



Info flash 1^{er} juillet 2025

1^{er} syndicat de l'UES MGEN

La période estivale s'annonce torride, à l'image des chaleurs accablantes auxquelles chacun fait face. Notre actualité professionnelle s'avère plus dense que jamais avec la poursuite du déploiements PSC, avec MIRE et les enjeux de développement (Journées De Rentrée). La réussite aux AO semble se poursuivre. Cela permet de consolider l'entreprise dans le paysage de la protection sociale des fonctionnaires, mettant en lumière des savoir-faire, et le professionnalisme des salariés. C'est aussi la pleine réussite d'une stratégie partenariale (MAEE, MGP...) qui marque la force des unions en mutualité face aux concurrents assurantiels et bancaires. Obtenir de nouveaux contrats ou confirmer son emprise dans un secteur d'activité sécurisée en partie l'avenir, mais n'enlève rien aux défis majeurs que constitue la mutation vers l'assurance collective.

Sur le réseau, les temps dédiés pour le ministère de la Culture, notamment, ne sont pas anodins. Les diverses préparations et entraînements, les présentations aux agents, les déplacements, les plages téléphoniques bloquées ; compliquent la réalisation des objectifs et pénalisent les salariés dans la rémunération variable. Nous constatons aussi des dysfonctionnements sur l'outil d'affiliation. Il faudra qu'il soit au point et plus solide pour le déploiement du MEN. À cela s'ajoute la nouvelle organisation hiérarchique et fonctionnelle qui devra être éprouvée et ajustée en cohérence avec les nouvelles responsabilités ou les nouveaux métiers déployés.

Le constat est le même **dans les CDS** : les changements à venir nécessitent des temps de formation, de l'adaptation et perturbent déjà la production et à l'avenir, sûrement plus encore. Même si, dans ce cas, un premier geste a été consenti avec le gel des objectifs pour avril et mai. Au quotidien, les ajustements permanents et les repositionnements persistent sur certains périmètres sans manquer de susciter inquiétudes, épuisements et attentes de reconnaissance.

L'UNSA a aussi exprimé ses inquiétudes du moment, autour de la **dégradation des activités des PRAS** (ex-PPR) restés en région et des conditions de travail **des ex-PPR rattachés aux CDS**. Plusieurs démissions sont constatées à la suite de ces changements. Nous serons aussi vigilants sur la charge de travail des pôles administratifs durant le déploiement et sur d'éventuelles nouvelles tâches qui pourraient leur être attribuées.

L'engagement des salariés, dans les différents projets de transformation de l'année 2025 (MIRE, SIRO, PSC), reste, à l'image des deux dernières années, déterminant. La réussite de notre entreprise n'est rendue possible que par l'investissement de tous et la MGEN nous dit en « être sincèrement consciente ». Malgré cela, l'UNSA-MGEN, depuis plusieurs années, révèle les fragilités de l'employeur dans plusieurs domaines : une politique salariale manquant d'ambition, une trajectoire d'effectif à la baisse ne prenant pas en compte les besoins qu'aura l'entreprise à l'avenir, une QVCT fébrile voir dégradée, une politique immobilière réduisant les espaces de travail mettant souvent les salariés en difficulté dans leurs missions.

Le dispositif de compensation du déploiement de la PSC, pour nous, est aussi incomplet, malgré les évolutions que nous avons obtenues. Depuis le début, nous montrons du doigt l'iniquité entre les salariés et les compensations financières nous semblent faibles face à l'investissement demandé à tous. Dans ce cadre et avec nos constats, trois syndicats sur quatre (UNSA, CGT, CFDT) se sont réunis dans une **intersyndicale appelant à la grève le 26 mai**, accompagnée de revendications claires. Près d'1 salarié sur 4 a pu se mobiliser. Des mobilisations ont été visibles : sections fermées, rassemblements de salariés, articles dans les presses locales... La mobilisation de chacun, à son niveau, a été essentielle.

Nous **donnons rendez-vous à l'employeur à la rentrée de septembre** (voir page suivante).

