



# Objectifs 2025

Lors du CSE de novembre, les objectifs de tous les secteurs et des différents métiers, nous ont été présentés. Ceux-ci sont fixés unilatéralement sans concertation avec les organisations syndicales, ce que nous déplorons et revendiquons. Si certains objectifs ne sont guère convaincants d'autres ne sont pas acceptables pour l'UNSA. Nous admettons qu'il n'est pas aisé de définir des dispositifs mêlant la reconnaissance envers les salariés et leur motivation. De même, pour les CDS et les ER, la prime de service, nous le martelons à l'employeur, est beaucoup trop faible et reste l'un des sujets de la NAO. Nous savons aussi que l'année 2025 est complexe dans son exercice avec l'éventuelle arrivée de la PSC, d'ACCOLADE et du SI RO qui impacteront la MGEN dans son ensemble, ne simplifiant pas parfois la lecture des objectifs. De manière très synthétique, nous présentons les objectifs 2025. N'hésitez pas à interroger vos élus locaux UNSA si vos métiers ne figurent pas dans cette information (dans un souci de synthèse).

Contrairement à ses habitudes, la direction nous donne les objectifs en amont de l'année en considération. Les élus UNSA, comme depuis le début, notent bien évidemment le manque d'attractivité de la prime de 300€ brut pour des objectifs en augmentation sur la production, même si celle-ci devra se voir en NAO. Aucune notion d'objectifs pour les techs, les TRAM et le CET n'apparaît (une communication spécifique sera faite de manière plus détaillée par métier nous dit-on). De plus, en calque au prime dans le réseau commercial, nous demandons que la notion de surperformance soit incluse. Nous rappelons que l'entreprise doit informer clairement chaque salarié de ces dispositifs et revendiquons qu'ils soient adaptés à des perturbations externes ou internes qui ne relèvent pas de la responsabilité du salarié.

Comme pour les centres de services, la prime service de 300€ n'est pas représentative de l'investissement de chacun. Dans le contexte de changement, passé pour les pôles administratifs et à venir pour les PPR, nous demandons à l'employeur d'augmenter cette prime significativement. Pour les PPR, l'UNSA est déjà intervenu sur une sécurisation du processus de contrôle et une harmonisation des pratiques. Quant aux pôles administratifs, nous avons indiqué à la direction que des objectifs plus qualitatifs soient réfléchis et pour les RPAR prendre en compte la réussite de leur équipe. Si le système de notation, des AR, devait continuer, celui-ci devrait prendre en compte leur travail réel en l'ouvrant aux salariés du réseau. Nous attirons aussi l'attention sur un risque d'accroissement de l'activité, à la suite des évolutions du réseau, et de leur rôle auprès des futurs responsables d'agence. Les objectifs CDR et les CQSR sont bien corrélés aux résultats des différentes équipes (Commerciaux, PPR).

## LES CDS

PRIME SCINDEE EN 2 : 50% calculé sur les résultats du S1 2025 et 50% calculé sur les résultats du S2 2025 ; un seul versement en 2026.  
Neutralisation des périodes impactées fortement par les projets, changements d'activités et d'outils prévus en 2025 : Accolade au 01/07/2025 et SIRO au 11/11/2025

