

NAO : Un odieux chantage

La MGEN passe en force pour imposer sa politique de rémunération!

Nos revendications initiales, portant sur des augmentations générales, étaient pourtant simples, équitables et pérennes pour tous. Malgré une révision réaliste de nos propositions au fil des séances de négociations, intégrant une prise en compte des incertitudes liées à la PSC mais considérant la robustesse économique de la MGEN, l'employeur n'a pas su saisir l'occasion. Une main tendue a été ignorée, une nouvelle opportunité manquée pour faire vivre les valeurs mutualistes et parvenir à des compromis acceptables.

En lieu et place, l'employeur entend peser de tout son poids pour appliquer sa nouvelle politique de rémunération basée sur une méritocratie punitive (« tu fais : c'est normal » / « tu ne fais pas assez : on t'enlève de la rémunération variable et on t'exclut du TLT »).

Le choix de balayer d'un revers de main toute mesure collective durable est incompréhensible. Les propositions avancées se limitent à des mesures temporaires ou conditionnées à des indicateurs décidés de façon arbitraire par l'employeur.

Dans les toutes dernières minutes de cette longue négociation, l'employeur s'est permis, à nouveau, de cibler les plus fragiles, mettant notre organisation syndicale dans une situation inacceptable, de la manière suivante :

« Soit vous signez l'accord proposé, soit nous procédons à une baisse drastique des mesures ».

Voici ce que l'employeur aurait fait en cas de non-signature:

Baisse de 300 € de la PPV / Réduction des Primes Services de 200 €, diminution de 200 € pour la prime commerciale, de 500 € pour certains C2 / Arrêt de la prime carburant 200 € annuel.

Soit une baisse potentielle de 300 € à 500 € pour une grande majorité (et jusqu'à près de 1 000 € en moins, sur l'exercice 2025 pour d'autres), que de nombreux salariés ne sauraient accepter.

L'UNSA-MGEN agit en responsabilité, s'est battu malgré tout pour renforcer certaines mesures, notamment en revendiquant une hausse du montant de la PPV et en exigeant le maintien de la prime transport.

Face à ce contexte, et malgré notre désaccord profond, l'UNSA-MGEN, après consultation de ses représentants, se voit contrainte de signer cet accord pour éviter de pénaliser les salariés et d'impacter négativement leur pouvoir d'achat. Nous tenons cependant à exprimer à la direction que de telles méthodes sont inacceptables et deviennent de moins en moins tolérables.

Nous restons mobilisés pour défendre des solutions durables et justes.



Mesures NAO sur le périmètre MGEN :

Engagements antérieurs /ou règlementaires

❖ Application des hausses minimales de branche sur le salaire:

Revalorisation de 0,6% de la RMAG pour les Classes T et D.
Revalorisation de 0,9% de la RMAG pour la classe E.
Il s'agit d'une Recommandation Patronale obligatoire qui s'impose à notre employeur.

❖ Dispositions relatives à la rémunération annuelle brute « plancher » :

Maintient à 115,5 % de la valeur du SMIC.

❖ Dispositions relatives aux augmentations individuelles, aux promotions et à l'égalité F/H :

Au titre de l'année 2025, 0,8% de la masse salariale annuelle de MGEN.

❖ Prise en charge transport collectif 2025

75% de prise en charge, selon les mêmes conditions qu'en 2024

❖ Jour de Pont :

lundi 10 novembre 2025 sur RTT...

❖ Prime Transport 200€/an

Restriction réglementaire 2025 :

Salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail :

- est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ni par un service privé mis en place par l'employeur
- ou, n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire (agglomération de plus de 100 000 habitants).

Salariés pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Salariés qui exercent leur activité sur plusieurs lieux de travail.

Dispositifs renforcés

❖ Augmentation des futurs Responsables d'Agences (RA) MGEN

Les collaborateurs qui seront positionnés sur la fonction RA dans le cadre de l'évolution de l'organisation du réseau en juin 2025 bénéficieront d'une augmentation de leur rémunération annuelle brute de 3000 € bruts. Cette augmentation de rémunération annuelle brute est portée à 4200 € bruts pour les RA encadrant des responsables d'équipes.

❖ Dispositions relatives aux primes Annuelles (CDS/ER/SD/VAD)

Voir pages suivantes

❖ Prime Mobilité durable (Vélo / covoiturage)

Plafond porté à 400 €(au lieu de 300 €)

❖ Mesure DROM:

Le montant de la prime forfaitaire mensuelle brute dont bénéficient les salariés dont l'activité s'exerce exclusivement au sein de départements ou régions d'outre-mer (DROM), destinée à compenser le coût de la vie associé à l'exercice de leur activité professionnelle, est porté de 250 à 300 € bruts, à compter de la paie du mois de mars 2025.

