



Info Flash

28 Novembre 2023

spécial NAO

1^{er} syndicat de l'UES MGEN

En cette fin d'année mouvementée avec une PSC qui amène encore son lot de doutes, ses craintes et interrogations, la MGEN veut se tenir prête pour le jour-J mais encore trop souvent au détriment des salariés.

L'UNSA-MGEN est bien consciente et impliquée dans ces enjeux, dans la volonté que la MGEN réussisse cette transformation mais pas au détriment du bien-être des salariés, des conditions de travail, des salaires... Les changements de métiers, le ciblage d'effectif à la baisse, les aller-retours sur les nouveaux postes et la suppression d'activité en CDS, des exigences toujours plus élevées, une nouvelle charte immobilière plus qu'imparfaite, autant de facteurs multipliant les risques psychosociaux sur lesquels l'employeur va devoir apporter davantage de cohérence et de réponses.

C'est dans ce contexte que la NAO vient de se finir. Après avoir pris connaissance des revendications de l'UNSA-MGEN et des autres organisations syndicales, l'employeur nous a dévoilé ses premières propositions. L'UNSA-MGEN a immédiatement indiqué que cette copie était inacceptable, voir provocante. Nous avons rappelé que le contexte inflationniste était toujours présent et qu'une baisse de l'inflation ne signifie pas une baisse des prix, loin de là. Nous avons insisté sur le pouvoir d'achat des salariés, sur l'attractivité des métiers en baisse à la MGEN (difficulté de recrutement, hausse des départs...). L'employeur devait et doit prendre conscience que la PSC et les transformations liées ont un impact important pour tous. La MGEN doit aussi comprendre que les salariés, qui s'adaptent constamment à ces changements, non sans difficultés, sont la clef de voute de la réussite. Nous lui martelons ces constats régulièrement, nous dénonçons hier encore dans nos instances les baisses de salaires injustifiées pour les salariés de CDS repositionnés comme les délais de signature non respectés en matière d'avenants.

Lors de l'avant-dernière séance de la NAO, la MGEN est revenue avec une copie, qui bien qu'imparfaite, et même si nous sommes en désaccord profond sur l'absence d'augmentation collective identique pour tous, comportait des améliorations notables. L'UNSA-MGEN a bataillé, pour faire en sorte que les salariés des CDS disposent de davantage, pour que les fonctions support aient une hausse de salaire plutôt qu'une simple prime ponctuelle, pour que les techniciens disposent d'un minima plus acceptable, pour que les salaires des commerciaux et managers se rapprochent du marché, pour que des éléments périphériques soient également augmentés (TR, Chèques vacances, TLT, Transport...). Si pour l'heure nos revendications pour des hausses plus significatives (à même de rattraper le retard accumulé), pour augmenter les primes services, pour généraliser à tous les territoires la prime bassin en tension, pour une prise en compte plus convaincante de l'ancienneté, pour négocier un nouveau contrat santé, n'ont pas été considérées, nous ne les abandonnons pas pour autant. Nous y reviendrons avec force l'année prochaine car la MGEN a les moyens de faire mieux, cela en dépit du futur modèle économique de demain, et parce que nous sommes convaincus que la performance économique passe d'abord par la performance sociale et non l'inverse.

C'est en responsabilité que l'UNSA-MGEN signera la proposition qui nous est soumise, où apparaissent néanmoins des efforts que l'on ne peut rejeter, et même si nous n'échappons pas, encore une fois, à l'insupportable jeu de chantage, avec un employeur qui conditionne la mise en œuvre d'une partie de ses mesures à la signature de l'accord.

L'UNSA MGEN, forte de sa représentativité, ne peut se permettre le seul jeu de la contestation, quand ne pas signer c'est enlever la mise en œuvre d'une partie des mesures à commencer par l'application d'une prime PPV de 500 euros, qui même si c'est trop peu, saura être appréciée par le plus grand nombre, à commencer par les plus bas salaires.