	1 <sup>er</sup> INDICATEUR QUALITE : 50% de la part ⇒ La SATI Globale : indicateur national à 85%	2 <sup>ème</sup> INDICATEUR DE PRODUCTION : 50% de la part ⇒ Observer si la performance individuelle est atteinte à travers l'Indicateur commun de Production Globale réalisée par jour, qq soit le domaine d'activité. Le niveau de Production Globale attendu est défini selon la fonction.	PALIERI SATI : 100% de la part si SATI > ou = à 85% 75% si SATI entre 84,99% et 83% 50% si SATI entre 82,99% et 80% 0 si SATI < à 80% PROD GLOBALE pour un GRAM 100% de la part si Prod Globale > ou = à 48 50% si Prod Globale entre 47,99 et 40 0 si Prod Globale < à 40
Pour les collaborateurs CDS en production (Gestionnaire, SPS, Téléconseillers, GRAM, Techniciens et TRAM)	1 <sup>er</sup> INDICATEUR QUALITE : 50% de la part ⇒ La SATI Globale : indicateur national à 85%	2 <sup>ème</sup> INDICATEUR DE PRODUCTION : 50% de la part ⇒ La performance individuelle doit permettre à l'équipe d'atteindre ses objectifs à travers un indicateur de performance de l'activité : % de réclamations N2 traitées en moins de 7 jours ; Niveau d'encaissement recouvrement réalisé sur l'année ou délai de réponse aux demandes sur les contrats collectifs.	PALIERI SATI : 100% de la part si SATI > ou = à 85% 75% si SATI entre 84,99% et 83% 50% si SATI entre 82,99% et 80% 0 si SATI < à 80% DELAIS RECLAMATIONS : 100% de la part si 90% des réclamations traitées dans un délai < ou = à 7 jours 50% si 90% des réclamations traitées entre 7 et 10 jours 0 si 90% des réclamations traitées dans un délai > à 10 jours
Pour les collaborateurs CDS en production sur des activités spécifiques : Equipes Réclamations / Recouvrement / Contrats externes	1 <sup>er</sup> INDICATEUR QUALITE : 50% de la part ⇒ La SATI Globale : indicateur national à 85%	2 <sup>ème</sup> INDICATEUR DE PRODUCTION : 50% de la part ⇒ La performance individuelle doit contribuer à l'atteinte des résultats des Centres à travers un indicateur de performance de l'activité des CDS : Ancienneté du stock PEGA SANTE (Stock = LIQ / VDC, tout sauf Prévoyance / mesure notre efficacité dans les traitements) = 90% des dossiers en stock ont une ancienneté < ou = à 5 jours	PALIERI SATI : 100% de la part si SATI > ou = à 85% 75% si SATI entre 84,99% et 83% 50% si SATI entre 82,99% et 80% 0 si SATI < à 80% ANCIENNETE DU STOCK PEGA : 100% de la part si 90% des dossiers du stock PEGA SANTE ont une ancienneté < ou = à 5 jours 75% si entre 89,99% et 85% des dossiers du stock PEGA SANTE ont une ancienneté < ou = à 5 jours 50% si entre 84,99% et 75% des dossiers du stock PEGA SANTE ont une ancienneté < ou = à 5 jours 0 si moins de 75% des dossiers du stock PEGA SANTE ont une ancienneté < ou = à 5 jours
Pour les collaborateurs CDS Fonctions support : AA / SO / FFA	1 <sup>er</sup> INDICATEUR QUALITE : 50% de la part ⇒ La SATI Globale : indicateur national à 85%	2 <sup>ème</sup> INDICATEUR DE PRODUCTION : 50% de la part ⇒ La performance individuelle doit contribuer à l'atteinte des résultats des Centres à travers un indicateur de performance de l'activité des CDS : Ancienneté du stock PEGA SANTE (Stock = LIQ / VDC, tout sauf Prévoyance / mesure notre efficacité dans les traitements) = 90% des dossiers en stock ont une ancienneté < ou = à 5 jours	PALIERI SATI : 100% de la part si SATI > ou = à 85% 75% si SATI entre 84,99% et 83% 50% si SATI entre 82,99% et 80% 0 si SATI < à 80%

## Les Espace Régionaux

### OBJECTIF PREVOYANCE

Les collaborateurs sont objectivés sur l'atteinte d'un objectif collectif et régional.

