

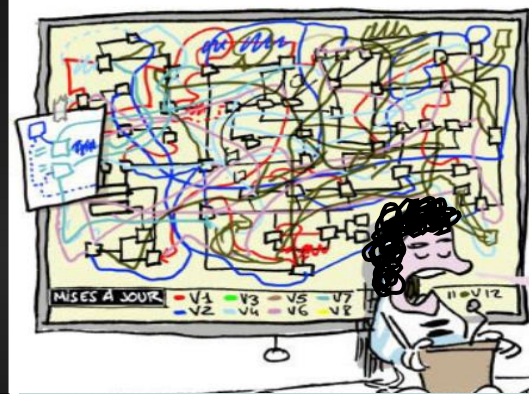


Cette période devait marquer la fin d'une longue transformation, nous avait-on-dit, la réalité est bien ailleurs. Tout se transforme, tout se crée mais tout se perd. A force d'une chirurgie poussée, le visage de notre entreprise ne ressemble en rien à notre MGEN, elle en devient méconnaissable. Nous savons que les exigences du MEN sont parfois contradictoires, de dernières minutes et imposent à notre employeur de s'adapter. Au bout du bout, **ce sont avant tout aux salariés de composer avec ces contraintes et de s'adapter à toutes ces évolutions intempestives.**

Pour cela, L'UNSA-MGEN ne cesse d'inciter vivement MGEN, à montrer sa reconnaissance au delà de ce qu'elle fait actuellement. Certes nous avons obtenu des avancées : comme une prime PPV pour tous (une première partie en novembre 2025, l'autre en finalement qu'en mai 2026 au regard de la reculade liée aux derniers engagements), l'ajustement des mesures compensatoires dans les CDS et le réseau, mais est-ce suffisant ? la réponse est « NON! ». L'UNSA-MGEN a noté quelques concessions, mais continuera de se battre pour plus de cohérence dans les choix organisationnels, pour davantage de moyens humains et plus de reconnaissance pour les salariés, qui sont, loin d'un jeu de posture, notre priorité.

Dans un contexte où les efforts de chacun ne sont plus à démontrer, où les salariés relèvent le pari de la PSC, la MGEN ne perd pas de temps pour en demander encore plus. Les risques psychosociaux, déjà très présents, seront accrus à la vue des orientations que semblent prendre la direction nationale.

- **Dans les CDS :** Les modifications subites du calcul des DMT et en conséquence des attendus de production défavorisent les salariés. Cela sans consultation, ni des salariés, ni des organisations syndicales. Elles suscitent l'agacement et l'incompréhension. Loin de motiver les salariés alors que les stocks restent élevés, ce changement de règles en cours de jeu, nous semble très risqué. L'arrivée de l'IA, à pas feutrés, risque aussi d'amener des changements avec plus ou moins d'impacts (voir page 3).
- **Dans les ER:** En lien avec les stocks des CDS, MGEN a décidé de faire une nouvelle fois appel à l'entraide. Ce sont cette fois les PRAS (ex-PPR) qui vont gérer des remboursements dit « simples », en complément de leur activité d'action sociale. Une formation est prévue pour les volontaires et l'entraide prendra fin en mai 2026 avec l'arrivée de l'action sociale du MEN. **Du côté du PAR** (pôle administratif), l'UNSA-MGEN a dénoncé le retard de versement de « la prime support » initialement prévue en février, et finalement versée en avril. Aucune explication de l'employeur, nous lui demandons une plus grande attention pour les années futures et d'être aussi vigilant sur une population toujours inquiète quant à son avenir. De même, nous sommes la seule organisation syndicale à avoir révélé un document (malgré un déjà existant) sur les missions des pôles administratifs. L'employeur nous garantit que ce ne sont pas de nouvelles activités venant gonfler leur quotidien, déjà bien chargé, mais bien de sécuriser certaines tâches, nous veillerons à la réalité sur le terrain.
- **Sur le réseau et la VAD,** les objectifs commerciaux sont enfin tombés (voir page 2). Nous espérons que cela ne va pas être l'occasion pour des directions locales de pouvoir augmenter la pression sur les salariés (encadrants ou non-encadrants) en toute impunité et ne devant rendre que trop peu de compte. L'UNSA-MGEN y restera extrêmement vigilante pour dénoncer des abus qui seraient constatés sur le terrain, déjà tendu.



