



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

Les valeurs de la MUTUALITE
sont celles de la CFDT
défendons-les ensemble :
**Solidarité, Liberté, Démocratie
et Indépendance !**

VYV

QUI RIT !

VYV

QUI PLEURE !

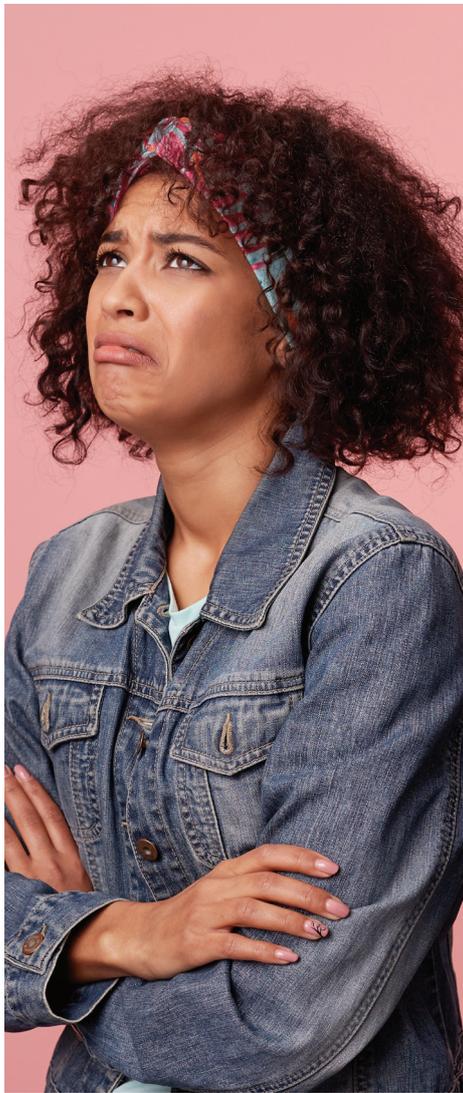


DIRIGEANTS DE VYV :
**Un besoin impérieux de stabilité
et de visibilité mutualiste.**

CONTACTS :
cfdt.vyv@gmail.com
sectioncfdtyyv@groupe-vyv.fr

LES CHEFS DE FILE CFDT
SE SONT RÉUNIS ET ONT
MULTIPLIÉ LES RENCONTRES
AVEC LES GRANDS
RESPONSABLES DE LEURS
ENTITÉS RESPECTIVES ;
À L'UMG VYV, NOUS AVONS
INITIÉ UNE RENCONTRE AVEC LE
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL QUI S'EST
VOULUE PROSPECTIVE.





VYV qui rit :

Le dialogue social reprend en avance de phase de l'arrivée de notre nouveau Président. Pour la CFDT, quel que soit le président, seul compte le projet, et plus fort est le projet moins comptent les ambitions individuelles. Et ce projet est assurément engageant ! Vous le savez toutes et tous, vous y contribuez !

1^{ers} résultats de notre négociation d'un accord « Diversités – Égalité professionnelle et Handicap » en cours de signature qui devrait faire sens avec des mesures concrètes. Jugez plutôt :

- **Une charte de recrutement** : VYV demande le label diversité.
- **Un budget de 32 000 €** pour accompagner les salariés les moins diplômés, de classifications T1 à C1 dans des parcours diplômants ou certifiants, en vue de favoriser une promotion, avec une possibilité de co-financement. Les dossiers seront présentés en Comité de suivi de cet Accord et en Commission Formation du CSE.
- **Un budget de 45 000 €** pour des écarts de rémunération supérieurs à 10% entre les salariés hommes et femmes, ou entre les salariés en région et à Paris à fonction, à classification, niveau d'expérience, ancienneté, compétences et travail égaux.
- **2 jours supplémentaires** pour les congés paternité et d'accueil
- **Rentrée scolaire** : pour les salariés non soumis à un forfait jours, il sera accordé le bénéfice de 2 heures d'absence autorisées et rémunérées de façon à permettre aux parents qui le souhaitent, d'accompagner leurs enfants (12 ans révolus) à l'école.
- **Chèques CESU** : 200 € annuel par salarié financés par la Direction afin de contribuer au financement de services de frais de garde, aides à domicile (ménage, bricolage, devoirs des enfants...), etc.. Les conditions d'attribution :
 - avoir une ancienneté minimale de 3 mois,
 - sans condition de type de contrat ou de statut,
 - famille monoparentale (déclaration sur l'honneur, justificatif administratif)
 - rémunération brute annuelle inférieure ou égale à 38.000 €, équivalent temps plein.

Les aidants : Des facilités provisoires d'organisation du travail concernant les plages horaires de travail ou télétravail exceptionnel feront l'objet d'une demande écrite de la part du salarié au manager et à la direction RH.

