



Info flash

15 avril 2025

Après plusieurs années d'attente, d'anxiété parfois, et une transformation au pas de charge, la MGEN a eu le gain de l'appel d'offre du MEN (sachant que d'autres réponses positives devraient voir le jour). En dépit des nombreux désaccords sur le fond et la forme, sur lesquels nous revenons de manière incessante auprès de l'employeur, nous ne pouvons que nous en féliciter. Pour autant, nous n'oublions pas les efforts que chacun d'entre nous a fournis, à son niveau, pour arriver à ce succès de notre entreprise. Venant couronner une série de victoires, celle-ci pérennise nos emplois. Les centres de services, le réseau commercial (SD, VAD), les ER (PPR, PAR...), tous ont subi des changements majeurs, et cette réussite doit nécessairement comporter une dose de reconnaissance partagée, digne de ce nom et pour tous les salariés. L'UNSA-MGEN demande que l'employeur réponde positivement à nos revendications. Nos objectifs sont simples : la considération des salariés et une qualité de vie au travail qui doivent s'améliorer. Faute d'une transformation qui ne se stabilisera qu'à l'issue de l'exercice 2026, l'employeur va devoir préserver la force de travail et investir pour ses salariés (salaires, promotions, effectifs...).

Les actualités au sein de notre mutuelle s'enchaînent et parfois se chevauchent, avec un goût amer quant au timing choisi par certains, comme le départ du Directeur Général qui apparaît surprenant d'un point de vue stratégique, au regard des nombreux chantiers qui sont engagés (déploiement de la PSC, AO encore en cours, mise en place des nouveaux systèmes informatiques : l'outil CNAM pour le RO, Accolade pour le RC) et pas forcément à propos.

Nous allons entrer dans la période de l'affiliation de masse, impliquant un remodelage temporaire de nos activités et de nos organisations de travail, de mi 2025 à mars 2026. L'UNSA-MGEN a pleinement conscience de l'ampleur inédite de cette période et de son importance pour l'entreprise. Malheureusement, à la lecture du premier plan de déploiement, le 10 février, nous nous sommes vivement interrogés sur la volonté de l'employeur d'embarquer les salariés dans la réussite de l'affiliation des fonctionnaires. Ce plan a été rejeté par toutes les organisations syndicales.

Notre mécontentement était grand, et dans une démarche de dialogue, nous avons été force de proposition avec une logique assez simple : si des efforts particuliers et exceptionnels doivent être produits, il revient à l'employeur, en miroir, de faire de même. A ce titre, l'employeur nous présente une deuxième version, que nous nous autoriserons à commenter, alors que le temps d'information/consultation dans nos CSE est encore en cours. Inhabituel, mais nécessaire, du fait de directions locales qui initient d'ores et déjà des communications de terrains, affirmant parfois des certitudes que nous ne validons pas. Malgré des concessions organisationnelles et des contraintes revues à la baisse, principalement sur le réseau, cela ne nous apparaît pas suffisant. L'iniquité constatée avec les centres de services ne peut nous convenir. Nous pensons que le risque qu'elle engendre des frustrations et du mécontentement est grand. De plus, les maigres compensations financières ne sont pas pour nous rassurer quant à l'adhésion de chacun. Nous savons que de la réussite de la MGEN découlent nos emplois. Doit-on pour autant tout accepter ? Pour l'UNSA-MGEN, la réponse est NON.

Les revendications de l'UNSA

Majoration supérieure des Samedis travaillés	<i>Permettant d'avoir suffisamment de volontaires et d'exclure les scénarios de réquisition de personnels</i>
Prime mensuelle de septembre à mars 2026	<i>Pour reconnaître les efforts fournis au regard de la densité d'activité</i>
Neutralisation des indicateurs de productions	<i>Hors de question que l'employeur récupère d'une main ce qu'il donnerait de l'autre</i>

Nous dénonçons dans ce projet :

- ☞ **La possibilité d'aller au-delà du volontariat pour le recours au travail du samedi.**
- ☞ **La faiblesse des mesures compensatrices proposées et l'iniquité entre salariés.**
- ☞ **Un risque d'augmentation importante des risques psycho-sociaux en lien avec la surcharge de travail et la mise en place de nouveaux outils informatiques.**

Si vous voulez nous (re)joindre

Jonathan FERRARI / Délégué Syndical Central UES

jferrari@mgen.fr / 06 70 19 06 55

Julien LAMBLIN / Délégué Syndical Central secteur MGEN

jlamblin@mgen.fr / 06 71 14 18 40

WWW.UNSA-MGEN.FR

+ Garantie de retour à la normale en 2026 !

Le plan de déploiement de la PSC

2025 / 2026

Deux mois après la présentation initiale en CSE.C et faisant suite notre rejet exprimé, quelques avancées sont à noter: une réduction des contraintes sur le réseau et une légère amélioration des compensations financières.

Toutefois, des points inacceptables subsistent, notamment les possibles **réquisitions** le samedi dans les CDS et les sections. Les élus UNSA-MGEN se sont exprimés avec force pour défendre les intérêts des salariés et refuser une telle option, même si elle n'est présentée que comme une solution de dernier recours en cas de grandes difficultés. Pour nous, un principe reste non négociable : **le volontariat uniquement**. Toutes dispositions coercitives seraient vouées à l'échec et entraîneraient de fortes tensions sociales si elles venaient à être concrètement mise en place. Nous rappelons que l'embauche et **la hausse des effectifs** à moyen terme restent les plus sûrs remèdes pour être au rendez-vous de la qualité de service.