« ...et vous pourrez constater qu'après le lancement de nos projets, ajouté à la nouvelle mise à jour de notre process organisationnel, couplé à l'audit interne et à notre étude prospective interservices, nous aurons alors une implication concrète du système de gestion de la qualité qui saura embarquer le niveau de production de nos développements multidimensionnels

... où chacun saura retrouver sa place précisément, comme le niveau d'exigence qui lui est propre, moyennant la complétude du tableau le bord XB43, pour une efficacité globale optimum ! »

Le syndicat qui vous ressemble et qui nous rassemble!





Objectifs commerciaux - Réseau

Un vrai labyrinthe et un choc des exigences !

Sans être gêné par une annonce bien trop tardive, l'employeur nous présente ses objectifs commerciaux. Le moins que l'on puisse dire, c'est que la MGEN durcit les conditions, augmente les exigences sans transition et avec trop peu de considération des salariés fatigués. Pour l'UNSA-MGEN, les salariés très impliqués dans la réussite de l'affiliation santé, poussés à marche forcée à réussir le déploiement de la prévoyance, pouvaient s'attendre à plus de bienveillance de l'employeur. Non, ce n'est pas le chemin qu'il prend. Nous avons vivement exprimé notre incompréhension face à cette reprise si brusque, au détriment des conseillers et de leur réussite. La prévoyance devient un enjeu majeur et s'avère désormais objectivée, quand par le passé la direction refusait de la prendre en compte numériquement...

Nous regrettons aussi qu'aucun plan d'accompagnement de reprise n'ait été réalisé avant. L'absence d'un plan B apparent si la fin du déploiement devait se poursuivre jusqu'en octobre, tout comme les incertitudes liées aux journées de rentrée dans un format encore inconnu, sont aussi des éléments mis en avant par l'UNSA-MGEN, pour dénoncer une réalisation des objectifs qui nous paraît trop ambitieuse. La complexité du dispositif, rend difficile sa compréhension ce qui ne facilitera pas la communication des responsables aux équipes locales.

Malgré les remarques des élus UNSA-MGEN la direction n'a pas infléchi ses arbitrages pour lesquels nous dénonçons des conditions inacceptables, à l'image de condition d'obtention de la prime individuelle des CCS, qui ne s'avèrerait possible qu'avec une réussite sur l'objectif EPARGNE/RETRAITE, indépendamment des autres résultats réalisés.

CC / CCS	Objectif collectif	Objectif national ou régional	Part de la prime collective	Montant
Avril à Décembre 1 200 €	RETENTION PREVOYANCE OFFRES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES <small>Attention - taux d'adhésions MSP et/ou MSP transférés sur l'offre collective ou restant sur l'offre individuelle, mesure effective au 31/12/2026.</small>	National	58%	700 €
	PRODUCTION MSPH	Régional	13%	150 €
	PRODUCTION OA	Régional	21%	250 €
	QUALITE DE SERVICE	Régional	8%	100 €

Objectifs REC/RAC

- Les critères de déclenchement de la prime commerciale des REC et des RAC sont identiques à ceux des CC/CCS.
- Le REC a un objectif qui est égal à la somme des objectifs des conseillers de son équipe
- Le RAC a un objectif qui est égal à la somme des objectifs des conseillers de son agence

EXEMPLE: Surperformances OA et prévoyance plafonné 150%
50% de ventes supplémentaires, alors l'intégralité de la prime de surperformance est versée

Objectifs individuels CC

45 adhésions en conquête prévoyance
+
32 offres additionnelles sur 4 offres différentes, avec au moins 2 ventes sur chacune de ces 4 offres différentes

Objectifs individuels CCS

45 adhésions en conquête prévoyance
+
40 offres additionnelles sur 4 offres différentes, avec au moins 2 ventes sur chacune de ces 4 offres différentes dont
20 offres additionnelles Epargne Retraite avec un minimum de

- 10 Assurance Vie (EV) avec pour 100% d'entre elles un versement programmé supérieur ou égal à 30€/mois et/ou un versement initial de 360€.
- 10 contrats minimum sur la Retraite en points avec un versement programmé de 30€/ mois pour 100% d'entre eux.

