1er syndicat de l'UES MGEN

Info flash
20 décembre 2024

Nous vivons dans un environnement toujours plus incertain. En cette fin d'année, comment ne pas évoquer les multiples difficultés qui ont impacté les citoyens du monde, à l'image des catastrophes naturelles toujours plus éprouvantes (Maroc hier, Espagne il y a peu, et aujourd'hui Mayotte, entre autres) ; ou des conflits internationaux dévastateurs (Ukraine, Moyen-Orient, etc.). Viennent s'ajouter les crises démocratiques, sociales et politiques aux nombreuses facettes.

Nous gardons une pensée forte pour celles et ceux qui, partout, subissent ces drames et ces situations de tensions extrêmes.

L'UNSA, partout où elle agit, rappelle, à son échelle et dans son rôle, son attachement à la solidarité entre tous, aux valeurs de tolérance, appelle à renforcer les modèles sociaux et prône le dialogue avant tout, même lorsqu'il est difficile.

Au sein de notre entreprise, bien que les enjeux soient d'un autre ordre, nous avons beaucoup à faire pour rendre la transformation engagée davantage acceptable et supportable. Nous militons afin de, permettre à chacun une plus grande reconnaissance de son travail, de valoriser l'activité de tous, de réguler les conflits professionnels, de défendre les intérêts des salariés, de protéger l'emploi. Nous œuvrons pour bâtir des accords d'entreprise solides permettant de contrer la dégradation des conditions de travail.

Ces sujets, nous devons les traiter ensemble. J'invite donc chacun à nous rejoindre, à s'exprimer et à s'intéresser non seulement à sa propre situation (sans s'isoler), mais aussi à celle de ses collègues.

Nous allons entamer une année qui s'annonce particulièrement intense, où, une fois encore, le dialogue social sera mis à rude épreuve : le transfert des activités médico-sociales, le suivi et l'accompagnement des transformations engagées, les négociations, avec la poursuite de la NAO, les questions liées à la qualité de vie au travail, la renégociation de l'intéressement, du télétravail, ainsi que la gestion et l'évolution de nos œuvres sociales communes.

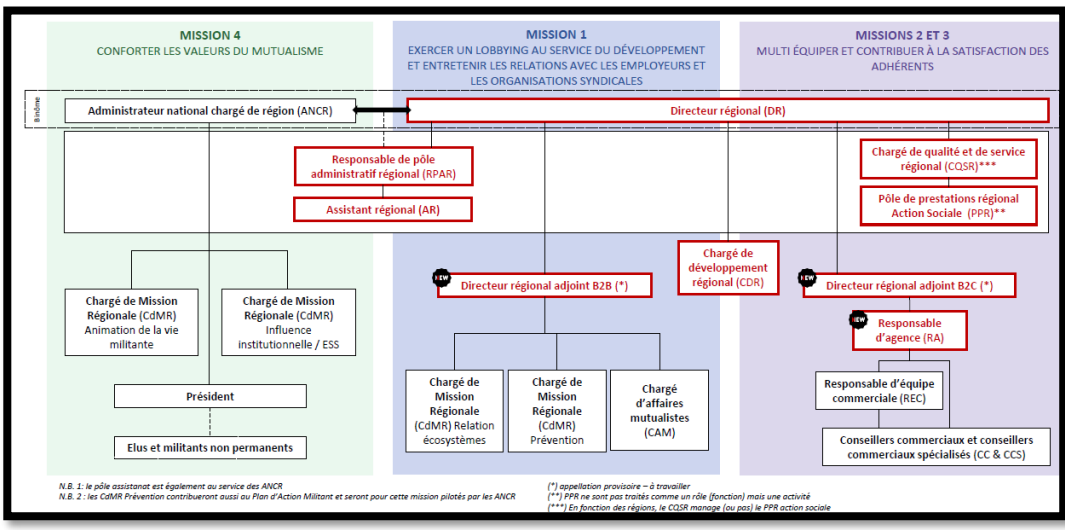
Un vœu que je partage avec vous : faisons ensemble de 2025 une année positive, riche en avancées sociales concrètes, unissons nos efforts pour surmonter les défis qui nous font face.

Jonathan FERRARI
Secrétaire Général UNSA-MGEN

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

La transformation du réseau : un vaste chantier !

