



1<sup>er</sup> syndicat de l'UES MGEN

# Info Flash

1<sup>er</sup> octobre 2025

La MGEN est à l'aube de relever les défis majeurs des déploiements de projets structurants pour l'avenir de l'entreprise, SIRO, Accolade et la mise en œuvre de la PSC du MEN. Tous auront des impacts forts sur les différents métiers de MGEN.

**L'UNSA-MGEN a conscience des enjeux et de l'importance de mener ces projets à bien, cependant il serait inacceptable que les salariés n'en soient qu'une simple variable d'ajustement**, comme nous pouvons le craindre. Nous observons trop souvent des tensions et une dégradation des conditions de travail, nous ne l'acceptons pas et nous ne manquons pas d'alerter l'employeur. Nous lui demandons de reconnaître les efforts quotidiens de ses équipes, qui ont permis, entre autres, d'obtenir d'excellents résultats économiques en plus des gains aux principaux appels d'offres. Après la **Culture**, le plan **déploiement pour le MEN** va mobiliser l'entreprise pendant de longs mois. Sur le réseau (Agence, Espaces Régionaux, VAD), nous constatons déjà des dérives de directions locales notamment lorsqu'elles contreviennent aux directives nationales du plan de déploiement. **Nous n'accepterons pas que des règles imposées en local aillent à l'encontre des engagements pris par l'employeur** et entravent, notamment, l'accès au télétravail et aux plages horaires variables durant cette période. Ces incohérences créent des tensions et des incompréhensions inutiles, sapant la confiance envers la MGEN. Nous demandons aux directions nationales d'être ferme sur le sujet et de ne pas s'entêter à faire la sourde oreille face à nos remontées du terrain.

Du côté des CDS, la recherche de gain de productivité reste permanente. Pour autant, dans certaines filières des retards sont déjà visibles, **notamment sur l'activité prévoyance des AJ, en phase d'industrialisation**. En cause, le manque d'effectif ou encore une mauvaise préparation, à l'image du passage dans les CDS des ex-PPR (sans prise en compte des salariés malgré un changement des conditions de travail). Tout cela a des conséquences sur les collègues avec des départs, de l'absentéisme, des salariés en souffrance. En somme, l'UNSA-MGEN avait déjà averti la direction générale qui, de son côté ne semble pas en avoir suffisamment tenu compte. L'accumulation des stocks touche de nombreux services détériorant la qualité de service, malgré les cadences de plus en plus fortes demandées par les directions des centres.

L'arrivée simultanée de la PSC et de SIRO risque d'accentuer la **charge de travail** et d'augmenter les stocks à traiter des différentes filières. L'employeur signale d'ores et déjà que la production sera stoppée durant les premiers jours du transfert vers le SI de la CNAM, créant un retard de traitement très important. Les seules réponses de MGEN sont le travail du samedi et l'appel à des plateformes externes, là où l'UNSA-MGEN répond par de la formation et des recrutements à la hauteur des enjeux. Nous ne cessons de rappeler que, pour nous, **les samedis travaillés doivent se faire uniquement sur la base du volontariat**. Si le nombre de volontaire dans les CDS, tout comme dans les agences, semble, pour l'heure, satisfaire la direction nationale, nous saurons avoir une réponse collective en cas de réquisitions.

L'employeur nous réserve encore et toujours des surprises. Lors du CSE du 25 septembre, la direction nous annonce qu'elle va faire appel au volontariat pour travailler le 10 novembre!! Jour de pont qu'elle a pourtant unilatéralement choisi dans un accord NAO (là où l'UNSA demandait des ponts en mai ou celui de Noël). **L'UNSA-MGEN a montré son mécontentement pour les salariés et la renonciation d'une partie de son accord**, même si à priori cette décision ne concernera qu'un volume limité de collègues. Si nous reconnaissons une période mouvante qui peut nécessiter des adaptations, elles doivent être accompagnées de mesures compensatoires conséquentes et que les volontaires bénéficient d'un autre jour de pont.

Appel interprofessionnel

Il faut changer de cap.

En grève et mobilisé-es le **2 octobre**

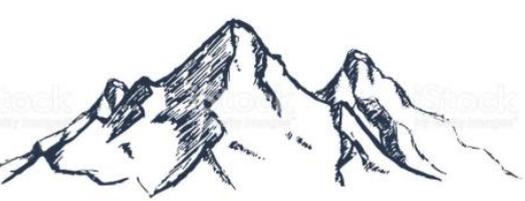
**Le syndicat qui vous ressemble et qui nous rassemble!**

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  
jlamblin@mgen.fr / 06 71 14 18 40