Acquis sur le long terme :

❖ Ticket Restaurant de 10 euros

❖ Participation Chèques Vacances employeur à 50 %

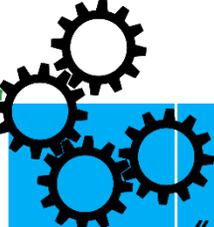
❖ Forfait TLT 2,6 euros jour

❖ Dispositions relatives au complément de salaire métiers et bassins en tension

Maintien du dispositif excisant sans élargissement à de nouveau territoire.

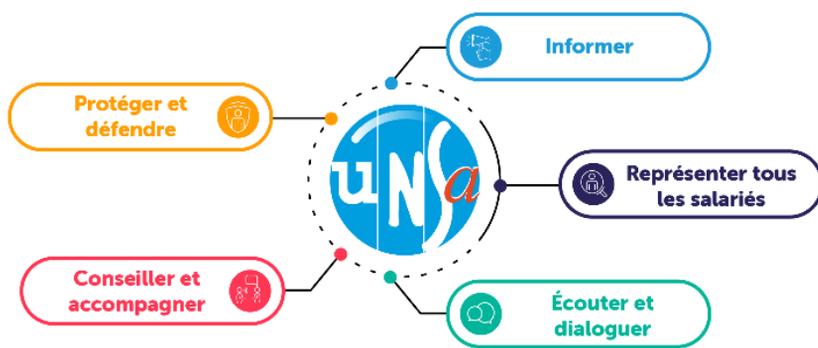


Les PRIMES variables en détail :



	Prime « Commerciale »	Prime Service encadrants	Prime Service Non encadrants	Prime fonctions supports	Accord Prime PPV 2025
Qui ?	CC/CCS/REC/CDR/ CDF/ Resp plat VAD/RCM *	RE(CDS/PPR), animateur qualité CDS, pilote de production, référent formation métiers CDS ou réseau PPR. RCM, CQSR *	CRAM, TRAM, GPS, SPS, TC, TCS, techniciens métiers CDS, formateur métiers CDS, rédacteur juridique (recouvrement), coordinateur technique PPR, spécialiste PPR, technicien PPR, spécialiste flux financiers assurantiels, technicien flux financiers assurantiels *	Encadrants RE paie et ADP, RE comptable, responsable comptable et financier, RSG, RPAR. * Non Encadrants AR, responsable d'unité secrétariat (CDS), assistant administratif (CDS et VAD), technicien comptable, comptable, assistant frais de déplacement, technicien paie et ADP, coordinateur paie et ADP, assistant RH, Assistant Logistique, Assistant Technique Logistique. *	Salariés du Groupe MGEN : • quelle que soit leur entité de rattachement • quel que soit leur niveau de rémunération • Condition spécifique 6 mois d'ancienneté et présents au moment du versement
Combien ?	Fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs et individuels Montant max 2026: 4 000€ /an (+500€ N-1)	Fonction de l'atteinte d'objectifs semi-collectifs et individuels En lien avec la QS Montant max 2026 : 1 000€ /an (+100€ N-1) C2 (RCM + CQSR) : Montant max 2026 : 1 500€ /an (+500€ N-1)	Fonction de l'atteinte d'objectifs Montant max 2026 : 600€ /an (+300€ N-1)	Fonction de l'atteinte d'objectifs Encadrants Montant max 2026 : 1 000€ /an (+100€ N-1) Non Encadrants Montant max 2026 : 600€ /an (+300€ N-1)	Signé UNSA-MGEN 2025 700€
Où ?	Sections Départementales, Ateliers VAD et Espaces Régionaux	Centres de Services, ER	Centre de Services, ER	Centre de Services Sections départementales VAD ER	Partout Sur L'UES
Versée quand ? (via le BS)	Avril 2025 (Février pour VAD) et années suivantes	Février 2025 et années suivantes	Février 2025 et années suivantes	Février 2025 et années suivantes	Mars 2025

- Présents au 31/12 et ayant travaillé l'année précédente.
- Variable suivant le temps de présence et à la quotité horaire. 6 mois ancienneté requise minimale



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/>

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/ RESPONSABILITE



Négociations complémentaires à venir :

- **Mutuelle d'entreprise**: Nous revendiquons un nouveau contrat
- **TLT**: Mai / Juin 2025
- **Intéressement**: 1^{er} semestre 2025
- **GECPP** : 2eme semestre 2025

Accords signés ces derniers mois:

- QVCT - Janvier 2025
- Transition L3 - Décembre 2024
- Dialogue social VYV



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 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

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

**Nous
sommes là
pour vous
aider !**