Dans cette Info, nous communiquons sur :

- NAO
- Objectifs commerciaux 2024...



Si vous voulez nous (re)joindre [Jonathan FERRARI / Délégué Syndical Central UES](mailto:Jonathan.FERRARI@ues.fr)

jferrari@mgen.fr / 06 70 19 06 55

[Julien LAMBLIN / Délégué Syndical Central secteur MGEN](mailto:Julien.LAMBLIN@ues.fr)

jlambin@mgen.fr / 06 71 14 18 40

<https://unsa-mgen.fr>



- NAO 2023-2024 -



Mesures Salariales 2024

Les salariés occupant les métiers de :

- CADS, CADR, CM, RE Réseau et VAD, CFD, CRAM, TRAM, RE Centre de service, RCM CDS

disposeront d'une **augmentation générale de 83,33€ bruts /mensuels.**

Pour un temps plein, à effet du 1^{er} janvier 2024. Fongible (inclue) dans les éventuels mesures ANEM à venir.

A noter que les CRAM nommés en 2024 intégreront également la hausse de 50 euros bruts (à l'identique de ceux positionnés antérieurement).

- Les salariés relevant des **classes E** et de la **Filière Secrétariat Réseau** (emplois Secrétaire Administratif Polyvalent, Secrétaire Réseau, Responsable d'Unité secrétariat) et de la **filière techniciens prestations services** (Techniciens métier CDS, formateur CDS et technicien flux financiers assurantiels, Technicien PPR) disposeront d'une **augmentation générale de 33,33€ bruts /mensuels.**

Pour un temps plein, à effet du 1^{er} janvier 2024. Fongible (inclue) dans les éventuels mesures ANEM à venir.

- Les AR (futurs RPAR) disposeront par ailleurs d'une mesure salariale spécifique au 1^{er} février 2024 dans le cadre de l'évolution de leurs missions en lien avec la transformation.

- Pour les **autres métiers, une mesure plancher de 200 € bruts annuels (16,67€ mensuels).**

- **Le budget alloué aux augmentations individuelles, promotions et égalité professionnelle, s'élèvera à 0,8% de la masse salariale.**

Mesures complémentaires

- **Passage du Ticket Restaurant de 9 euros à 10 euros** (gain pouvant aller jusqu'à de 120 euros/an pour certains profils).

- **Revalorisation des Chèques Vacances employeur à 50 %**

(L'employeur pouvant participer à hauteur de 300€/an au lieu de 147€/an précédemment)

Valeur	Part Salarié	Part Empl	% Part Empl
350 €	175 €	175 €	50%
500 €	250 €	250 €	50%
600 €	300 €	300 €	50%

- **Forfait TLT passage de 2,5 euros à 2,6 euros.**

- **Jour enfants malades : jusqu'à 15 ans désormais.**

- **Harmonisation des montants de prime ancienneté avec ASS .**

- Date anniversaire des 20 ans : 200 € bruts
- Date anniversaire des 25 ans : 250 € bruts
- Date anniversaire des 30 ans : 300 € bruts
- Date anniversaire des 35 ans : 350 € bruts
- Date anniversaire des 40 ans : 400 € bruts



- Date anniversaire des 20 ans : 300 € bruts
- Date anniversaire des 25 ans : 350 € bruts
- Date anniversaire des 30 ans : 400 € bruts
- Date anniversaire des 35 ans : 450 € bruts
- Date anniversaire des 40 ans : 500 € bruts



Au titre de l'année 2024,

Mesures transport 2024

1 journée de pont en août et pas plus ☹️
Alors qu'en mai les écoles seront fermées !