Comme cela nous avait été présenté en avril, le réseau va évoluer. Les dernières commissions sur le sujet nous apportaient plus de questions que de réponses mais lors du dernier CSE nous avons eu plus de détails. Les régions passant de 10 à 16, l'UNSA a voulu sécuriser le nombre de salarié de la **filière administrative** et qu'aucune mobilité ne soit demandée. Après la sélection des Directeurs Régionaux Adjoints (DRA), au sein des directeurs, des postes sont vacants et ouverts aux salariés et militants. Nous avons prôné le recrutement en interne et demandé une vigilance pour une équité de traitement entre les deux.



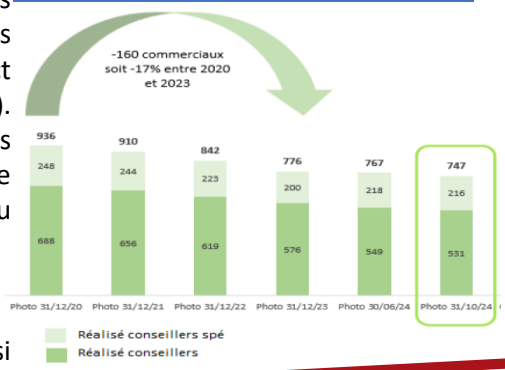
Nous avons demandé qu'une **fiche fonction (ainsi que la cotation déterminant le salaire de base),** soit réalisée ou finalisée au plus vite, afin de nous la présenter et que potentiellement certains puissent candidater. Nous n'avons pas, à ce jour, la volumétrie des postes vacants. Nous avons insisté sur le processus de sélection, qui doit intégrer autant les compétences commerciales, managériales que relationnelles, insistant sur ce dernier point. Pour le passage de REC à Responsable d'Agence (RA), l'UNSA persiste à dire à la direction que ce nouveau poste n'est pas qu'un enrichissement mais bien un empilement d'activités impactant les managers et par ricochet d'autres salariés. Nous avons demandé à l'employeur d'être vigilant sur des sections avec une configuration particulière comme Paris, sur les difficultés possibles quand deux REC sont sur le même site. Un plan d'accompagnement est prévu mais la MGEN se doit de prêter une attention particulière pour des REC avec peu d'appétence pour ce poste mais qui n'ont d'autre choix que d'accepter.

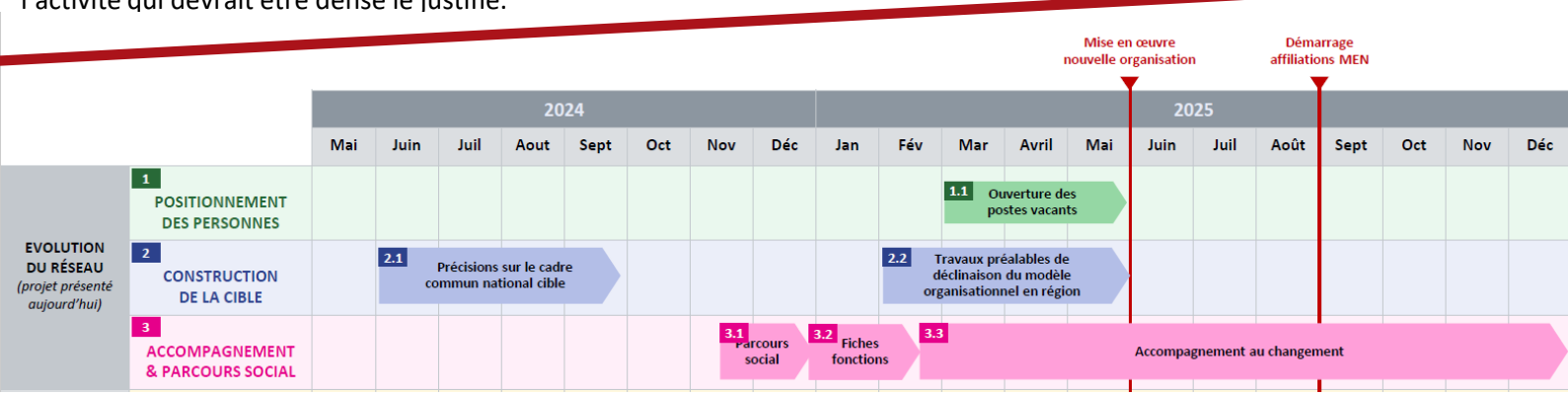
Nous avons aussi interrogé l'employeur sur les nouveaux rôles et le périmètre d'activité des CDR, des CAM et des CQSR. Si pour les premiers, la coordination régionale des actions commerciales entre les RRE et les CCS, semble une piste étudiée, pour les CAM les contours de missions restent encore vagues. Enfin les CQSR piloteront toujours l'aspect qualité mais perdent, pour une partie, la gestion des PPR. (voir le zoom PPR). La transformation du réseau, c'est aussi une érosion continue des effectifs des conseillers en section. Une baisse que les élus UNSA scrutent de près. Nous souhaitons plus de détails sur le turnover, les disparités de postes vacants sur les régions et/ou départements.