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





# CDS : MIRE et SIRO

## I. REX MIRE (2/2)

### Les constats après 2.5 mois

#### d'ouverture :

- Un outil ACCOLADE bien accepté par les collaborateurs et une formation adaptée (durée et contenu) avec des axes d'amélioration qui seront pris en compte pour les futures équipes formées (notamment pour la gestion de l'AO MEJSESR)
- Temps d'appropriation long de la part des adhérents (+ 20% d'appels par rapport à n-1) : des changements concomitants qui les perturbent (nouvelle gestion/nouvel EP/nouvelle carte TP/nouveau circuit TP)
- Des fonctionnalités RO absentes dans le nouvel EP et que les adhérents ne retrouveront que post SIRO dans Ameli<sup>1</sup>
- Une communication importante fin juillet auprès des professionnels de santé (qui font des amalgames car ils avaient compris initialement que tous les adhérents MGEN étaient concernés par la nouvelle carte TP)<sup>2</sup>
- Un circuit avec Viamedis à fiabiliser, en particulier sur le dentaire, qui a débuté le 8 juillet 2025 (travaux en cours)
- Des modalités de tri du courrier et des courriels à affiner et une adaptation de Orizon et d'Eden2 nécessaires
- Des DMT plus longues qu'anticipées dans les traitements Orizon

### Les actions pour contenir les stocks :

- Dégradation temporaire du taux de prise d'appels téléphoniques (Pilotage à 75% vs 90%)
- Formation de 2 équipes supplémentaires à Accolade en juillet 2025, et 1 équipe supplémentaire en septembre 2025
- Renforcement du recours aux prestataires externes (+ 40 ETP disponibles à partir du 18/08)
- Pilotage quotidien des ressources/flux avec les équipes opérationnelles des centres
- Programmation de samedis travaillés le 20/09, les 4 et 11/10 pour les collaborateurs CDS sur la base du volontariat
- Des évolutions dans Orizon pour améliorer la priorisation et le tri des demandes à traiter (MEP du 15/09)

Dans la continuité du projet MIRE, les travaux pour migrer les contrats individuels restants ont été lancés cet été, dans l'optique de décommissionner les applicatifs cœur de gestion du SI Legacy (Orper/Orion) à fin 2026.

<sup>1</sup> Suite aux constats remontés, l'adhérent peut désormais visualiser et télécharger son attestation de droit RO via le NEP depuis le 15/09

<sup>2</sup> D'autre part une évolution du SVI PS au 29/08 les invite à se rapprocher des organismes de TP pour des questions sur le sujet

Un « retour sur expérience » (REX) a été réalisé par la MGEN sur le passage des retraités sur ACCOLADE (MIRE). Avec des données identiques, l'UNSA-MGEN n'a pas la même analyse (qui s'appuie sur la réalité du terrain) que l'employeur, pour qui tout va bien. Si techniquement le projet MIRE est une réussite, nous n'avons pas manqué de rappeler la réalité. Sur cette période, la MGEN compte + 20% d'appels si l'on compare à des périodes similaires, et n'incorpore pas les passages en section. Les salariés ont fait face à l'incompréhension et parfois même à des incivilités de la part des adhérents, mettant ainsi leur santé en risque. L'employeur reconnaît avoir sous-estimé

l'impact du projet MIRE malgré nos nombreuses alertes. Nous avons redit fermement qu'il ne devait rien minimiser sur le projet SIRO alors que, dans notre rôle de prévention et en connaissance du terrain, nous l'avertissons depuis longtemps sur les risques psycho-sociaux (RPS) possibles. Nous y serons encore plus attentifs durant cette période charnière de l'entreprise. La direction va mettre en place un suivi plus régulier permettant une réaction plus rapide, nous permettant aussi une meilleure analyse. L'UNSA-MGEN a relevé toutes les faiblesses, du fait des expériences vécues par nos représentants sur le terrain. Nous avons aussi noté un manque de formation des équipes concernées et avons proposé que des salariés aguerris (notamment d'EFS) viennent combler cette lacune de l'employeur. SIRO arrive à grand pas avec de plus grandes inquiétudes. Gageons que MGEN prenne nos constats à bras le corps pour le bien des salariés. C'est d'ailleurs en nous basant sur notre expérience en tant que salarié, que l'UNSA-MGEN demande depuis longtemps le gel des objectifs pour les CDS pour cette fin d'année.

## Un peu de redistribution !

### Prime PPV: 2 X 1000€ brut

Suite au mouvement de grève du mois de mai que nous avons engagé en intersyndicale et une mobilisation importante des salariés, la MGEN s'était engagée à ouvrir une négociation sur une prime, à la rentrée. L'UNSA-MGEN a rappelé à l'employeur l'investissement de chacun dans le cadre de la transformation et les échéances historiques qui se dessinent dans un scénario de succès collectifs aux appels d'offres PSC. Lors de l'ouverture de cette négociation, nous avons signifié à l'employeur la faiblesse de sa proposition et l'insécurité de vagues promesses pour la suite... Après interruption de séance, l'employeur a concédé quelques avancées pour aboutir à une proposition plus en adéquation avec les attentes des salariés.