- Prévoyance
  - Indicateur collectif régional (1<sup>ère</sup> période)
  - Indicateur collectif national (2<sup>ème</sup> période)
- Périmètre : Prestations AI et AJ  
Allocation d'Invalité et Allocations Journalières, Offre MSP
- Objectif : Taux de conformité = ou > à 92% des dossiers contrôlés.  
Si 92% ou plus = 100% du montant  
Entre 88,00% et 91,99% = 75% du montant

NB : en 2025, la totalité des contrôles sera réalisée par l'équipe CET de Lille (rattachement DETA)

### OBJECTIF ACTION SOCIALE

Les collaborateurs sont objectivés sur l'atteinte d'un objectif collectif et national.

- Action Sociale : indicateur collectif national
  - Périmètre : Prestations AAS (Aides et Accompagnements Solidaires)
  - Objectif : Taux de conformité des dossiers AAS = ou > 95%  
Si 95% ou plus = 100% du montant  
Entre 90,00% et 94,99% = 75% du montant

NB : contrôle qualité à créer incluant notamment les points de contrôle suivants : délai de mise à disposition de la fiche étude aux CAS à partir de la réception d'un dossier complet, qualité de complétude de la fiche étude, contrôle de l'éligibilité, délai de mise en œuvre de la décision du CAS. Echantillonnage et acteurs du contrôle à définir

### Objectifs des assistantes réseau et des Responsables pôle administratif régional

#### Assistants réseau – 300€ brut maximum

- L'indicateur retenu porte sur la satisfaction des clients internes.
- Cet indicateur sera mesuré sur la base d'un sondage réalisé en fin d'année N par les responsables de pôle administratif régional, à destination des clients internes (directeurs et les présidents de SD) afin d'évaluer la fonction secrétariat de leur région.
- L'objectif à atteindre est une note de 4/5 ou 5/5 sur chacune des questions du sondage; une note de 4 ou 5 par question déclenche 20% du total de la prime.
- L'objectif est régional et non individuel : tous les assistants réseau touchent ou pas la prime.

#### Responsables de pôle administratif régional – 900€ brut maximum

- L'indicateur retenu porte sur l'animation des assistants (es) réseau, basé sur le nombre de réunion d'informations animées auprès d'eux.
- L'objectif à atteindre par RPAR est l'organisation de 4 réunions d'information dans l'année auprès de leurs assistantes.

# Le réseau commercial

Pour le réseau, un exercice scindé en deux aux contours bien difficiles à lire! Une période allant de janvier à août (même si les résultats de septembre y seront intégrés), des objectifs proratisés mais qui se durcissent et que, ni vu ni connu, l'employeur augmente en Epargne. Pire encore elle insère **une logique de montant de vente minimal sur une partie de la production Epargne-Retraite pour les CCS. L'UNSA dénonce haut et fort, invitant l'employeur à reconsidérer le projet!** Craignant l'hydre des objectifs futurs et dans notre ADN de propositions alternatives, nous proposons une bonification pour les contrats respectant ce principe. Difficile pour les managers, en charge de le faire, à expliciter aux équipes ce schéma imbuvable. Nous regrettons aussi que le travail, qui devra être réalisé en amont de l'affiliation de masse au contrat collectif, ne soit pas pris en compte dans les objectifs de début d'année.

La prime commerciale dans son ensemble sera aussi scindée pour les deux périodes (soit 1750€ chacune). Avec une seconde période courant d'octobre à décembre, mettant l'accent sur le collectif, ce que nous semble être un bon principe.