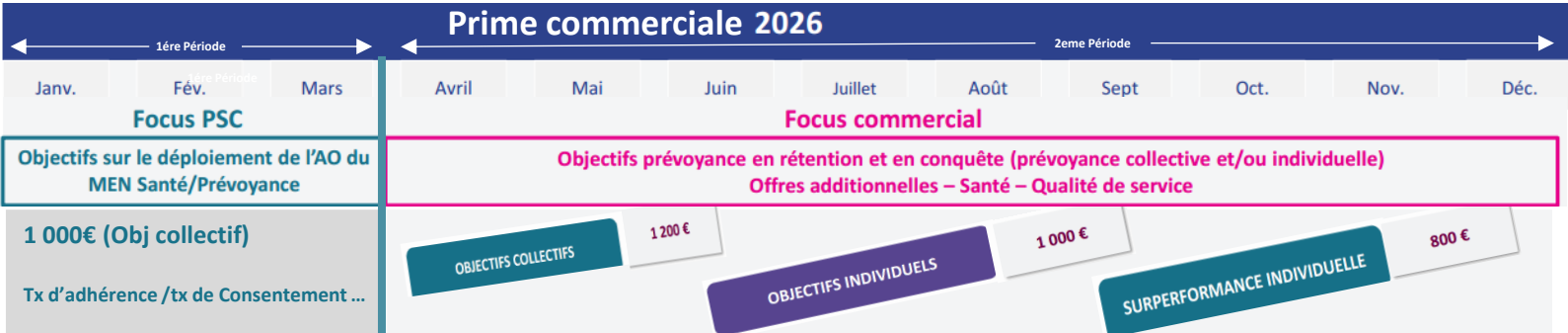
Surperformance OA		Surperformance PREVOYANCE	
Nbre OA pondérées vendues	% Surperformance	Nbre offres prévoyance vendues	% de surperformance
32 à 37	100 %	45 à 53	100%
38 à 44	120 %	54 à 62	120%
45 à 50	140 %	63 à 71	140%
51 à 57	160 %	72 à 80	160%
58 à 63	180 %	81 à 89	180%
> 63	200 %	> à 89	200%

100% de la prime individuelle

Si non atteinte, pas de prime individuelle !!

Pour les CCS, lors de la campagne de reversement « épargne », tout versement périodique de 50€ minimum (ou versement libre de 600€ minimum comptera comme un nouveau contrat

Surperformance OA		Surperformance PREVOYANCE	
Nbre OA pondérées vendues	% Surperformance	Nbre offres prévoyance vendues	% de surperformance
45 à 53	100%	45 à 53	100%
54 à 62	120%	54 à 62	120%
63 à 71	140%	63 à 71	140%
72 à 80	160%	72 à 80	160%
81 à 89	180%	81 à 89	180%
> à 89	200%	> à 89	200%





Objectifs commerciaux - VAD

Une évolution cachée !

Comme pour le réseau, la VAD n'est pas en reste. Des objectifs de plus en plus multiples et complexes. Difficile de satisfaire toutes les exigences principalement quand celle-ci, cachées par le jeu d'une proratisation augmentent **assez fortement d'environ 20 %**. Gage aux managers de pouvoir expliquer cela simplement, eux-mêmes objectifs sur les réalisations de leurs équipes. Des priorités de production verront le jour nécessairement, même si reprochées par la ligne hiérarchique, pour les conseillers, afin d'assurer leur réussite. Nous espérons aussi une meilleure synergie de tous les acteurs commerciaux pour que personne ne soit en reste dans l'atteinte des objectifs.

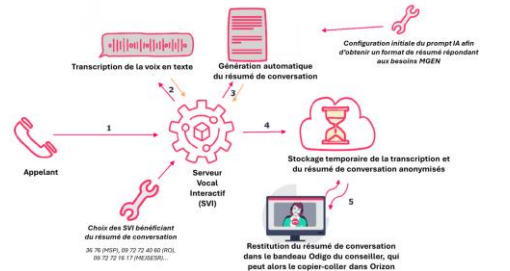
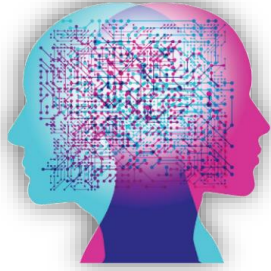