16 août 2024 : cette journée de pont devant s'imputer sur une journée RTT ou être récupérée, selon les dispositions légales, après consultation des représentants du personnel,



Prime Mobilité durable et covoiturage 2024

Prime en charge transport collectif 2024

Prime Transport 2024

Elargie et Majorée

Cumul possible

Maintenue



Maintenue

le plafond du Forfait Mobilité Durable est porté à **la somme maximale de 300 € par année civile**

prise en charge supplémentaire du coût de l'abonnement aux transports publics de 50 % à **75 %.**

Au titre de l'année 2023, l'employeur met en place une prise en charge des frais de transport personnel des salariés utilisant leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail, au titre des frais de carburant.

200€ par an

Les dispositifs de primes



	Majoration Prime « Commerciale »	Prime Service encadrants	Prime Service Non encadrants	Prime fonction support	Prime PPV 2023
	Reconduction				
Qui ?	CADS/CM/RER/CDR/ CADR /CDF/RE/RCM *	RE(CDS/VAD/PPR) RCM,RECIQ,CQSR *	CRAM, GPS, SPS, TC, TCS, techniciens CS (CC/CG), rédacteur juridique, coordinateur technique PPR, spécialiste PPR, technicien PPR, spécialiste flux financiers, technicien flux financiers. *	Encadrants RE paie et ADP, RE compta * Non Encadrants AR, SR, SAP, RU Secrétariat (CS et SD), assistant administratif (CS et VAD), *	Salariés du Groupe MGEN : dont le salaire annuel brut est inférieur à trois fois le SMIC annuel brut et liés par un contrat de travail avec l'entreprise à la date du 1er octobre 2023 et à la date de dépôt de l'accord soit au 5 décembre 2023
Combien ?	Fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs et individuels Montant max 2024: 3000€ /an (+1000€ N-1) Montant max 2025 3500 € /an (+500€ N+1)	Fonction de l'atteinte d'objectifs semi-collectifs et individuels En lien avec la QS Montant max 2025 : 900€ /an	Fonction de l'atteinte d'objectifs Montant max 2024 : 300€ /an	Fonction de l'atteinte d'objectifs Encadrants Montant max 2024 : 900€ /an Non Encadrants Montant max 2024 : 300€ /an	500€
Où ?	Sections Départementales, Ateliers et Espaces Régionaux	Centres de Services, Espaces Régionaux	Centre de Services	Centre de Services Sections départementales VAD ER	Partout Sur L'UES
Versée quand ?	Avril 2024 (Février pour VAD) et années suivantes	Février 2024 et années suivantes	Février 2024 et années suivantes	Février 2024 et années suivantes	Décembre 2023
Effet NAO	Réévaluation « théorique » de la prime en 2025 au titre de 2024 de 500€/an	RAS	RAS	RAS	Versement exceptionnel 2023 (mesures hors NAO mais conditionnée à signature de celle-ci!!)

- Présents au moment du versement et ayant travaillé l'année précédente.
- Pour la prime commerciale (hors VAD) : la condition d'éligibilité « présent fin février » serait préservé...
- Variable suivant le temps de présence et à la quotité horaire

Le complément de salaire « métiers et bassins en tension » sera majoré de 300 €/an en 2024 pour les salariés relevant uniquement des périmètres suivants:

- Pour le Grand Est (départements 54, 57, 67 et 68) : CADS, CM, CAM, CADR, RER
- Pour l'Île de France (tous départements) : CADS, CM, CAM, CADR, RE R, RE CS
- Pour l'Aquitaine (département 33) : CADS, CM, CDF, RE R, RE VAD, CADR, CAM
- Pour Rhône-Alpes (département 01, 38, 69, 73 et 74) : CDF, CADS, CM, CAM, CADR, RER, RE CS, RE VAD
- Pour PACA (départements 06, 13 et 83) : CADS, CM, CAM, CADR, RER



C'est pourtant
logique, non !?