**Nous avons obtenu à ce que la MGEN s'engage à verser deux primes**

- 1000€ brut fin novembre 2025.

- 1000€ brut à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2026.

👉 Hors budget NAO. 👉 A condition d'avoir 6 mois d'ancienneté.

Acteur majeur de cette négociation et riche du soutien de nos représentants locaux, l'UNSA-MGEN, signe l'accord PPV aux bénéfices des salariés des secteurs assurantiels. L'UNSA-MGEN assume le gain et n'oublie pas de rappeler à la direction générale, que ce qui est donné d'une main ne doit pas être repris de l'autre (cf primes variables) et qu'une augmentation générale devra être une priorité lors des prochaines NAO.



# LE RÉSEAU: OBJECTIF PSC



La direction nous a dévoilé les objectifs pour la fin d'année, suite à une modélisation basée sur l'expérience du déploiement de la Culture. Nous reconnaissons qu'il n'est pas simple de construire des objectifs, tout en rappelant que **l'UNSA-MGEN demande la neutralisation des objectifs pour 2025** (tout comme les CDS).

Les objectifs se baseraient donc sur trois axes, pour une prime de 2000€ : Pilotage du capacitaire régional (40% de la prime), la souscription en prévoyance (40 % de la prime) et le recueil de consentement (20% de la prime). La MGEN se veut très rassurante quant à leur faisabilité, nous surveillerons au plus près et nous demanderons à l'employeur des points d'étapes pour s'en assurer. Les managers seront aussi aux premières loges pour bien les expliquer aux équipes, ce qui risque de s'avérer très ardu au regard de la complexité du montage imaginé!

Les objectifs de la VAD sont similaires, à l'exception des quelques salariés qui ne seront pas concernés par la PSC dont nous n'avons pas eu les objectifs.

Nous avons pu revenir sur l'organisation du déploiement et les inquiétudes fortes que nous avons avec l'arrivée simultanée de SIRO. **Nous craignons des passages à l'accueil accru, une fatigue supplémentaire et, comme pour les CDS, des risques d'incivilités des adhérents plus importants.**

Nous déplorons aussi que MGEN ne désire pas équiper les conseillers d'écrans supplémentaires pour un meilleur confort en **télétravail**. Nous savons que MGEN subit les désidératas incessants du ministère, mais elle doit prendre en considération les impacts sur ses salariés. Comme par exemple les présentations en établissements, attendus par les CCS mais qui devraient finalement être beaucoup moins nombreuses que prévues.

## Pilotage du capacitaire régional

- Taux d'adhérence entre le capacitaire (nombre d'ETP activité téléphonique) demandé par le service Pilotage du siège et la mise à disposition des ETP par la région.
- L'objectif est régional et identique à chaque région.
- Objectif : 97% d'adéquation entre le capacitaire (nombre d'ETP activité téléphonique) demandé par le service Pilotage et la mise à disposition des ETP par la région. Le seuil de déclenchement est défini à 95% d'adéquation.\*
- L'objectif est défini et mesuré pour une période de 3 mois [Octobre à décembre 2025] avec un suivi/pilotage mensuel.

## Souscription Prévoyance

- Taux d'équipement d'adhérents ayant souscrit à la Prévoyance Individuelle [Maintien administratif & Conquête] ou Collective versus le % d'agents affiliés au contrat collectif santé.
- L'objectif global se décompose en 2 sous objectifs basés sur le nombre de liens d'affiliations adressés durant la période de déploiement [8/10 au 19/12]:
  - 1<sup>er</sup> objectif : Taux d'agents déjà adhérents MSP conservant l'offre individuelle MSP, ou basculant sur l'offre collective : 95% calculé sur la période de déploiement jusqu'à fin décembre.
  - 2<sup>ème</sup> objectif : Taux d'agents non adhérents MGEN ayant souscrit à un contrat prévoyance MGEN (collective ou individuelle) : 5% calculé sur la période de déploiement comprise entre le démarrage de la commercialisation de l'offre collective, et jusqu'à fin décembre.Ces 2 sous-objectifs se traduisent en un nombre global de contrats souscrits ou maintenus.
- L'objectif est national et calculé sur l'ensemble des canaux de contacts (téléphonique, rendez-vous...).
- L'objectif est défini et mesuré pour une période de 3 mois [Octobre à décembre 2025] avec un suivi/pilotage mensuel.