Ces effectifs seront-ils suffisants pour une année 2025 s'annonçant très mouvementée ? Nous en doutons.

En revanche, nous invitons l'employeur à prévoir de possibles ajustements à la hausse si l'activité qui devrait être dense le justifie.

Zoom sur les conseillers commerciaux en SD





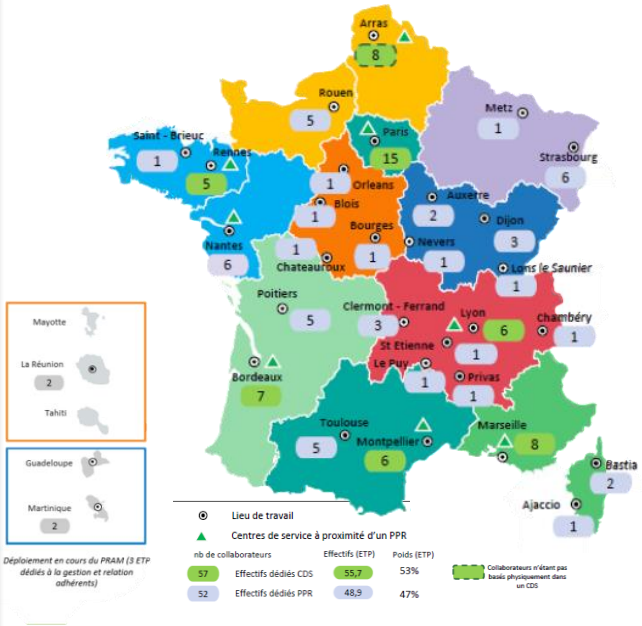
ZOOM SUR LES PPR:

Depuis quelques mois, nous relayons avec insistance les inquiétudes légitimes des salariés des PPR ainsi que les difficultés rencontrées dans leurs activités. Nous avions demandé une cartographie complète des PPR, des salariés, et des arbitrages sur le découpage des activités. L'employeur nous a présenté, lors du CSE du 21 novembre, une première ébauche.

L'UNSA s'est exprimée longuement sur le sujet, relevant des choix et des postures nous semblant incohérents. Nous reconnaissons que la direction a pris en compte certaines de nos remarques sur les points que nous avions relevés. Malgré un projet plus cohérent, là où le management à distance semble une évidence, il deviendrait impossible pour certains PPR. La promesse de non-mobilité ne serait, quant à elle, que partiellement respectée. Nous avons aussi mis le doigt sur l'allongement des trajets dans certains cas et sur la dégradation des conditions de travail vue ces derniers mois. L'UNSA restera vigilante sur l'activité PPR qui doit bien être garantie au sein des CDS. L'employeur se persuade que ces rattachements seront sources de réelles opportunités d'évolution possible à terme.

L'absence de consultation paritaire au préalable ne nous convient que trop peu. Le rattachement hiérarchique (et/ou géographique) aux CDS n'étant pas vu du meilleur œil par une majorité de salariés.

Pour les autres PPR, nous nous interrogeons sur l'activité « action sociale », de ce qui la composera, du volume, de leur évolution au gré des AO remportées. Cela nécessitera un accompagnement renforcé.



01/06/2025

01 — Communication

Une **communication régulière** vers les collaborateurs concernés et vers les centres de services à l'issue du parcours social, et via **différents médias** (mails, webinaires, newsletters Réseau et CDS, réunions d'encadrement etc.)