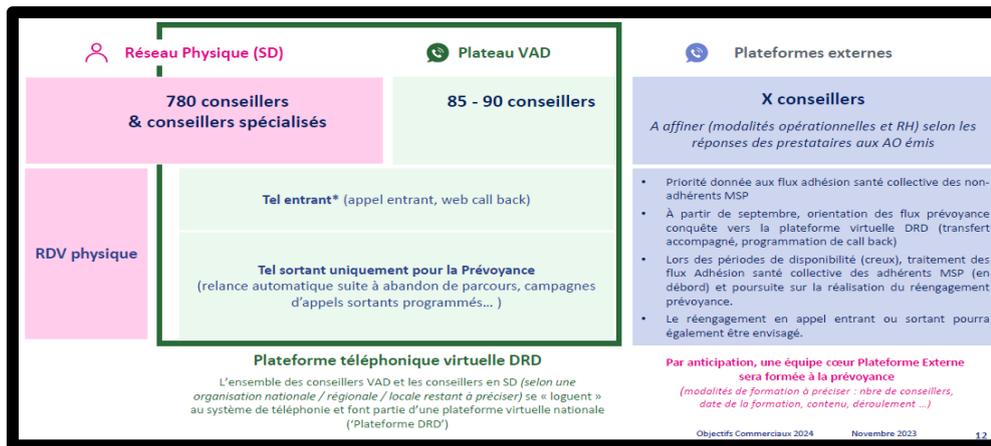
NEGOCIATION SALARIALE ANEM : une Négociation qui ne laisse espérer que bien peu de réelles avancées, avec une volonté patronale de fixer des rémunérations planchers par classe, ce qui profiterait essentiellement aux nouveaux embauchés au détriment d'une majorité de salariés déjà en place !!

Les orientations Commerciales 2024



L'arrivée de la PSC

Les choses se précisent avec des appels d'offres en cours (MTE) ou sur le point de l'être (MEN). Quand les affiliations de masse commenceront, l'employeur compte sur la selfcarisation de ses « clients », l'UNSA-MGEN est plus réaliste sur ce sujet et estime que l'impact sur le réseau (VAD et sections) sera fort. La possible fermeture des sections sur des créneaux à définir, afin de soulager la VAD, nous conforte dans cette idée. Pour autant, l'accueil physique sera toujours de mise. Des plateformes externes (sur lesquelles nous avons interrogé l'employeur avec peu de réponses) viendront en renfort.



Les objectifs 2024

Le **plan de distributions et les objectifs 2024** nous ont été présentés lors du dernier CSE avec une particularité d'un exercice qui devrait être scindé en 2 parties (Phase avant PSC /Phase préparatoire à la PSC) accompagné d'une proratisation des exigences de résultats en fonction de la réussite aux appels d'offres. Au passage sur le MEN, clairement le scénario d'une prise d'effet autour de mi-2025 s'avère le plus probable.

Nous avons porté un certain nombre de remarques sur le sujet... Nous avons largement pointé du doigt les incohérences qu'ils contiennent, même si nous reconnaissons que les nombreuses inconnues restantes compliquent la tâche de tous (employeur inclus).

Si la **VAD** voit ses objectifs augmenter et va à nouveau largement être mise à contribution pour la distribution, on sait que **les SD vont clairement devoir se mettre en mode PSC** (arrêt temporaire de la vente d'OA en mode proactivité au profit de souscription santé collective et prévoyance).

Les différentes périodes prévisionnelles Porte 1, 2 et 3 nous ont été rappelé avec comme objectif de "devenir un assureur santé collectif en bonne santé économique et sociale tout en conservant son métier d'assureur individuel". Nous avons souligné auprès de l'employeur que les conseillers seront amenés à travailler sur un modèle hybride et devront concilier les 2 activités à la fois, ce qui pourra être compliqué au quotidien.

