



1^{ER} SYNDICAT DE L'UES MGEN

INFO FLASH

Novembre 2025



Depuis quelques semaines, nous sommes entrés dans le déploiement de la PSC MEJSSR et nous pouvons dire que **ce lancement est très compliqué**. Nous ne pouvons reprocher à la MGEN d'avoir vu large dans ses besoins pour répondre présente face à l'affiliation des agents. Idem quand nous subissons les attermolements des décisions du ministère. **En revanche l'UNSA-MGEN a bien conscience que tout a un impact direct sur les salariés**. Les déplanifications incessantes et journalières, les pressions locales à continuer de vendre des OA, les décisions unilatérales de l'employeur quant à la nature des prises d'appels ODIGO... Tout cela rend plus compliqué l'organisation des salariés dans leur activité et l'articulation vie professionnelle / vie personnelle. L'UNSA-MGEN ne cesse de prévenir l'employeur sur les risques psycho-sociaux que cela peut engendrer.

Nous savions que durant cette période, encore plus qu'en temps normal, la souplesse des salariés serait mise à rude épreuve, approchant même du contorsionniste. Nous constatons tout de même des disparités flagrantes sur la masse d'activité sur le réseau, conséquentes aux tailles différentes des sections, aux horaires d'ouvertures et de fermetures des sections (spécifiques au déploiement) et aux zones en déploiement ou pas... Néanmoins nous pensons qu'une meilleure répartition de la charge de travail, permettrait que tous les salariés vivent au mieux cette période déjà mouvementée avec tous les changements vécus (PSC, MIRE, SIRO).

L'UNSA-MGEN déplore aussi les interprétations du plan de déploiement en local, rajoutant des activités non prévues, refusant le télétravail pour d'obscures raisons ... Alors qu'une augmentation élevée des passages à l'accueil use et fatigue les salariés. Les comportements des assurés accentuent cette lassitude et mettent à mal les conseillers. Même si l'employeur nous dit rappeler les règles régulièrement, il semble que l'écoute de certaines directions ne soit pas un point fort et nous dénonçons un management qui, trop souvent, va à l'encontre du bien être des salariés. Nous souhaitons leur rappeler que si les salariés fournissent des efforts pour la réussite de l'entreprise et pour répondre aux exigences, **ils en attendent de même de leur ligne managériale dans la préservation de la QVCT et sur la prévention des RPS**. Ils ne peuvent pas rester dans un monde parallèle où ils n'auraient pas de compte à rendre.

La VAD n'est pas en reste et connaît une activité soutenue qui en plus de répondre aux demandes d'adhésions, traite les appels du « run » sur le contrat Culture, ceux du MTSSF et en partie le déploiement du MEN. Un constat aussi a été fait, les assurés, sous prétexte d'adhésion, passent par différents canaux pour avoir des renseignements sur le contrat collectif. Cela a poussé la MGEN à mettre à contribution l'ensemble du réseau afin d'équilibrer la charge de travail téléphonique et assurer la qualité de service. L'UNSA-MGEN le comprend même si nous aurions apprécié une communication de l'employeur formelle et officielle auprès des organisations syndicales.

L'impact considérable de la mise en place de SIRO (après MIRE) sur l'activité des CDS se traduit par une conséquence importante : le recours aux heures supplémentaires obligatoires.

Le pire a certainement été évité, concernant la menace d'un recours à quatre samedis obligatoires, les organisations syndicales souhaitaient unanimement éviter ce scénario et ont pesé pour faire évoluer cette orientation. Celle des heures supplémentaires n'est pas idéale mais devrait apporter un peu plus de souplesse dans l'organisation de chacun, pour le peu que cela reste exceptionnel. Nous demandons à l'employeur de surveiller de près les risques psycho-sociaux et la fatigue engendrée.

La MGEN devra prendre en compte cet investissement dans la reconnaissance de son personnel. En local, les managers se devront bienveillants et de faire attention au cas de certains salariés en difficulté avec cette organisation. Toute cette période est un puzzle dont chaque pièce dépend des autres... Notons tout de même le gel des objectifs des CDS sur novembre et décembre. **De son côté, l'UNSA-MGEN rappelle qu'elle souhaite la neutralisation les objectifs sur l'année complète pour toutes et tous.**