02 — Découverte

Afin de découvrir le nouvel environnement de travail (site, outils, management etc.), les centres de services organiseront des « **Vis ma vie** » pour chaque collaborateur PPR les rejoignant

Chaque collaborateur PPR se voit attribuer un **binôme** collaborateur CDS (à fonction équivalente) qui devient son contact privilégié pour tout type de questions en amont de son intégration

03 — Intégration

Un **parcours de découverte** est organisé au cours de la **semaine d'intégration**

01/06/2025 : Lancement de la **filière 'Prévoyance complémentaire'** des CDS regroupant les collaborateurs CDS et (ex)PPR avec déplacement de l'équipe encadrante en charge de la filière (Directeur + RCM) sur les différents lieux de travail – *cf. cartographie*

04 — Suivi

Un **dispositif de suivi régulier par la ligne managériale sur les 6 premiers mois** (entretiens de suivi) doublé d'un **dispositif de montée en compétences** sur l'activité (en cas de besoin)

Par ailleurs, nous prenons les engagements suivants :

- Les équipes PPR qui rejoignent la filière 'Prévoyance complémentaire' au sein des CDS seront bien affectées à cette activité prévoyance, y compris pour ceux basés dans les CDS majoritairement RO (Lyon, Paris, Rennes), le management s'effectuant à distance.
- Ils exerceront dans la filière 'Prévoyance complémentaire' a minima le temps de la durée du marché attribué par le MEN.

Immobilier des Agences départementales

Des économies au détriment de la qualité de vie au travail

Nous l'évoquions dans notre dernière info, depuis quelques mois de nombreux projets de relogement ou réaménagement des sections nous ont été présentés. Peu malheureusement sont convaincants, comme nous le redoutions à la présentation de la charte immobilière en juin 2023. Si beaucoup de projets sont faits au détriment de la réussite commerciale, certains rivalisent d'ingéniosité pour détériorer les conditions de travail des salariés et sont conçus en dépit du bon sens. Sont apparues des idées aussi saugrenues que mélanger différentes entités (HM, MNT, MGP…) au sein d'un même open-space. Quant à partager les espaces d'accueils, le cap est déjà franchi. Les élus UNSA y voient les futures conséquences là où les directions semblent aveugles. Nous exprimons notre incompréhension concernant la stratégie immobilière qui trop souvent semble avoir la recherche d'économie pour seul enjeu. Après de nombreuses et vives alertes, l'employeur concède quelques garanties comme par exemple, des open-space cloisonnés par entités si le site était partagé. Nous demandons des projets plus aboutis, plus convaincants et réfléchis, pour le bien des salariés et de la MGEN. Nous interpellons l'employeur sur le non-respect du cahier des charges initial, car lorsque la hiérarchie en vient, sur certains sites, à bloquer des plages complètes l'accès à des bureaux pour la réalisation de rendez-vous face à face, alors concrètement vous disposez d'un cadre de travail à l'opposé des exigences de résultats que l'on vous impose !

Dans ce même souci d'économie, sans connaissance des réalités et des conséquences possibles en section, le retrait des boîtes aux lettres pourtant utiles à nos adhérents, continue de générer de l'insatisfaction à tout niveau. Une décision, bien trop anticipée, incomprise des salariés, des adhérents jusqu'aux professionnelles de santé, pour laquelle nous demandons un retour en arrière.

Bulletin d'adhésion 2025

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
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 2025

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 !

Nos DROITS

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/

Règles d'acquisition des Congés Payés !

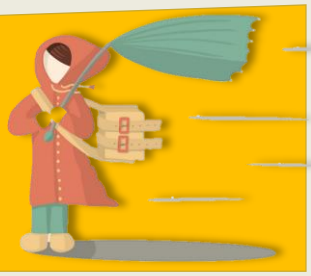
L'UNSA demande à l'employeur de communiquer plus clairement auprès des salariés concernés (même ceux encore en arrêt) , de sécuriser les salariés en leurs communiquant le process, ainsi qu'en leur confirmant les délais et modalité de régularisation!

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

Négociations complémentaires à venir :

- **Mutuelle d'entreprise:** nous revendiquons toujours et encore l'ouverture d'une négociation, avec un nouveau contrat !
- **TLT**: juin 2025
- **QVCT:** en cours
- **NAO:** En cours jusqu'en janvier 2025
- **Intéressement:** 2025

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

L'ÉQUIPE UNSA VOUS SOUHAITE DE BONNES FÊTES DE FIN D'ANNÉE ET UNE BONNE ANNÉE 2025.