On note une différenciation entre les Conseillers Commerciaux (ex CADS) et les Conseillers Commerciaux spécialisés (Ex CM) avec un focus sur l'Épargne/Retraite pour ces derniers. Mais l'employeur nous indique dans le même temps que les adhésions PJ ne compteront que pour 0,5 ! C'est pour nous contreproductif que de casser une dynamique de réussite présente pour 2023, qui va mettre les conseillers (CC et CCS) comme managers (REC) en difficulté. Cela va fragiliser aussi les conseillers qui peinent à réussir leurs objectifs et pour qui la PJ était un levier. La logique économique l'emporte encore au détriment des salariés. Seule compensation bienvenue, l'Assurance Emprunteur qui sera mise en valeur et comptera pour 2 (le travail étant parfois long) mais comme l'UNSA-MGEN l'a indiqué, tous les conseillers ne la distribuent pas. On aurait obtenu qu'aucune habilitation (retraites, assurances vie, habitat...) ne soit confisquée par l'encadrement à ceux en disposant d'ores et déjà. Il est pour nous illogique d'enlever un champ de compétence pour un salarié formé (sauf à ce qu'il en fasse expressément la demande). Cela n'empêche pas d'accorder les habilitations à un éventail plus large de salariés...

Nous avons profité pour mettre en lumière un point important pour le réseau : la **défaillance de l'outil PowerBi** (Pilco) qui est censé permettre la bonne comptabilisation des contrats enregistrés par les conseillers et de fait le déclenchement de la prime commerciale. L'employeur nous dit être très attentif à ce problème et s'engage d'ici la fin de l'année à ce que l'outil soit stabilisé. Un correctif sera porté sur les écarts entre enregistré et déclaré. Nous indiquons à l'employeur être vigilants sur la question pour qu'en aucun cas des conseillers se trouvent lésés.

Nous avons la confirmation par l'employeur que les Responsables d'Equipes commerciales auront, pour obtenir la surperformance, un seuil de déclenchement à partir de 150 %, contre 200% aujourd'hui.

Nous continuerons à œuvrer à davantage de cohérence, vous constaterez que nous avons fort à faire...

ANNEE SANS PSC

OBJECTIFS INDIVIDUELS

OFFRES ADDITIONNELLES

- Conseillers commerciaux : 56 OA
 - Conseillers commerciaux spécialisés : 70 OA
- Pour atteindre l'objectif du BP de 52 500 OA, les 5180 OA restantes seront réalisées par les ventes web, la VAD, et la surperformance individuelle.

FOCUS EPARGNE RETRAITE

- Les conseillers commerciaux spécialisés, spécialisés sur l'Épargne Retraite, ont un objectif spécifique sur ces offres de 25 OA, inclus dans leur objectif global de 70 OA. Cet objectif doit amener une production nationale de 5900 ventes Epargne retraite.
- Les conseillers commerciaux n'ont pas d'objectif spécifique sur ces offres épargne retraite.
- Néanmoins, pour atteindre l'objectif 2024 de 8000 OA (4000 Retraite en points / 4000 Assurance vie), il est escompté une production pour les conseillers commerciaux de 2100 ventes Epargne Retraite.

NOUVEAU

- **Limitation de l'offre Protection juridique à 60 ventes annuelles**
 - L'offre PJ comptera à 0,5 pour 1 vente. L'offre PJ comptera 0,5 jusqu'à 60 ventes et ne comptera plus au-delà.
- **Offre Assurance Emprunteur**
 - Valorisation de l'offre Habitat : 1 ventes = 2 points.
- **Un objectif sur l'offre Epargne Retraite dédié aux conseillers commerciaux spécialisés.**
- **Un déclenchement de la Prime de Performance**
 - Les conseillers commerciaux spécialisés doivent atteindre 90% de l'objectif global des OA et à minima 80% de l'objectif Epargne Retraite (20 contrats sur 25). Dans ce cas, la prime de performance est proratisée à partir de 90%.
 - En cas de non atteinte d'un minimum de 80% de l'objectif Epargne Retraite, la prime de performance ne sera pas versée aux conseillers commerciaux spécialisés.
 - Quant aux conseillers commerciaux, leur prime de performance se déclenche à partir de 90% d'atteinte de l'objectif, comme en 2023.