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/>



SIRO LE GRAND BAZAR

Le passage aux outils de la CNAM a bloqué les actes de gestion augmentant considérablement les stocks. La MGEN se satisfait de ce qui est pour elle une « réussite » technique. Comme pour MIRE, la réalité des salariés est d'une toute autre nature avec des débuts plus que laborieux, contrairement à ce que l'employeur veut croire et dire. Les outils qui ne fonctionnent pas, des soucis techniques multiples, des changements d'activités impromptus, un nombre d'appels en forte hausse et des assurés parfois exécrables, ont été le scénario des premiers jours. Nous ne sommes pas naïfs et nous pouvons admettre qu'une telle bascule engendre forcément des désagréments. Nous ne pouvons pas, en revanche tolérer, que MGEN minimise les conséquences sur les salariés, sur leur santé et sur leur motivation. Nous avons pu, lors du CSE du 20 novembre, l'exprimer fortement face à un employeur qui ne prend pas la mesure de la lassitude, de la fatigue et de l'agacement des salariés.

Les élus UNSA-MGEN ont vivement expliqué à l'employeur la réalité du terrain, ce que vivent les salariés durant cette période. Nous jugeons très préoccupante cette situation associée à la fatigue croissante des équipes. Tout comme le mécontentement des adhérents qui augmente et qui la reporte sur les salariés.

Le recours aux heures supplémentaires obligatoires dans les CDS ne doit pas devenir une norme à laquelle les directions s'habituent et abusent. C'est pourtant bien le chemin qui est pris en ajoutant 3 semaines au dispositif, sans prévenance des représentants du personnel au CSE. L'UNSA-MGEN a demandé des ajustements, que cela soit fait via le volontariat et non en imposant un recours obligatoire.

Les débuts chaotiques de SIRO, ne doivent pas être compensés par la santé des salariés. La MGEN semble sourde et persiste dans cette voie qui, pour nous, à terme deviendra contreproductive si le constat d'une explosion des arrêts de travail venait à se vérifier.

Dans les agences, le tableau n'est pas plus joli. Les accueils ne désemplissent pas et les tensions verbales à l'encontre du personnel se multiplient. La pression sur les horaires ne cesse de venir dégrader les conditions de travail. Là encore, nous sommes très inquiets des conséquences, comme la multiplication de contraintes au quotidien pour le salarié : refus systématique du CHI, non-respect des 35 minutes de pause méridienne...

Nous demandons expressément à l'employeur de redresser la barre du bateau qui part à la dérive.

POINTS SUR LES OBJECTIFS PSC DU RESEAU

L'employeur a fait un point sur les objectifs du réseau durant le déploiement de la PSC (taux d'adhérence au besoin ODIGO, adhésion prévoyance et consentement). Les débuts semblent satisfaisants et nous notons que l'objectif prévoyance ne se fera que sur le maintien administratif, la prévoyance collective démarrant en 2026.

Nous avons indiqué à la direction que l'on voyait une érosion du taux de consentement. Les communications récentes, dénigrant la MGEN, sur les réseaux sociaux, pourraient aussi l'accentuer même si beaucoup d'amalgames et d'inexactitudes les composent. Nous attendons la réponse de l'employeur. Nous avons demandé qu'un point régulier soit fait afin que nous puissions suivre les évolutions.

	Auvergne Rhône Alpes	Bretagne Pays de la Loire ExtraMétro littain	Bourgogne Franche Comté Antilles Guayne	Ile de France	Hauts-de- France Normandie	Grand-Est	Occitanie	Provence Alpes Côte d'Azur Corse	Nouvelle- Aquitaine	Centre Val de Loire Ocean Indien	GLOBAL REGIONS
OCTOBRE	Volume d'heures planifiées	1220:00:00	1555:30:00	976:30:00	1395:11:31	1578:00:00	883:30:00	1307:00:00	1169:30:00	1166:30:00	12431:30:00
	Durée Log on (Odigo)	3137:18:29	3007:54:23	1217:23:15	1688:05:51	2765:16:47	1255:31:36	1478:40:36	1518:34:50	1426:39:31	18171:46:41
	Taux d'adhérence	257,16%	193,37%	124,67%	120,99%	175,24%	142,11%	113,14%	129,85%	122,30%	146,18%

	Auvergne Rhône Alpes	Bretagne Pays de la Loire ExtraMétro littain	Bourgogne Franche Comté Antilles Guayne	Ile de France	Hauts-de- France Normandie	Grand-Est	Occitanie	Provence Alpes Côte d'Azur Corse	Nouvelle- Aquitaine	Centre Val de Loire Ocean Indien	GLOBAL REGIONS
NOVEMBRE	Volume d'heures planifiées	263:00:00	443:30:00	300:30:00	481:30:00	515:30:00	374:00:00	459:00:00	407:30:00	262:00:00	3732:30:00
	Durée Log on (Odigo)	500:18:25	800:24:07	382:20:13	546:49:13	632:25:00	483:32:08	518:28:23	501:18:43	381:21:20	4946:05:06
	Taux d'adhérence	190,26%	180,47%	127,25%	113,58%	122,69%	129,27%	112,96%	123,04%	145,57%	132,77%

