



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# UNE DU JOUR

NÉGOCIATION

CSEC CSE

## Lettre au Président MGEN

Les organisations syndicales représentatives, réunies en intersyndicale, ont demandé, vu l'échec des négociations annuelles obligatoires, une prime de 500€ pour tous (Voir notre encadré). L'inter doit se réunir mi-février pour convenir de la suite à donner à cette fin de non recevoir. A suivre.

## CPN

La MGEN veut substituer une médaille du travail à la prime d'ancienneté mise en oeuvre en 2019. Si cette dernière est perfectible, la proposition de substitution présente comme premier écueil la suppression de la prime à date anniversaire de 25 ans. Le montage proposé n'étant pas clair, la CFDT a demandé un support écrit et un comparatif entre les deux approches.

## RMAG ANEM

Révision des RMAG différenciées selon les classes. Les RMAG sont disponibles sur notre site [cfdtgroupemgen.org](http://cfdtgroupemgen.org). Il s'agit d'une application obligatoire pour les entreprises de l'ANEM.

Là encore, et une fois de plus, la mise en oeuvre fait suite à un échec de la négociation de branche.

**Nos valeurs**

Émancipation  
 Démocratie  
 Indépendance  
 Solidarité  
 Autonomie



## Une Prime ? C'est NON

Le Président de la MGEN a répondu par un **NON** le 31 janvier à la revendication de prime exceptionnelle formulée par les organisations représentatives.

Les raisons invoquées ?

- efforts déjà conduits en matière d'évolution des salaires pour 2020 (*évolutions obligatoires*),
- poids des dispositifs collectifs au sein de ces enveloppes, dont bas salaire (*engagement MGEN depuis de nombreuses années - rappelons qu'à défaut certains salariés percevraient un salaire sous le SMIC*),
- dispositif intéressement / participation (*à renégocier*) et versement d'un complément d'intéressement - 500 € - en novembre (*c'était pour compenser l'absence d'intéressement en 2020*).
- Evolution des activités qui nécessite des efforts individuels (*ou comment privilégier l'individuel au collectif tout en pronant la cohésion d'équipe*),
- contexte d'équilibres économiques fragiles (*n'y a-t-il pas d'autres curseurs à actionner prioritairement ?*),
- réflexion en cours sur la complémentaire santé des salariés au sein du groupe VYV qui devrait l'améliorer significativement et durablement (*on attend de voir : la négociation est annoncée, mais pas initiée*).



## Nouvelle organisation

Le projet a fait l'objet d'une présentation en CSEC de février. Si les principes de cette nouvelle organisation commencent à se dessiner, le contour et l'application restent assez flous. Les élus ont demandé la **conduite d'une expertise sur les impacts possibles sur le volet social, notamment les incidences éventuelles en termes de santé, sécurité et conditions de travail**. En premier temps, les entités du groupe impactées sont MGEN (L2) et Union.

Adhérez à la CFDT



## En cours

**VYV** : négociation sur le Comité de groupe suite à la publication de la représentativité à l'issue des élections professionnelles.

## NOUVELLE ORGANISATION

Réussir MGEN Demain, les ambitions :

- intensifier le développement,
- tenir la promesse d'une excellence relationnelle,
- renforcer le modèle économique et solidaire.

Pour cela, il faut actionner simultanément 3 leviers :

- processus,
- organisation,
- outils

La MGEN veut privilégier une approche globale. Les champs de réflexion :

- CG/CC : organiser les échanges, travailler en transversalité,
- SD et régions (achever les projets ERM et SD : organisation territoriale, adaptation des fonctions, compétences et métiers aux nouveaux marchés/offres).
- Siège - 1er lot d'évolutions : renforcer les directions DDPM et DDO, projet transformation des pratiques et environnement de travail (Chrysalide) et amélioration de la communication avec le terrain.

Pour CG et CC, au titre des pistes d'action : expérimentation à travers un pilote sur 4 sites avant démarche de généralisation. MGEN est loin d'être précise en ce qui concerne les sites (Rennes, Nantes et Le Mans, Lyon ?).