De plus, nous demandons une équité de traitement entre tous les salariés, car nous savons que chacun, à son niveau, sera impacté par cette période exceptionnelle. Dans les CDS, la bascule vers Accolade et le changement de SI RO entraîneront mécaniquement une hausse des stocks de dossiers. Le réseau commercial sera fortement mobilisé dans l'affiliation de masse, avec une prédominance de l'activité téléphonique. Les fonctions supports, bien que touchées indirectement, devront également absorber une surcharge de travail liée à la réorganisation des sections. Nous ne refusons pas le changement. En responsabilité, nous comprenons la nécessité d'adapter temporairement l'organisation du travail. Mais cela doit s'accompagner **de compensations financières à la hauteur** des efforts demandés.

Dispositions proposées par l'employeur :

Travail du samedi (VAD/SD/CDS)

Encadrant inclus

Télétravail possible (100% au tel pour le réseau commercial).

Volontariat uniquement pour VAD.

En l'absence de volontaires suffisants, possibilité de réquisition 1/mois en SD, 2mois en CDS.

Repos le lundi suivant sauf demande du collaborateur d'avoir un autre jour de repos pour SD et VAD.

Non-respect des 48h de repos pour les CDS (accès au TLT le lundi suivant).



En télétravail exceptionnel (TLE) ou sur site à la demande du salarié.
Par demi-journée ou journée entière.

Pas de samedi pour les services prévoyance et petites séries. Idem fonctions secrétariats.

Majoration de l'indemnité du travail du samedi

- À hauteur de **100€ bruts** pour une journée entière (au lieu de 80€ actuellement)
- A hauteur de **120€ bruts** à partir du 3^{ème} samedi travaillé par le collaborateur sur la période (pour une journée entière)

Si le samedi est réalisé en heures supplémentaires, la majoration des heures supplémentaires s'ajoute à l'indemnité.

Versement d'une **PRIME EXCEPTIONNELLE** en fonction du nombre de samedis travaillés sur la période (du 01/05/2025 au 28/02/2026) :

- ✓ **Entre 3 et 5 samedis travaillés : prime de 150 € bruts**
- ✓ **À partir de 6 samedis ou plus travaillés : prime de 300 € bruts**



Versement de la prime sur paie d'avril 2026.

Prime complémentaire :

- Fonctions concernées : CC, CCS, REC et RAC ;
- Montant : 500€ bruts sur une base temps plein ;
250€ bruts versés en novembre 2025
+ 250€ bruts en mars 2026



l'UNSA revendique en lieu et place :

Prime complémentaire de 150€ brut /mois de septembre à février inclus, pour tous.



Travail en semaines	SD	VAD	CDS
Télétravail	Passage de 25 à 50 jours (Pour ceux qui le souhaiteraient et si les directions arrêtent de dénigrer cette modalité de travail).	Pas de changement	Les Lundis suivant le samedi travaillé pourront être travaillés en TLT (en TLE donc sans impacter le compteur annuel)
Amplitude horaire	8h30- 18h. pas de modification d'horaires d'accueil au public mais fermeture possible au profit de l'activité téléphonique si besoin. Volontariat privilégié sur la tranche 8h30- 9h30 Tranche 18-20h assuré par VAD et SD des DROM (Antilles/Guyane)		
Heures supplémentaires	NON	NON	À priori NON
CHI	Possible en semaine	Possible en semaine	Possible en semaine
Congés	Période allongée jusque fin juin. D'octobre et décembre, sauf exception : - Max 1 semaine continue - Max 2 semaines de congés	Modalités habituelles. Période allongée jusque fin juin.	Modalités habituelles. Période allongée jusque fin juin.

Nous dénonçons les contraintes imaginaires mises en place sous des prétextes, qui semblent fleurir en ce printemps, tant sur les congés d'été (juillet /aout) que sur la prise de RTT et les récupérations et le CHI, qui ne relèvent pas du projet, mais bel et bien d'arbitrages managériaux locaux.



Stop aux comportements inappropriés :



CSEC UES MGEN

Depuis plusieurs mois, nous constatons une montée des irritants et des tensions qui pèsent sur le climat de travail. L'UNSA-MGEN prône un dialogue social constructif, mais force est de constater que certaines décisions vont à l'encontre des salariés :

👉 Des pressions inquiétantes lors d'entretiens évoquant les niveaux de productions attendus, mettant en cause l'avenir professionnel des collaborateurs (SD) ou l'accès au télétravail (CDS).

👉 Un manque de transparence et une remise en question de la confidentialité de l'expression lors des formations, un principe pourtant fondamental.

👉 Des projets immobiliers aux conséquences mal anticipées, entraînant des difficultés pour les salariés, notamment sur des points essentiels comme les conditions d'accueil et le stationnement.

L'UNSA-MGEN demande des éclaircissements et des ajustements concrets pour garantir un cadre de travail équitable et respectueux des engagements pris.

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** : 2^{eme} 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 !**