INDICATEURS	Affiliés au 05/10	Affiliés au 12/10	Affiliés au 19/10	Affiliés au 26/10	CUMUL OCTOBRE	Affiliés au 02/11	Affiliés au 09/11
Nombre d'affiliation	21	8 199	32 354	54 131	89 867	109 402	150 735
Nombre d'agents déjà adhérents n'ayant pas donné préalablement leur consentement	6	2 049	7 773	12 512	18 107	21 445	28 075
Nombre d'agents non adhérents MGEN	10	1 842	8 045	14 957	32 222	40 161	58 816
Nombre de consentements positifs sur la population déjà adhérent	6	1 553	5 962	9 657	12 933	15 378	19 939
Nombre de consentement positif sur la population non adhérent	7	1 421	6 142	11 462	18 041	23 415	33 516
Consentements agent connu (dont on n'avait pas le consentement)	100%	76%	77%	77%	71%	72%	71%
Consentement agent inconnu	70%	77%	76%	77%	56%	58%	57%
Consentement global	81,25%	76,43%	76,52%	76,88%	61,54%	62,97%	61,52%

Nouvel Accord 2026 -2030

Un nouvel accord télétravail a été négocié et prendra effet au **1^{er} janvier 2026 pour 4 ans**. Il s'appuie sur le précédent qui se devait, de part les années d'expérience, d'être remis à jour. **L'UNSA-MGEN a pu exprimer ses revendications** en la matière comme une simplification des plafonds du nombre de jours avec seulement deux paliers (50 jours et 110 jours), la généralisation du « kit télétravail » (Trop souvent seule OS face à cette revendication, portée depuis janvier), la possibilité de poser en ½ journée, une meilleure indemnité journalière... Nous avons aussi insisté sur une acculturation, par les lignes managériales, nécessaire. Cela afin que tous les salariés puissent accéder équitablement au télétravail et d'éviter des discours inaudibles (engendrés par une vision passéiste) pour justifier le refus systématique à **cette modalité de travail**. Les représentants UNSA-MGEN, ont dénoncé aussi l'imagination débordante, en local, pour créer des principes visant à restreindre le télétravail aux salariés. Espérons qu'un jour elle soit mise au service du bien-être des salariés. Nous rappelons aussi que les critères d'autonomie et de maîtrise du poste sont les seuls critères qui doivent être pris en compte et que les directions ne doivent pas confondre leur degré d'exigence et l'autonomie des salariés.

L'employeur a, dès le début de la négociation, indiqué son souhait de pérenniser le télétravail, de pouvoir l'améliorer même s'il nous a énoncé quelques lignes rouges :

- Refus d'augmenter le nombre de jours des sections (25 actuellement). Nous avons rappelé que la réduction des superficies (voulue par la MGEN) et le souhait de développer les RDVs à distance, devraient pourtant inciter la direction à accepter cette revendication de l'UNSA-MGEN.
- Refus de donner accès au « kit Télétravail » pour les salariés n'en bénéficiant pas.

Les 4 organisations syndicales ont insisté sur le fait que des écrans sont dormants dans les centres de travail et qu'ils devraient être redistribués. Nous insistons, par ailleurs, pour qu'une solution soit trouvée afin de préserver la santé des télétravailleurs.

Nous avons réussi à faire bouger certains principes et nous resterons vigilants aux dérives.

Les principales évolutions négociées :

- **Télétravail en ½ journée possible.**
- **Augmentation du forfait passant de 2,50€ à 2,70€. (Limite légale)**
- **Accompagnement possible par un représentant syndical du personnel en cas de refus initial.**
- **Nouvelle dotation financière de 300€ sur le catalogue CAMIF (lien sur le portail M).**
- **Expérimentation à 30 jours de Télétravail pour les agences.**



N'oubliez pas d'utiliser la dotation précédente de 200€ avant le 31/12/2025.

