

NAO

Encore et toujours loin des attentes...

Nos revendications étaient pourtant simples, équitables et pérennes pour tous. Malgré une révision réaliste des ambitions 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 parvenir à des compromis acceptables.

En lieu et place, l'employeur entend peser de tout son poids pour appliquer encore et toujours sa politique de rémunération basée sur une méritocratie de façade, les faits montrant plutôt une politique de rémunération élitiste : Les enveloppes dédiées aux mesures individuelles sont majoritairement consommées par les indices élevés.

Le choix de balayer d'un revers de main toute mesure collective durable est incompréhensible. Les propositions avancées se limitent à des mesures unilatérales, 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 de nos mesures :

Pour MTECH et Union : Baisse de 300 euros de la PPV / Réduction de la Prime sur Objectifs Collectifs de 200 euros uniquement pour les « non cadres » / Suppression de la prime carburant de 200 euros annuel.

Pour le reste de la MGEN : De nombreuses baisses, le tout représentant presque 3 millions d'euros pour l'ensemble de l'UES.

La baisse est relative pour notre secteur, surtout que dans le même temps la Direction propose d'augmenter l'enveloppe dédiée aux rémunérations individuelles (de 0,8 à 1%). Elle aurait pu mener à une non-signature (PV de désaccord) de la part de l'UNSA. Toutefois cette démarche entraîne également le retrait de mesures importantes pour le pouvoir d'achat des salariés du L2 et du L3. Face à ce contexte, et malgré notre désaccord profond, l'UNSA après consultation de ses représentants, se voit contrainte de signer cet accord pour éviter de pénaliser une majorité des salariés du groupe. Nous tenons cependant à exprimer fermement à la direction que de telles méthodes sont inacceptables et deviennent de moins en moins tolérables.

L'UNSA reste mobilisée pour défendre des solutions durables et justes.





Principales mesures des NAO sur le périmètre MTECH :

	Propositions de l'accord NAO ouvert à signature (montants annuels)	Mesures unilatérales en cas d'absence de signature (montants annuels)
Prime sur objectifs collectifs		
Non cadres	600 €	400 €
IC 2.1, 2.2 et 2.3	1000 €	1000 €
IC 3.1 et 3.2	1500 €	1500 €
Enveloppe Augmentations Individuelle (en % MS)	0,8 %	1 %
Astreintes MTECH	+5%	+5%
Mesures UES		
Abonnements transports en commun	75% employeur	75 % employeur
Forfait mobilité durable	400 €	400 €
Prime carburant	200 €	---

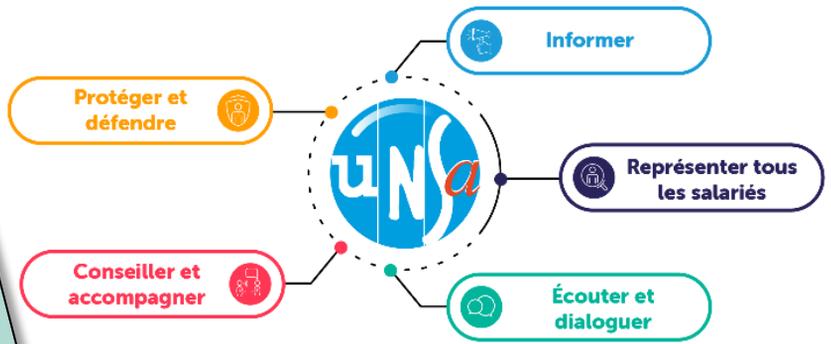
Rappel des évolutions des moyennes des salaires pour les principales classifications :



	NAO2025			NAO2024 (*)			NAO2023			NAO2022	
	K€	% de variation vs année N-1	Effectifs	K€	% de variation vs année N-1	Effectifs	K€	% de variation vs année N-1	Effectifs	K€	Effectifs
ETAM 3.1	36,9	1,10%	12	36,5	-2,93%	13	37,6	-	10	Pas d'info	9
ETAM 3.2	43,5	5,33%	4	41,3	3,51%	7	39,9	-	12	Pas d'info	13
IC 2.1	43,8	-1,13%	34	44,3	4,48%	38	42,4	2,42%	33	41,4	32
IC 2.2	47,4	2,16%	68	46,4	2,20%	78	45,4	1,34%	98	44,8	99
IC 2.3	58,1	1,57%	208	57,2	1,78%	225	56,2	1,63%	224	55,3	239
IC 3.1	70,4	0,57%	150	70	1,01%	145	69,3	0,00%	140	69,3	120
IC 3.2	94,1	0,32%	32	93,8	4,80%	28	89,5	0,90%	29	88,7	29
IC 3.3	120	3,00%	7	116,5	3,28%	9	112,8	0,62%	11	112,1	11

(*) : Répercussion de l'augmentation générale (NAO 2023)





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/ **RESPONSAGE**

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



Vos contacts

Thierry PHILIPPE
 Délégué syndical Local Paris
 01 45 15 73 21 tphilippe@mgen.fr

Marc BOLATTO
 Délégué Syndical Local Tours
 02 47 85 32 95
mbolato@mgen.fr

Dave CAVE
 Délégué Syndical Local Nancy
 03 83 59 31 75
dcave@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 !**