



Déploiement PSC – SANTE / PREVOYANCE

L'UNSA-MGEN alerte la Direction Générale

L'urgence de mesures correctives s'impose !!

Le risque d'explosion des Risques Psycho-Sociaux (RPS) est bien réel.

L'UNSA ALERTE !

Le constat est sans appel : une dégradation majeure et généralisée de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail entraîne un épuisement professionnel sans précédent sur l'ensemble de nos activités pour les salariés, y compris une grande partie des managers de proximité. Cette situation est intenable et inacceptable.

Le découragement, face à des flux et des charges de travail sans cesse en hausse, s'accroît fortement, pouvant générer angoisses et arrêts de travail.

Les conséquences directes, sur la qualité de service que nous sommes en mesure d'offrir à nos adhérents et bénéficiaires, sont importantes. Le sujet à venir concernant la gestion des retraités effraie d'autant plus les acteurs et accroît les risques.

Sur le réseau : Les attentes exprimées par les directions régionales concernant la reprise du développement sont beaucoup trop anticipées. **Elles s'accompagnent d'exigences non modérées pour certains territoires, d'écoutes systématiques et permanentes, de tableaux de suivi d'activité individuels imbuables.** Ces pratiques finissent par décourager un grand nombre de salariés, sans compter les durées prévisionnelles d'entretiens, décorréliées de la réalité.

L'absence de planification respectant les engagements de prévenance, les difficultés d'accès (via des restrictions managériales localisées) aux récupérations ou au paiement du CHI, laissent un sentiment très amer.

Les files d'attente en Agences atteignent des niveaux inacceptables. Les incivilités et les expressions d'humeur des adhérents à l'égard de notre entreprise, ou pire, directement à destination du salarié en première ligne, accentuent encore plus les difficultés.

Sur la VAD : L'épuisement est lui aussi présent, tout comme le sentiment de perte de sens face à des activités d'entraide qui ne correspondent pas à la mission première fixée.

Sur les CDS : Les craintes s'accroissent sur la possibilité d'absorber les demandes et sur l'incapacité des nouveaux outils à gérer des situations individuelles. **Les exigences de Durée Moyenne de Traitement (DMT) semblent intenable.** Les planifications changent constamment, et les salariés peinent, du fait des priorisations intempestives, à trouver du temps pour former ou être formés. Le manque de fiabilité des données RH du MEN avec la DSN accentue les difficultés actuelles. **Les appels téléphoniques dans de nombreux services s'enchaînent sans cesse, avec le sentiment que les plateformes externes ne remplissent pas (ou très mal) leurs missions.**

Les **charges de travail, les dossiers, les réclamations** (avec répétitions) **à traiter, s'amoncellent, accentuées par des outils perfectibles, voire défaillants** (LUMINESS). Parfois, de nouveaux stocks apparaissent et génèrent, là encore, des réclamations et des temps de production allongés.

L'UNSA-MGEN se bat pour vos droits !

<https://unsa-mgen.fr>



L'UNSA REVENDIQUE !

L'UNSA-MGEN demande à la Direction Générale de prendre des mesures correctives majeures et immédiates pour soutenir les salariés, garantir la continuité et la qualité de nos activités, restaurer la confiance de nos adhérents et l'image de l'entreprise.

Les 14 actions suivantes nous semblent indispensables :

1. Lancement d'un plan d'embauches significatif (dont CDD) et rapide sur l'ensemble des activités critiques.
2. Reconnaissance du travail par le versement d'une prime spécifique à l'ensemble du L2 élargi dès la rentrée.
3. Journée du 31/12 offerte à tous les salariés.
4. Gel des objectifs tant que la situation n'est pas stabilisée.
5. Replanification réaliste des activités commerciales, avec une reprise de l'activité au plus tôt en octobre 2026.
6. Réduction des exigences de DMT.
7. Arrêt des écoutes systématiques et des tableaux de bord intrusifs.
8. Mobilisation des RAC/DRADI pour l'accueil et des RE en production, sur une durée très limitée et uniquement avec un profil et les compétences nécessaires (sans que cela ne devienne une solution pérenne masquant un manque d'effectifs).
9. Assouplissement des règles métiers pour favoriser le "tout en un" lorsque le salarié a les compétences, afin de réduire les transferts et les répétitions.
10. Accorder les temps de repos/récupération sur simple demande des salariés, sans entrave administrative ou managériale.
11. Sécuriser la planification des activités et des équipes.
12. Fiabiliser les outils informatiques et les procédures internes.
13. Intégration des personnels recrutés en octobre et novembre 2025 à la PPV de mai 2026.
14. Réévaluation de la politique de fermeture des agences au public.



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