EXEMPLE avec PSC EN JUIN

OBJECTIFS INDIVIDUELS

OFFRES ADDITIONNELLES*

- Conseillers commerciaux spécialisés : 30 OA
- Conseillers commerciaux : 24 OA

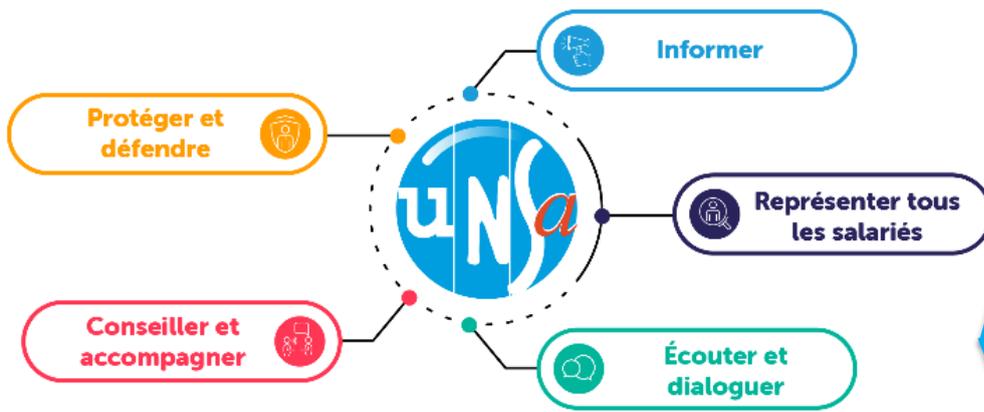
FOCUS EPARGNE RETRAITE

- Les conseillers commerciaux spécialisés, spécialisés sur l'Épargne Retraite, auraient un objectif proratisé de 11 OA, soit 2596 OA Epargne Retraite au global.
- Les conseillers commerciaux n'ont pas d'objectif. Pour atteindre l'objectif 2024 de 3440 OA Epargne Retraite (proratisés sur le taux de passage à 43%), on attend des T1 844 ventes Epargne Retraite.

* Hypothèse retenue : point de passage mois de juin 43%

NOUVEAU

- **Limitation de l'offre Protection juridique à 60 ventes annuelles**
 - L'offre PJ comptera à 0,5 pour 1 vente. L'offre PJ comptera 0,5 jusqu'à 60 ventes et ne comptera plus au-delà.
- **Offre Assurance Emprunteur**
 - Valorisation de l'offre Habitat : 1 ventes = 2 points.
- **Un objectif sur l'offre Epargne Retraite dédié aux conseillers commerciaux spécialisés.**
- **Un déclenchement de la Prime de Performance**
 - Les conseillers commerciaux spécialisés doivent atteindre 90% de l'objectif global des OA et à minima 80% de l'objectif Epargne Retraite (11 contrats sur 25). Dans ce cas, la prime de performance est proratisée à partir de 90%.
 - En cas de non atteinte d'un minimum de 80% de l'objectif Epargne Retraite, la prime de performance ne sera pas versée aux conseillers commerciaux spécialisés.
 - Quant aux conseillers commerciaux, leur prime de performance se déclenche à partir de 90% d'atteinte de l'objectif, comme en 2023.



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
- ➔ **Handicap et logement**: en cours



Difficultés au travail. Rappel des dispositifs existants :

- **SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE** : N° vert : 0 800 159 136, 24h/24h
- **ALERTE** : Dispositif Intervenant QVT : dispositifqvt@mgen.fr
- **Assistance Sociale** : 04 37 56 85 41 / RESSIF



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



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% .

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 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

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

Contact Trésorerie:

Eric DAVID :
edavidsi@mgen.fr

Nous
sommes là
pour vous
aider !