MGEN -avec son activité principale RO/RC, aux côtés d'établissements sanitaires et médico-sociaux fondés dès la fin des années 1950 est à notre sens bien présent. Comme pour le Livre 2, un fort niveau de souveraineté doit être maintenu pour l'activité du Livre 3.

- **Aussi, les délégués UNSA-MGEN-VYV manifestent la nécessité de maintenir les entités du Livre 3 au sein de l'UES MGEN** au moyen d'une gouvernance solidaire et spécifique dans la perspective des évolutions de VYV 3. L'intégrité du Livre 3 de la MGEN est à préserver, tout comme le maintien d'une forme de représentativité du personnel à échelle humaine en son sein.
- **Les délégués UNSA-MGEN-VYV réaffirment l'impératif de la préservation des compétences et expertises des structures de soin MGEN**, par une politique de formation engagée autant que par la défense et la valorisation auprès des Tutelles de l'utilité sociale des établissements ASS, ceci au titre de notre mission de service public (statut ESPIC). Par le maintien des emplois dits « support », par la revalorisation des métiers, des spécificités et savoir-faire des acteurs de nos établissements, la MGEN saura répondre aux enjeux sociétaux des territoires de santé où elle est implantée, ceci en réponse aux besoins de leurs populations.
- **Les délégués UNSA-MGEN-VYV entendent défendre les principes d'unicité de tous les professionnels exerçant au sein des établissements.** La filière logistique (restauration, bio-nettoyage, entretien), la filière administrative et les filières médicales et soignantes, socio-éducatives et de rééducation constituant un microcosme interdépendant garant d'une qualité de prise en charge globale, par ailleurs reconnue aussi bien par les autorités de tutelles, la Haute Autorité de Santé (HAS) que par la patientèle.
- **Les délégués UNSA-MGEN-VYV porteront une vigilance accrue sur les applications conventionnelles FEHAP**, notamment le Ségur de la santé et en particulier son articulation avec les dispositifs UES tels que la rémunération seuil afin que les revalorisations salariales financées par les tutelles soient pleinement attribuées. Le secteur du handicap fera l'objet de toute leur attention afin de garantir une équité de traitement des personnels au sein de

l'entité Action Sanitaire et Sociale. Pour illustrer, ils s'assureront que les déclinaisons d'accords d'entreprise soient effectives sur le secteur, en direction du complément MGEN et des actions promotionnelles comme sur la réduction du temps de travail. L'esprit et la lettre devront s'accorder pleinement en direction de toutes les entités du Groupe.

- **Les délégués UNSA-MGEN-VYV exigent une vraie traduction des principes énoncés et des valeurs affichées : la performance sociale, déjà inscrite dans le projet Horizon 2020 en cohérence avec les engagements RSE, doit être aujourd'hui mise en acte.** Une concertation plus constructive avec les IRP devra voir le jour sur ce sujet. De nouvelles avancées, tangibles et effectives, pour l'ensemble des métiers devront être négociées, après avoir sanctuariser les acquis et en s'attelant à co-construire de nouveaux accords à la hauteur des enjeux salariaux et sociétaux de demain.
- **Les délégués UNSA-MGEN-VYV engagent l'employeur à poursuivre le travail sur l'attractivité de nos métiers,** fort des nombreuses propositions déjà énoncées par les partenaires sociaux et sans quoi nos établissements continueront de dégrader les conditions d'accueil et de prises en charge des patients/Résidents, directement en lien avec les conditions de travail extrêmement dégradées. Nos établissements doivent pouvoir continuer de répondre aux besoins en santé de ses territoires et se préoccuper urgemment, à travers le « chantier attractivité », de la problématique de recrutement comme de celle de la fidélisation des professionnels.
- Les délégués UNSA-MGEN-VYV s'attacheront à continuer à développer leur activité syndicale au regard d'éléments néanmoins non connus à ce jour tels que la crise COVID19, particulièrement impactante en matière de déplacements sur site. Le dialogue social restera l'axe majeur qui permettra le lien avec la nouvelle gouvernance de MGEN ASS comme du groupe VYV.

3/ Secteur MGEN Technologies.

L'enjeu principal de MGEN Technologies consiste à offrir au groupe MGEN le meilleur service possible à travers un système d'information performant, réactif et économique, d'où la forme juridique du GIE.