- **2 jours/an fractionnables d'autorisation spéciale d'absence**, pour accompagner leur proche aidé pour des démarches médicales, sur justificatif émanant du médecin traitant de la personne aidée, ou pour des démarches administratives sur présentation d'un justificatif.
- **Réduction du temps de travail à hauteur de 20% durant 2 mois**, renouvelable une fois pour une durée de 2 mois maximum par an. Cette réduction ne fera l'objet d'aucune perte de salaire.

• **Demande de recueil de don de jours** à la direction RH ; l'employeur abondera de 2 à 4 jours suivants le nombre de jours donnés

Travail le dimanche : il doit être sur le volontariat des salariés et prévu au moins un mois avant.

• **Pour les salariés en forfait jours** : le jour de repos correspondant devra être récupéré la semaine suivant le dimanche travaillé. Ils bénéficieront également d'un jour de repos compensateur à prendre durant la même année que le dimanche travaillé. Ces jours ne sont pas fractionnables en demi-journée.

• **Pour les salariés en heures** : le jour de repos correspondant à ce jour devra être récupéré la semaine suivant le dimanche travaillé. Ils bénéficieront également d'un nombre d'heures de repos compensateur correspondant aux nombres d'heures réellement travaillées le dimanche à prendre durant la même année que le dimanche travaillé.

Déplacement professionnel : un salarié, non soumis à un forfait jours bénéficiera d'un repos compensateur aux conditions suivantes :

- Le temps de déplacement professionnel dépassant le temps habituel de trajet sera compensé à hauteur de 50% en repos compensateur
 - La fraction du temps de déplacement professionnel dépassant le temps habituel de trajet de 5h (aller-retour) sera compensée à hauteur de 100% en repos compensateur.
- Ce repos devra être récupéré dans les 2 mois suivants le déplacement.

Accompagner les fins de carrière pour les salariés (5 ans d'ancienneté dans le groupe)

Demande de temps partiel de 80% d'une durée de 12 mois avant la date effective de liquidation de la retraite à taux plein tout en bénéficiant d'un maintien total ou partiel du salaire et de sa cotisation retraite en fonction de sa classification :

- **Pour les non-cadres ayant 5 ans d'ancienneté** : maintien à 100% du salaire brut fixe ;
- **Pour les cadres C1 et C2 ayant 5 ans d'ancienneté** : maintien à 95% du salaire brut fixe ;
- **Pour les cadres C3 et C4 ayant 5 ans d'ancienneté** : maintien à 90% du salaire brut fixe.

Le Handicap : Le référent handicap doit contacter une fois par an le salarié RQTH pour un suivi de sa situation de travail.

- Un référent handicap côté RH et la nomination d'un référent handicap côté CSE pour vous accompagner
- Des formations aux managers pour les sensibiliser aux handicaps
- **3 jours ou 6 demi-journées d'absences supplémentaires** pour les demandes de renouvellement de son statut de travailleur handicapé ou pour des rendez-vous médicaux en lien avec le handicap (présentation de justificatif).
- Chèques CESU : 200 €/an pour le salarié RQTH, financé par la direction RH
- 4 jours/mois de télétravail supplémentaires
- Maintien du montant des cotisations retraite, part salariale et part patronale, sur la base contractuelle antérieure au passage à temps partiel pris en charge par l'entreprise.
- Possibilité de racheter son mobilier lorsque le salarié RQTH quitte l'entreprise
- Une mention handi-accueillante est inscrite sur toutes nos offres d'emploi.
- Un comité de suivi sera réuni tous les ans et un rapport sera présenté en CSE.

VYV qui pleure :

Plutôt que de parler des départs, trop nombreux, trop inexplicables sur les fonds et très interpellant sur la forme, la CFDT UMG VYV a parlé de l'avenir avec la direction et du profil de ses futurs responsables lors de notre dernier entretien avec Mr Romain Rouquette.

Les échanges ont porté sur la nécessité -partagée- de véritables promotions internes jusqu'au plus haut niveau, de valeurs réellement humaines, du projet VYV, des relations essentielles avec les différentes entités du Groupe qui sont parfois sources d'incompréhension, de méfiance et parfois de souffrance.

La CFDT avait prévu que le profil des dirigeants était vital : imprégné de la culture de l'économie sociale et courtois de transmission efficace avec l'ensemble des entités du groupe, plus qu'une maîtrise, une compréhension et une empathie totale avec les valeurs du groupe. Cela commence aussi par des salaires raisonnables en lien avec le secteur et l'ancienneté dans le Groupe, preuve réelle de l'engagement social et pérenne. Des séquences de vidéo ne remplaceront jamais un long-métrage. Puis nous apprenons d'autres départs : tout cela ne peut que plaider pour la mobilité interne ; des salariés qui restent pour le projet pas pour les dirigeants !