Enfin, la MGEN continue la **rationalisation de son parc immobilier**. Pour les CDS et les sections, les projets s'enchainent, s'avèrent parfois très discutables et l'UNSA-MGEN ne manque pas d'alerter sur plusieurs d'entre eux.

Chrysalide (le siège) va connaître, à son tour, le partage des locaux avec le **projet AGORA**. En louant des étages à la MNT et au groupe VYV, la MGEN réaliserait une économie de 10 millions d'euros. Somme non négligeable mais qui pose tout de même des inquiétudes en termes de place et de porosité entre les différentes entités, même si l'employeur se veut rassurant. Nous regrettons aussi de la possibilité que le service de formation soit délocalisé à proximité du siège, ne permettant plus aux salariés de profiter des installations et de l'image d'appartenance qu'il véhiculait.

Le syndicat qui vous ressemble et qui nous rassemble!

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
jlambelin@mgen.fr / 06 71 14 18 40

<https://unsa-mgen.fr/>



RENCONTRE AVEC LA DIRECTION GÉNÉRALE (2 JUIN 2025)

Grâce à votre mobilisation, les organisations syndicales ont été reçues par la direction générale de la MGEN (DG, Président, DRH). S'il ne souhaite pas entrer dans une guerre des chiffres, d'un mouvement qui reste malgré tout marquant, l'employeur dit entendre la voix des salariés et reconnaît qu'un message leur a été envoyé. À ce titre, il souhaite y apporter une réponse dans le cadre **d'une négociation spécifique, courant septembre, pour fixer le montant d'une prime spécifique pour le L2 élargi**. La Direction Générale reconnaît aussi le travail des salariés et, « en sincérité », attribue les réussites actuelles au travail de tous.

L'UNSA-MGEN prend acte du rendez-vous fixé, en rappelant 2 choses :

- En aucun cas cette négociation devra trainer en longueur, les salariés devant être fixés au plus tard début octobre.
- Il ne serait pas acceptable de ne pas constater une prime d'un niveau nettement supérieur, aux habituelles PPV, pour marquer le caractère historique de la période que nous traversons et pour tous !!

En complément, **l'UNSA continue de dénoncer le trop faible niveau de redistribution des réussites économiques constaté et appelle à ce que la prochaine NAO de fin d'année revienne à une logique d'augmentation générale pour tous**.

Par ailleurs, nous avons eu l'occasion de balayer l'actualité de l'entreprise, le chemin parcouru via la transformation, les réussites collectives comme les fragilités persistantes et les enjeux du moment. Enfin la prévention des risques Psycho-sociaux et l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail doivent rester une préoccupation de tous les instants pour les Directions Opérationnelles et locales chargées de la mise en œuvre du déploiement.

LES DERNIÈRES NÉGOCIATIONS

signées
UNSA-MGEN

Accords Intéressement et avenant PEE

Nous avons renégocié l'intéressement pour l'année 2026. La singularité d'une répartition égale pour tous est soulignée. L'enveloppe augmente, en passant de 2,5% de la masse salariale à 2,6%. C'est un pas que prenons même si nous l'aurions souhaité plus grand. L'UNSA-MGEN a partagé ses inquiétudes sur les indicateurs retenus, en cette année si particulière. Nous laisserons le soin à l'employeur de démontrer la pertinence de ces certitudes et de s'assurer d'une rétribution des bons résultats économiques qui coïncident avec les efforts de chacun. Enfin, l'abondement sur le PEE devient égal au PERCOL soit au maximum 450€, répondant là à une revendication que nous portons depuis près de 7 ans.