Malheureusement MGEN Technologies subit depuis de nombreuses années les changements de Direction (en moyenne 1 DSI tous les 3 ans) avec leurs propres stratégies de développement du SI. Après de nombreuses années d'une stratégie d'externalisation des développements informatiques via les Centres de Services, aujourd'hui la volonté est de ré-internaliser les compétences et retrouver une meilleure maîtrise des délais, des coûts et de la qualité des réalisations autour des applications « métier ». L'UNSA a longtemps dénoncé ces problèmes de dérives liées aux Centres de Service, face à une Direction restée sourde à nos alertes et malgré un ROI qui n'était pas au rendez-vous. Aussi nous nous félicitons que cette nouvelle Direction prône un recentrage de la DSI sur des valeurs et des compétences dignes d'un GIE capable d'accompagner les métiers dans leurs évolutions.

Mais le mal est fait et la DSI doit désormais faire face à une carence de développeurs à qui l'on avait demandé de se reconverter ou de voler vers d'autres horizons. Si le discours de la Direction montre que la DSI n'assume pas ces changements de stratégies inhérents aux changements de Direction, souvent aux détriments des salariés, une centaine de recrutements est prévu sur 3 ans autour du développement.

Les évolutions vont impacter la DSI.

Toutefois ce nouveau virage de stratégie ne saurait cacher les difficultés à venir et celles-ci sont nombreuses...

Et en premier lieu l'avenir des applications métier. Le nouveau progiciel de la PSC arrive. Parallèlement l'avenir d'Orion est très compromis, au profit probable de l'outil de la CNAM. Tous ces changements vont toucher fortement les équipes informatiques mais actuellement un flou total règne autour des impacts en termes de charge et de cible (le « qui fait quoi »).

L'autre sujet de préoccupation concerne les solutions et infrastructures informatiques. Si pour les applications « métier » (outils de front office et back office de la PSC) la volonté affichée par la Direction est à l'internalisation, pour le reste on assiste à une externalisation à outrance. Désormais la tendance est au Cloud pour tout et pour rien, et les dérives observées pendant de nombreuses années avec des Centres de Service, vont se reproduire. Si cette tendance perdure, les experts techniques ne seront bientôt plus utiles. Ils le sont déjà de moins en moins à cause d'une Direction de plus en plus intrusive dans la technique et choisissant les solutions de demain, sur la base des préconisations de commerciaux trop heureux de vendre leurs produits, sans consulter les sachants de la DSI, ni tests d'opportunité.

Autre point, la convergence des SI entre Harmonie et MGEN... Sur ce sujet il règne également un flou quant à la feuille de route des travaux pilotés par VYV. Seul sujet connu aujourd'hui : La convergence des Data Center. Si elle va permettre une rationalisation des coûts et une sécurisation accrue, son impact sur les effectifs sera certainement significatif car en termes de convergence 1 plus 1 n'ont jamais fait 2.

Réorganisations - Restructurations Transformations en interne.

Si elles s'enchaînaient déjà à un rythme soutenu, celles-ci ne font qu'accélérer et les évolutions de demain (PSC, fin d'Orion, Cloud, convergence des SI, méthode Agile, ...) risque de leur donner un « boost » vertigineux. La DSI a déjà dû faire face à un accroissement des risques psycho-sociaux jusqu'au sein même des managers, obligeant la Direction à mandater un cabinet externe pour mener un audit et définir un plan d'actions propres à ramener la sérénité au sein des équipes concernées. L'horizon semble bien sombre sur ce plan car la reconnaissance professionnelle et la reconnaissance salariale sont toujours aux abonnés absents, sans parler d'une pression managériale de plus en plus présente avec le télétravail et les nouveaux outils de communication.

Parallèlement le groupe MGEN va devoir faire des économies dans les années à venir, suite à la mise en place de la PSC, et MGEN Technologies n'est pas exempt de ces efforts. Un des premiers axes d'économie va concerner la masse salariale. La Direction prévoit de réduire drastiquement le volume de prestataires. Reste à espérer que cette réduction n'occasionnera pas de surcharge de travail sur les salariés MTECH, ce qui est souvent le cas lorsque ces réductions d'effectifs ne sont abordées que d'un point de vue financier.

Côté Salariés MTECH, la réduction s'opère naturellement par le vieillissement de la population et le bien trop faible recrutement de salariés de moins de 30 ans. Déjà les départs sur certaines directions

techniques ne sont pas remplacés. Rien ne semble fait pour anticiper cette fonte naturelle des effectifs. Là aussi celle-ci provoquera et provoque déjà des surcharges de travail sur les équipes techniques.

L'UNSA-MGEN-VYV sera vigilante sur d'éventuelles conséquences sur MGEN Technologies qui pourraient avoir lieu sur des mutualisations de moyens SI, sur des projets communs au niveau de VYV.

Les délégués de l'UNSA-MGEN continuent d'affirmer qu'il ne peut y avoir de "croissance d'entreprise" si, parallèlement, on ne pratique pas une politique de progrès social en faveur des salariés.