La CFDT a demandé aussi que le futur DG soit attentif à l'UMG et ses salariés pas uniquement au Groupe.



PHOTO: FREEPIK.COM

PHOTO: FREEPIK.COM

PHOTO: FREEPIK.COM

VYV qui rit :

Concernant les résultats du dialogue social, un agenda très dense est d'ores et déjà acté :

► Un accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) avec une démarche pilote sur une future réorganisation de la direction des Services qui sera suivie comme le lait sur le feu par la CFDT : ce sera un test vital face aux dernières réorganisations, au mieux manquant l'humain (DTS), au pire complètement ratée (DDCG). Des mesures sur la formation, la progression de carrières, les échanges de compétences et l'adéquation humaine des organisations sont au menu !

► Un accord revu sur le télétravail selon les 1ères demandes CFDT : un jour supplémentaire par semaine par rapport à l'accord existant, des indemnités liées aux frais engagés (matériel ET énergie), une charte de déconnexion concrète, une politique famille qui doit lui être liée (crèche, garde d'enfants, ...) en termes de prise en charge réelle. En CSE, la CFDT a exigé sans tarder la mise en place de remboursements de frais mensuels (50€) et une indemnité de matériels de 200€. Réponse fin février.

► Un accord d'intéressement et d'épargne salariale pour densifier l'accord actuel et donner un sens concret à votre engagement de tous les jours !

VYV qui

Le VYllage, le nouveau siège organisé selon un semi-flex office reposant sur des collectifs de travail :

Pas de place attribuée et des concepts modernes qui appellent à une vigilance pour la construction de la culture commune du groupe. Des « ateliers » sont organisés, la CFDT est présente afin de prévoir les futures problématiques : les 1ers mois de l'emménagement seront sous surveillance.

Quelques informations de calendrier :

- Information/Consultation : Mars 2021 (nous aurons les détails du micro-zoning des quartiers parisiens)
- Avis du CSE à rendre en mai 2021.

Nous avons demandé à la direction d'être attentif aux salariés qui ont besoin de repères sur leur lieu de travail (soit des places fixes) encore plus en ce temps d'instabilité de la direction. Déménagement prévu début 2022 ! N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques sur le sujet...



PHOTO: FREEPIK.COM

VYV qui rit :

Votre CSE :

- L'équipe CFDT vous remercie d'avoir été aussi nombreux à répondre au questionnaire des ASC. Une restitution vous sera faite prochainement.
- Grâce à vous, de nouvelles actions sociales et culturelles vont être mises en place, afin de répondre à vos besoins et attentes.

Pour commencer :

- Une campagne de subvention « Vacances » est lancée par l'exécutif CSE, avec une augmentation des montants : 300€ à la place de 200 €(QF1), 220€ (QF2) à la place de 170 € et 150€ (QF3) à la place de 100 € ! Vous le valez bien !
- Des chèques Naissance et Mariage/Pacs qui augmentent de 50 € à 100 €.

VYV qui pleure :

(et qui pourrait sourire) :

Le baromètre Uside, une bonne affaire... sauf pour les salariés ! Pour la 1ère fois le taux de retour des questionnaires ne sera pas suffisant pour remplir les critères de l'intéressement, à quelques points près... On entend qu'il y aurait de l'intéressement en 2021 ! Bonne nouvelle mais à confirmer !

Une perte de 300€ pour les salariés dans l'accord d'intéressement du fait de la non atteinte du taux de retour au questionnaire Uside, bonne affaire pour l'UMG : 300 € X 480 salariés = 144k€ d'économisé ! La CFDT qui avait regretté que les partenaires sociaux n'aient pas participé au choix de ce prestataire fort coûteux a exigé que le futur accord d'intéressement prévoie un tel dispositif de codécision (Rappel les 3 critères après le seuil de déclenchement d'un ratio financier combiné du groupe à l'équilibre, c'est : maîtrise du budget de l'UMG, au moins 90% de réalisation des EPE, au moins 75% de réponse à un baromètre social, seul critère non atteint à 74% !!!).

La CFDT estime qu'en ces temps mouvementés liés aux départs successifs de hauts responsables, il serait incompréhensible et socialement irresponsable que les salariés soient pénalisés financièrement. La CFDT appelle la direction à communiquer, rassurer les salariés et surtout prévoir une compensation financière pour les salariés (qui ne partent pas).

Une question, un besoin d'information, une réponse, une attente :



cfdt.vyv@gmail.com
sectioncfdtvyv@groupe-vyv.fr

A votre disposition, Prenez soin de vous toutes et tous ! Amitiés.