Libellé	Définition	Objectif seuil	Objectif cible	Pondération
Nombre d'adhésions aux offres additionnelles de multi équipement	Nombre d'adhésions aux offres additionnelles enregistrées, sur les offres additionnelles en cours de commercialisation, apportées par les réseaux MGEN (sections VAD, BOJ) et objectives. Au titre de chaque année de référence (assurance décès Mutex / assurance obsèques Néobis / Complément Autonomie MGEN/ Epargne (Retraite en points et assurance vie MAIF et Mutex) / Assurance Emprunteur (hors caution) / Protection juridique)	27 840 Versement à 80%	34 800 Versement à 100%	40%
Taux de satisfaction globale des assurés/adhérents	Le taux de satisfaction globale est déterminé via un baromètre de satisfaction réalisé auprès des assurés/adhérents MGEN par un organisme spécialisé. Le taux de satisfaction pris en compte correspond aux résultats obtenus lors de l'enquête annuelle réalisée au premier semestre de l'année.	85% Versement à 80%	91% Versement à 100%	30%
Budget de fonctionnement L2	Charges de fonctionnement votées au CA et comptabilisées sur le réseau commercial et relation adhérent + centres de service.	Supérieur à 100 % (302,5M) et inférieur à 102% (308,5M) Versement à 80%	Inférieur ou égal à 100% (302,5M) Versement à 100%	30%

Prorogation de l'accord télétravail

L'accord télétravail de 2022 est prolongé pour une durée de six mois. Cela laissera le temps d'une négociation à partir de septembre. D'ores et déjà, nous avons pu exprimer les axes d'améliorations que nous souhaitons. Nous demandons à l'employeur de réfléchir pour que le futur accord, sans être coercitif, gomme les réticences de certaines directions au télétravail. Nous ne prôtons pas le « tout télétravail », mais le trop faible nombre de jours de télétravail, sur certains périmètres, doit être augmenté. Le développement des RDV à distance et la réduction des superficies des sections nous confortent dans cette revendication. La règle des 2 jours sur site devra être plus claire, pour ne laisser que peu de marge aux interprétations managériales, ni aux chantages déplorables parfois constatés. Le montant de l'indemnité devra, elle aussi, certainement être réévaluée...

Réorganisation du réseau: Cap t'es pas RAC



La MGEN semble renoncer à ses engagements pourtant régulièrement mis en avant par la Direction quant à sa politique sociale durant cette grande période de transformation. L'employeur donne l'impression de profiter de la restructuration du réseau pour faire son ménage de printemps en licenciant ou en rétrogradant des REC, leur refusant d'accéder au poste de responsable d'agence. Parfois même, les choix faits peuvent poser des questions. Les années passées à servir la MGEN n'ont guère d'importance aux yeux des directions locales. Celles-ci s'exonèrent des enjeux même des risques psychosociaux et ne s'émeuvent pas devant les conséquences de telles décisions. **L'UNSA condamne ces pratiques** venues d'entreprises décriées par la MGEN à une époque. Nous avons interpellé l'employeur sur le sujet et nous nous interrogeons sur l'avenir de tous les salariés. Si l'employeur emprunte ce chemin, **sommes-nous déjà tous sur un siège éjectable au gré des incompatibilités d'humeur ou de fluctuation des niveaux de production attendus !?**

LES JOURNÉES DE RENTRÉE: TOUJOURS PLUS D'EXIGENCES

Les journées de rentrée, avec leur cohorte de stagiaires, arrivent. Certes, la période est propice pour la vente d'offres. Il apparaît en revanche que certaines directions régionales en réclament toujours plus, en dépit de la réalité et du devoir de conseil. Demander aux conseillers de vendre 5 OA par rendez-vous de rentrée, en ajoutant le CAM au « pack essentiel », nous semble aberrant et bien loin des discours officiels de la direction nationale. Pour certaines directions locales, cette nouvelle « norme commerciale » est synonyme de compétence commerciale. Si certains peuvent être à l'aise avec cette pratique, ce n'est pas le cas de tous. Imposer cette « norme » n'est pas un bon signal et pourrait aboutir à la déconsidération de conseillers en désaccord avec ce principe.

L'UNSA pense que la dérive de diminuer le nombre de rendez-vous de rentrée des conseillers en désaccord n'est pas loin. Elle aurait pour conséquence une accélération artificielle des difficultés à atteindre leurs objectifs. Les directions étant de plus en plus dans une course effrénée à la région qui finira première. Elles oublient les RPS et leur rôle d'accompagnement bienveillant des salariés. L'UNSA dénonce cette généralisation et alerte vivement l'employeur sur le sujet.