INTELLIGENCE ARTIFICIELLE LES CDS, EN PREMIERE LIGNE

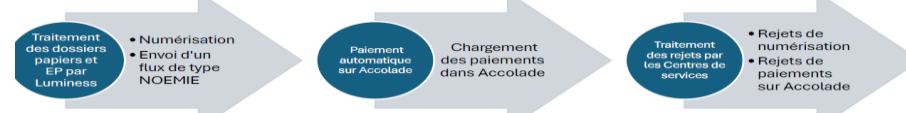
Après l'arrivée d'HELIA, IA générative disponible pour tous les salariés, une fois une formation réalisée, **l'intelligence artificielle rentre de plus en plus dans nos métiers**. Nous avons tous conscience que le recours à l'IA progresse dans notre quotidien, même sans le savoir parfois. MGEN décide de développer plus fortement le recours à cette solution presque inévitable. Les enjeux sont grands, dictés par les pratiques concurrentes sur notre secteur d'activité, par les pressions économiques, ils le sont aussi en matière de gestion des politiques RH. L'UNSA-MGEN aborde le sujet sans optimisme béat et interroge l'employeur quant aux impacts sur les salariés à court et moyen terme. **Nous exigeons une totale transparence des solutions techniques déployées et des effets produits sur nos activités comme sur les trajectoires d'effectifs.**

Lors du CSE du 18 mars, nous ont été présentés deux nouveaux projets prêts à être déployés. Le premier, **L'IA dans ODIGO**, a été testé par une centaine de collègues. Son objectif est d'être en assistance dans le résumé des conversations avec les adhérents, restant à la main des salariés dans la modification et la validation après relecture, pour que la pertinence soit optimale. L'impact en termes d'effectifs devrait être limité et les premiers ressentis des utilisateurs-test sont plutôt positifs même si perfectibles.

La compréhension des traçages de tous les utilisateurs d'ORIZON devrait être augmentée, mais l'UNSA-MGEN restera vigilante, sur des sujets comme des Wrap-up ne devant pas diminuer et servir pour une augmentation des objectifs. On prend acte de l'engagement de maintien d'effectifs stables malgré l'utilisation de l'IA.



Le second projet a été présenté comme une simple **dématérialisation des courriers entrants**. Ce n'est pas vraiment le cas, car cela permettrait le **paiement des dossiers simples** et les impacts en ressources humaines sont plus importants. **137 salariés devront changer d'activité, de métier !** La différence de sémantique entre l'UNSA-MGEN et MGEN reste concrète, là où l'employeur parle de fonctions (CRAM, SPS...) nous parlons de métiers, ce qui est très différent de part la diversité des activités.

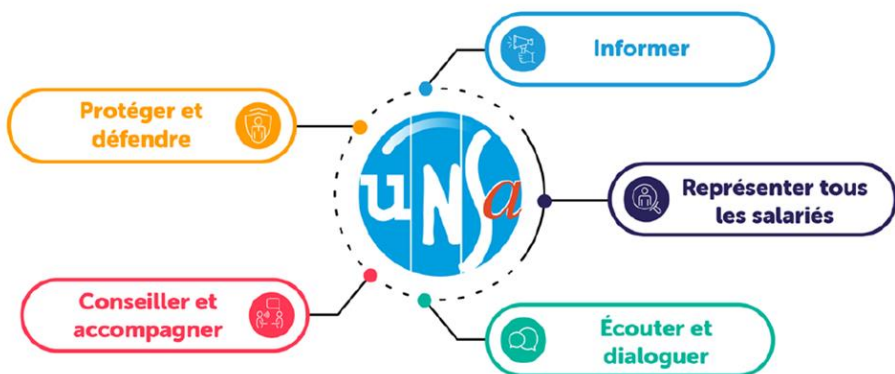


D'autres développements de l'IA devraient voir le jour comme EAGR, pour la formation du réseau ou encore une IA au service des salariés dans une **utilisation de GENIUS optimisée**. A voir...



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** : 2027 pour effet 2028 :-(
- **Intéressement / Participation** : 2026 pour effet 2027
- **GECPP /Senior** : Fin 2026 pour effet 2027

Accords signés ces derniers mois:

- QVCT - Janvier 2025
- Transition L3 - Décembre 2024
- Intéressement et PEE - Mai 2025
- Prime PPV - Septembre 2025
- GEPP - Décembre 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





Bulletin d'adhésion 2026

Le saviez vous ?

Cotisation syndicale et crédit d'impôt : il existe un Crédit d'impôt sur la cotisation syndicale 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

Paiement 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 !