## Recueil du Consentement

- Taux de consentement recueillis auprès des agents (Adhérents ou non adhérents) versus le % d'agents affiliés au contrat collectif santé. Les agents ayant exprimé une dispense sont exclus du périmètre.
- Le recueil du consentement concerne les offres analogues et autres offres MGEN et ne tient pas compte du recueil de consentement sur les offres partenaires.
- L'objectif global se décompose en 2 sous objectifs basés sur le nombre de liens d'affiliations adressés durant la période de déploiement [8/10 au 19/12]:
  - ✓ 1<sup>er</sup> objectif : un objectif pour les adhérents connus de MGEN qui n'ont pas déjà donné leur consentement
  - ✓ 2<sup>ème</sup> objectif : un objectif pour les agents non connus de MGEN qui n'ont pas déjà donné leur consentement**55%**
- L'objectif national et calculé sur l'ensemble des canaux de contacts (téléphonique, selfcare...) incluant les agents affiliés d'office.
- L'objectif est défini et mesuré pour une période de 3 mois [Octobre à décembre 2025] avec un suivi/pilotage mensuel.

## Licenciement Ego-nomique



Nous avons déjà fait le constat, dans notre « info flash » de juillet, de choix et de postures des directions visant à écarter certains REC ou RAC lors de la restructuration du réseau. Le résultat: des responsables d'équipes sur le départ, en mal-être et/ou en arrêt de travail.

La MGEN, qui prônait les "départs naturels" il y a peu, semble accepter un changement de cap, au vu de certains licenciements pour le moins discutables et soutenant une guerre des égos de quelques directions envieuses de leurs homologues.

Il est difficile de ne pas s'interroger. La production affiche une dynamique positive, mais elle est parfois le résultat de directives managériales très critiquables. La pression exercée peut amener à des menaces de licenciement qui, même si non-majoritaire, ne sont pas rares. Elles poussent certains employés, dès les premiers jours de l'année, à des objectifs intenable et supérieurs à l'attendu.

Certes, nous ne nions pas les disparités de niveaux de production. Des accompagnements existent, mais un peu de recul est nécessaire. En effet, la comparaison n'est pas raison : être un conseiller moins performant ne justifie en aucun cas un licenciement pour « insuffisance », tout comme être désaccord avec des décisions managériales douteuses. Pourtant, il semblerait qu'il n'y ait aucune pudeur, pour certains, et que le désir de gagner, lors de trop nombreux "challenges", pousse certaines lignes managériales à écarter les conseillers qui ne parviennent pas aux résultats de leurs propres ambitions, pour encore une fois, flatter des égos de directions bien mal avisées.

L'UNSA-MGEN a exprimé sa colère face à ces pratiques. Nous souhaitons que cette frénésie du chiffre cesse. Cette forme de compétitions malsaines, à qui sera le 1<sup>er</sup>, n'a pas de sens, d'autant plus s'il elle se fait au détriment des salariés !



# Nos DROITS

## ❑ Fond de SOLIDARITE Branche ANEM-2025

CCN MUTUALITE	Montant	Fréquence	Revenu fiscal de référence (divisé par le nombre de parts du foyer fiscal)	Justificatifs
Aide aux aidants	3.000 € (hors cas de majoration)	Une fois par année civile et par personne aidée	35.700 €	Forfait accordé après justification de la situation d' <u>aidance</u>
Aide frais de garde d'enfants	200h de frais de garde et prise en charge des frais de transport	Par année civile	35.700 €	Forfait accordé après justification d'une situation ayant entraîné le besoin de garde (hospitalisation...) + justifier les heures de garde
Aide « maladies redoutées »	2.000 € (hors cas de majoration)	Par année civile	35.700 €	Forfait accordé après justification de l'existence d'une ALD pris en charge par l'assurance maladie

## ❑ Report des droits à congés payés en cas d'arrêt maladie pendant ses congés ...

<https://www.unsa.org/Report-des-droits-a-conges-payes-en-cas-d-arret-maladie-pendant-ses-conges.html>

CSEC UES MGEN

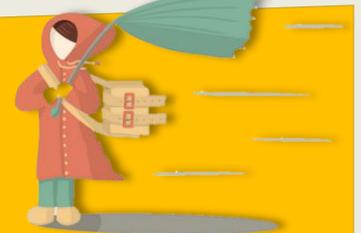
Accédez aux PV « complets » de CSE et CSE C (actualité entreprise) et (re)découvrez vos œuvres sociales (tourisme, prestations sociales et culturelles...) :

<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](mailto:dispositifqvt@mgen.fr)
- Assistance Sociale : 0 800 94 12 21/ RESPONSABILITE



## Négociations complémentaires à venir :

- **Mutuelle d'entreprise** : 2026
- **TLT** : fin 2025
- **GECPP** : Fin 2025

## Accords signés ces derniers mois:

- QVCT - Janvier 2025
- Transition L3 - Décembre 2024
- Intéressement et PEE - Mai 2025
- Prime PPV – Septembre 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 !**