D'autres pratiques naissent ici ou là. La vente de deux Néobsia au même adhérent (capital et prestation), cela peut faire sens dans certains cas, mais là encore, l'impulsion de la ligne managériale à le faire systématiquement, ne nous convient pas.

Nous demandons un retour à des ventes plus éthiques permettant à tous les conseillers de se retrouver dans des valeurs plus proches de l'esprit de la mutualité.



Gare-toi de là !!!

Les déménagements des sections se poursuivent. Rarement convaincants, ils posent de plus en plus la problématique des stationnements. La MGEN ne propose, pour certains projets, aucune solution de stationnement et les directions locales laissent à la charge des salariés les abonnements de parking.

Nous demandons à l'employeur de prendre ses responsabilités en imposant la prise en charge du coût des stationnements sur le budget de la section. Les économies faites doivent bénéficier aussi aux salariés et non se faire uniquement sur leur dos.

En parallèle, la pratique désuète et devenue inacceptable de places réservées à des militants ou aux directions, perdure. Les élus UNSA ont récemment exprimé, sur le sujet, leur grand mécontentement. Nous demandons que cette pratique cesse.

Bilan des augmentations individuelles

Comme chaque année, la direction nationale nous présente le bilan de distribution de l'enveloppe des primes au choix : moment toujours tendu dans les centres de travail créant souvent de la frustration au sein des équipes. Même si la MGEN insiste sur les principes d'équité et d'objectivité dans le choix des heureux élus, le ressenti des salariés est bien à l'opposé et ils ne retrouvent pas ces deux grands principes. Les élus UNSA, travaillant dans les différents secteurs de la MGEN, confirment cette réalité. La non-attribution est parfois justifiée, à tort, par des discours sur les médianes de salaire, de primes reçues... Une opacité dans l'attribution incompréhensible pour les salariés. Ce bilan a été l'occasion pour l'UNSA de rappeler ces quelques réalités et que des messages plus clairs soient donnés aux directions. Si 32 % des salariés ont pu en bénéficier nous manquons un peu de finesse de chiffres qui permettrait peut-être de nous sécuriser et de lever les doutes sur une distribution juste entre services, et les différentes Catégories Sociaux Professionnelles.

Nous regrettons aussi un jeu de vase communicant entre augmentations collectives et individuelles. Nous souhaitons que l'employeur soit au rendez-vous de manière significative sur l'ensemble des enjeux de rémunérations en allouant une enveloppe globale nettement plus significative.

Entité MGEN	Nombre de Salariés bénéficiaires	
		Moyenne de % AI
E3	47	1,70%
E4	478	1,80%
T1	343	1,90%
T2	91	1,80%
C1	203	2,10%
C2	55	1,90%
C3	12	2,00%
Total général	1229	1,90%



Ton syndicat c'est avant tout :

- ▶ Celui qui t'informe des évolutions de l'entreprise,
- ▶ Celui qui dans les instances de dialogue social participe à l'amélioration des projets collectifs déployés,
- ▶ Celui qui te répond quand tu te questionnes sur tes droits,
- ▶ Celui qui est à tes côtés quand tu fais face à une situation conflictuelle au travail,
- ▶ Celui qui défend les conditions de travail et qui lutte contre leurs dégradations,
- ▶ Celui qui négocie et revendique des améliorations en matière de rémunération, de temps de travail et contreparties à ton engagement au quotidien.




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/ **RESPONSAGE**



Négociations complémentaires à venir :

- **Mutuelle d'entreprise** : 2026
- **TLT** : fin 2025
- **GECPP** : 2eme semestre 2025

Accords signés ces derniers mois:

QVCT - Janvier 2025
Transition L3 - Décembre 2024
Intéressement et PEE - Mai 2025



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

Le syndicat qui vous ressemble et qui nous rassemble!



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 !**