Objectifs janvier à août 2025
Offres additionnelles : 34 800
• Assurance Emprunteur : 4 000
• Obsèques Neobsia : 5 800
• Tempo Décès : 6 900
• Complément Autonomie : 3 400
• Protection Juridique : 7 600
• Epargne Retraite : 7 100 Retraite 3500 / Assurance vie 3600

(1) Points de passage pour proratisation
OA CC : 56 OA. Point de passage 66%, soit 37 OA
OA CCS : 70 OA. Point de passage 66%, soit 47 OA
Epargne Retraite (CCS) : 30 OA. Point de passage 70%, soit 21 OA

Production OA
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Conseillers commerciaux</b> L'objectif proratisé est de 37 offres additionnelles<sup>(1)</sup> attendues à fin août 2025.</li> <li>▪ <b>Conseillers commerciaux spécialisés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Un objectif proratisé de 47 offres additionnelles attendues à fin août 2025.</li> <li>○ Un objectif spécifique Epargne Retraite proratisé de 21 ventes inclus dans leur objectif global de offres additionnelles.</li> <li>○ Un objectif spécifique sur les versements Epargne Retraite comme suit :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 11 contrats minimum sur l'Assurance Vie (EVE/EVS) avec pour 70% d'entre eux un versement programmé supérieur ou égal à 60€/mois ou un versement initial de 720€.</li> <li>• 10 contrats minimum sur la Retraite en points avec un versement programmé de 25€/ mois pour 100% d'entre eux. Si l'un des deux critères n'est pas respecté, la prime sur les versements (25% de la prime ind.) n'est pas versée. En cas de respect de ces critères, tous les contrats supplémentaires compteront dans l'atteinte de l'objectif individuel et de la surperformance.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>▪ Pour atteindre l'objectif 2025 de 7100 ventes Epargne retraite, il est escompté une production de conseillers commerciaux à hauteur de 2230 OA E/R.</li> </ul>
<p><b>Offre Pj</b> L'offre Pj compte à 0.5 pour 1 vente jusqu'à 40 ventes pour cette 1<sup>ère</sup> période et ne sera pas comptabilisé au-delà. (Point de passage 66%)</p> <p><b>Offre assurance emprunteur</b> Valorisation de l'offre Habitat : 1 vente = 2 OA (dans l'atteinte de l'objectif)</p>

## PRIME ANNUELLE 2025 - 3500€ bruts

Afin de sécuriser la réalisation de la période 2 dite « PSC », la prime 2025 sera répartie à part égale entre les 2 périodes

PERIODE 1	PERIODE 2
<p><b>50 % de la prime : 1750€ bruts</b></p> <p>Prime collective : 500€ bruts Prime individuelle : 625€ bruts Surperformance individuelle : 625€ bruts</p>	<p><b>50 % de la prime : 1750€ bruts</b></p> <p>Prime collective : 1750€ bruts</p>

## La VAD

Afin de s'aligner sur la période d'objectif du réseau commercial à l'avenir, les objectifs de la VAD s'étaleront d'octobre 2024 à septembre 2025. Une présence encore significative sur les offres de santé, nous semble anachronique à l'approche de la PSC. L'employeur rajoute une couche, comme pour les sections, en augmentant discrètement les objectifs sur la santé et sur les OA. L'UNSA regrette aussi que la surperformance des conseillers ne fasse uniquement que par les adhésions directes. La synergie commerciale possible entre VAD et le réseau n'est pas mise en avant avec ce choix de l'employeur. Nous savons aussi, que des CDF (Conseillers Développement Fidélisation) n'ont pas tous l'accès à des compétences spécifiques, contraignant ainsi leur atteinte des objectifs et leur évolution.