Début de la « Négociation annuelle obligatoire »

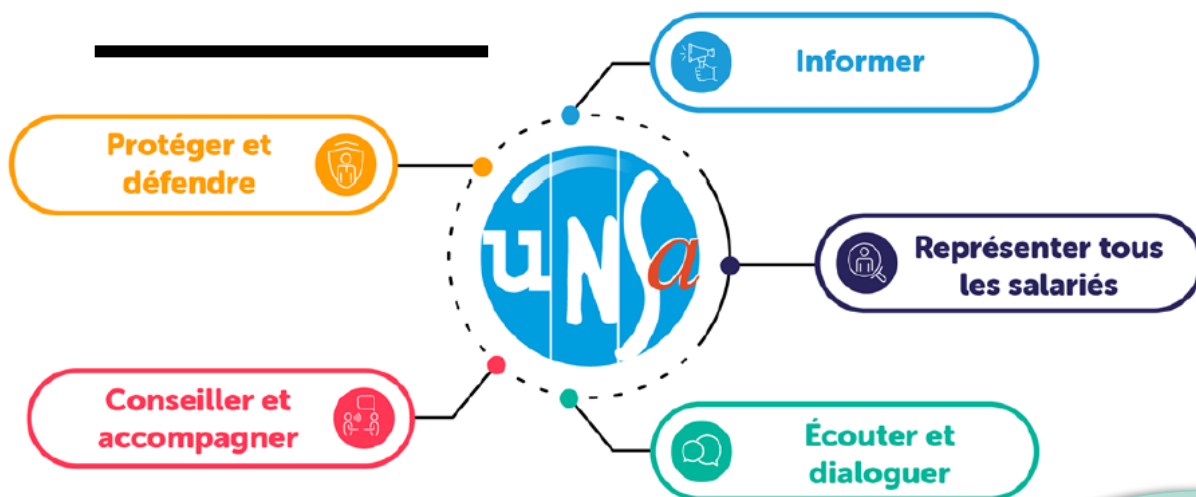
La NAO s'ouvre à nouveau, comme chaque année en cette saison, mais dans un contexte particulièrement difficile de mise en œuvre de la PSC. Les premières discussions semblent attester du grand écart de perceptions entre nos attentes et les budgets alloués par l'employeur au financement de mesures de reconnaissance très attendues, alors que nous savons qu'il dispose de moyens conséquents (en atteste les différents investissements engagés cette année encore) .

Lors de la première séance, l'UNSA-MGEN a présenté ses revendications principales :

- **La revalorisation générale des salaires** au 1er janvier 2026 constitue pour nous une priorité.
- La renégociation du contrat Santé collectif, pour les salariés et leurs bénéficiaires.
- Passage à 60% de participation employeur sur les chèques vacances.
- L'instauration au titre de l'année 2026 de deux journées de pont, offert par l'employeur (le 15 mai et le 13 juillet).
- Revalorisation des « primes services » variables (ER/CDS/incluant les filières administratives) à 900 euros/an pour tous sans discernement cadres/non cadres.
- La refonte du dispositif ancienneté : Mise en place d'une indemnité à compter de 5 ans et revalorisation significative des montants.

... et bien d'autres mesures encore, construites sur la base de vos remontées et des constats de carences observées

Nous verrons lors des prochaines étapes qui se terminent en janvier 2026, si l'employeur se montre à la hauteur de cette période historique, des exigences accrues pour son personnel, alors que l'inflation a fortement impacté les salariés ces dernières années et que les difficultés de recrutements persistent, faute d'une attractivité toujours en berne.



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/>

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

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 (effet 2027)
- **GECPP** : fin 2025 (pour une subrogation d'un an)
- **NAO** : en cours

Accords signés ces derniers mois:

QVCT - Janvier 2025
Intéressement et PEE - Mai 2025
Prime PPV - Septembre 2025
TLT - Novembre 2025





Bulletin d'adhésion 2026

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__

Signature

Paieement par virement bancaire

RIB accessible depuis notre site: www.unsa-mgen.fr

Pour un paiement en plusieurs fois, contactez notre trésorier.

Si le paiement se fait par chèque, retournez à (en 'lettre suivie' de préférence):
UNSA-MGEN - 3 square Max Hymans 75015 PARIS

Contact Trésorerie:

Eric DAVID :
edavidsi@mgen.fr

Cotisation 2026

Base de calcul: Salaire brut Mensuel « imposable »	cotisation annuelle	Reste à charge annuel déduction faite du crédit d'impôt de 66%	Reste à charge mensuel déduction fait des 66% de crédit d'impôt
jusqu'à 1600€	50 €	17 €	1,45 €
de 1601 à 1800€	60 €	20,4 €	1,70 €
de 1801 à 2000€	70 €	23,8 €	2 €
de 2001€ à 2400€	80 €	27,2 €	2,30 €
de 2401 à 2800€	90 €	30,6 €	2,55 €
Plus de 2800€	100 €	34 €	2,85 €

Nous
sommes là
pour vous
aider !