OBJECTIFS 2025	0 à 750 € bruts	0 à 875 € bruts	0 à 875 € bruts
1 <sup>ère</sup> période - hors période d'affiliation MEN	PRIME COLLECTIVE	PRIME INDIVIDUELLE	PRIME DE SURPERFORMANCE*
<p><b>PERFORMANCE COMMERCIALE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des objectifs de volume de ventes (directes et indirectes) pour tous les contrats Santé et OA</li> </ul> <p>390 Adhésions Santé 175 Adhésions OA</p>	<p>Jusqu'à 150 € Performance commerciale Santé</p> <p>Jusqu'à 400 € Performance commerciale OA</p> <p>Jusqu'à 100 € Fidélisation</p> <p>Jusqu'à 100 € Satisfaction</p>	<p>Jusqu'à 150 € Ventes Santé</p> <p>Jusqu'à 375 € Ventes OA Total</p> <p>Jusqu'à 200 € Ventes Indirectes EPARGNE RETRAITE</p> <p>Jusqu'à 200 € Ventes indirectes ASSURANCE EMPRUNTEUR</p>	<p>Jusqu'à 250 € Ventes Directes DECES</p> <p>Jusqu'à 425 € Ventes Directes OBSEQUES</p> <p>Jusqu'à 200 € Ventes Directes SANTE ANIMALE</p>
<p><b>FIDELISATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un objectif unique de rétention</li> </ul> <p>24 %</p>			
<p><b>ACTIVITES SPECIFIQUES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des objectifs de volume de ventes pour les activités Habitat omnicanal et SEM</li> <li>▪ Des objectifs de performance commerciale pour l'activité Réseaux sociaux. Autre activité MNT</li> </ul> <p>En fonction de l'activité</p>			
<p><b>ENGAGEMENT PERSONNEL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des objectifs individuels</li> </ul> <p>Appréciation managériale</p>			

A partir de 90% d'atteinte, chaque indicateur est versé au prorata de l'atteinte de l'objectif (sauf pour la satisfaction)

(\*) Pour bénéficier d'une prime de surperformance, il faudra obligatoirement avoir atteint son objectif de vente total d'OA.



**Au travail : Connaître ses droits, négocier des avancées sociales, se défendre ; C'est votre syndicat !**



**Adhérer**





## Nos DROITS

### 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 leur communiquant le process, ainsi qu'en leur confirmant les délais et modalités de régularisation!

Retrouvez notre FAQ et les explications détaillées sur :

<https://www.unsa.org/3343>

Lien RH+ pour demande de régularisation : <https://groupe-mgen.employee.eu.people-doc.com/request-forms/conges-payes-et-arret-maladie-loi-ddadue-demande-de-regularisation-1>

### Fin du RO Mgen pour les salariés :

Afin de se conformer à la législation, les salariés de la MGEN qui seraient encore gérés en RO par la MGEN seront transférés vers la CPAM au 1<sup>er</sup> janvier. Il s'agit d'une mise en conformité réglementaire nous informe-t-on.

La démarche concerne plus de 400 salariés sur notre secteur (auxquels s'ajoutent de nombreux retraités) et devrait se faire automatiquement. L'UNSA a demandé que le transfert des données (ALD, médecin traitant...) soit sécurisé. Un courrier d'information devrait parvenir aux salariés concernés sur les modalités pratiques à suivre.

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/>



### Difficultés au travail. Rappel des dispositifs existants :

- SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE : N° vert : 0 800 159 136, 24h/24h
- ALERTE : Dispositif Intervenants QVT : [dispositifqvt@mgen.fr](mailto:dispositifqvt@mgen.fr)
- Assistance Sociale : 0 800 94 12 21/ RESPONSABILITE



### Négociations complémentaires à venir :

- **Mutuelle d'entreprise**: nous revendiquons toujours et encore l'ouverture d'une négociation, avec un nouveau contrat !
- **Régionalisation L3** : en cours
- **TLT**: Mai 2025
- **QVCT**: en cours
- **NAO**: En cours jusqu'en janvier 2025



### Contacts

Jonathan FERRARI  
Secrétaire général / DSC UES  
UNSA MGEN  
06 70 19 06 55  
[jojo\\_fer@yahoo.fr](mailto:jojo_fer@yahoo.fr)

Julien LAMBLIN  
Délégué Syndical Central  
UNSA MGEN  
06 71 14 18 40  
[jlamblin@mgen.fr](mailto:jlamblin@mgen.fr)



# 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](http://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 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 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](mailto:edavidsi@mgen.fr)

**Nous  
sommes là  
pour vous  
aider !**