



Info Flash UNSA Juillet 2026



Nous continuons de traverser des périodes de fortes turbulences depuis plusieurs mois, accentuées par le fiasco récent de MASP, les défaillances d'Accolade et SIRO, les problèmes de cotisations, qui décuplent les flux des assurés au téléphone comme dans les accueils. L'UNSA-MGEN a milité et négocié pour que MGEN reconnaisse davantage le travail effectué par ses salariés et a obtenu des compensations financières et organisationnelles. Le jour de congé supplémentaire était une demande de l'UNSA-MGEN, une PPV de 500€ pour tous (complémentaire au 2000€ déjà obtenus) était aussi une exigence forte.

Malgré ce que nous avons pu obtenir, nous continuons de mettre en relief les conséquences désastreuses, encore pleinement actuelles, des approximations de l'employeur : incivilités, invectives et agressions verbales d'assurés envers les salariés, toutes intolérables. Les éléments mis en place par l'employeur, certes nécessaires, ne sont pas une réponse suffisante à des agissements inadmissibles. Ces épisodes, qui ne seront pas sans conséquences pour tous les salariés, révèlent aussi parfois une carence d'effectifs comme un manque de pertinence des organisations du travail, qui doivent être résolus au plus vite.

Du côté des CDS, l'effet domino à prévoir est arrivé : moins de stock du RO mais une augmentation du stock RC, nous pouvons le dire, la qualité de service n'est pas au mieux. De plus, la pression malsaine sur les DMT, amène son lot de désagréments, ne tenant pas compte de la complexité de certains dossiers qui restent en attente pour répondre aux exigences managériales. Les PRAS (ex PPR) et les PAR (les pôles administratifs) ne sont pas en reste car ils sont venus en renfort des collègues en difficultés. Ces entraides permanentes exigées, ne laissent aucun répit. Il est impératif de revenir à une normalisation des activités.

Dans ce contexte, la MGEN continue son « show must go on », même si elle reconnaît des difficultés, elle ne semble pas en mesurer l'ampleur réelle: il n'est pas plus aveugle que celui qui ne veut pas voir.

Depuis octobre, tous les salariés ont beaucoup donné et tout n'est pas terminé, la fin d'année s'annonce chargée.

La période des vacances, bien méritée, devrait être l'occasion de recharger les batteries au maximum, mais les restrictions de durées, et l'intensité du travail persistante, risquent malheureusement de fortement s'y opposer!



organisation des CDS

Au niveau des CDS, il faut concrètement s'attendre à des changements importants à la rentrée, tant sur le plan technique (recours à l'IA) que sur le plan organisationnel. Sujets qu'il va nous falloir suivre de très près dans nos instances et en partage avec vous.

Prime Carburant

Nous avons demandé de prendre en compte les changements évoqués par le Gouvernement en mai, sur les conditions d'attribution de la prime « carburant », ceci pour élargir la base de bénéficiaires. Là aussi, l'employeur doit revenir vers nous si les décrets officiels finissent par être promulgués.

TLT en Agences

Malgré la rallonge déjà obtenue amenant à 43 jours de TLT, pour le déploiement, cela s'avère insuffisant. Utile pour répondre aux besoins de la PSC, nous demandons que le nombre de jours soit revu à la hausse, pour répondre à la prolongation du déploiement. L'employeur doit nous répondre avant la fin du mois.

UNSA - MGEN

3 square Max Hymans
75015 Paris

ilamblin@mgen.fr 06 71 14 18 40
jferrari@mgen.fr 06 70 19 06 55

L'UNSA-MGEN utile pour
les salariés !

Scannez-moi!





Négociation intéressement

ACCORD SIGNÉ
Un partage égalitaire préservé



L'UNSA-MGEN a obtenu le **maintien d'une répartition EGALITAIRE DE L'INTERESSEMENT**, pour les 3 ans à venir, sans céder aux pressions et parfois au dénigrement de certaines directions.

Fort de votre soutien, nous avons tenu une position ferme pour ne pas accepter ce chant des sirènes, ne désirant laisser l'opportunité à l'avenir d'accentuer encore plus les inégalités. À notre initiative, l'employeur incorpore un supplément de 0,5% de la masse salariale à l'enveloppe prévue, en cas de surperformance économique.

Nous regrettons que la MGEN, alors qu'elle le pouvait, n'ait pas eu la volonté d'octroyer une enveloppe plus conséquente à ce mécanisme de redistribution. Par ailleurs, les indicateurs déterminés par la direction devront être éprouvés au regard de difficultés opérationnelles bien réelles.

Dans un contexte où un certain nombre de hauts cadres disposent annuellement de primes d'objectifs importantes et en progression ces 3 dernières années, préserver un mécanisme de redistribution égalitaire, quelle que soit sa position dans l'organigramme, est une cause noble qu'il convenait de défendre au nom de la justice sociale.

Objectifs des CDS et commerciaux: Des ambitions bien loin des réalités de terrain

En CDS : Les objectifs pour le 1^{er} semestre ont été revus. Le gel de la production globale est acté. Sur la SATI et la QS, même si les exigences sont à la baisse, nous avons dit à l'employeur que conserver des paliers que nous savons déjà inatteignables, en connaissant les résultats des derniers mois, nous semblait ne pas aller dans le sens d'une attribution maximale de la prime (dont nous avons également souligné le faible montant). **Cela reste incompréhensible.**

Pour le second semestre, nous regrettons que pour le moment, il n'y ait de prise en compte des spécificités entre RO et RC, des différents outils et de la faiblesse de ceux de la CNAM.

Sur le réseau commercial (VAD, Agences) : L'UNSA-MGEN a exprimé son mécontentement car si les objectifs sont essentiellement collectifs, ils restent bien trop élevés.

Nous nous sommes exprimés sur le fait que l'employeur ne prend pas en compte la réalité du terrain, le chaos actuel (et le stress cumulé), la fatigue, la continuité du déploiement et les JDR à venir en mode inconnu et dégradé, ou encore la perte de confiance des adhérents envers leur mutuelle.

Pour nous, les objectifs présentés sont décorrélés des réelles possibilités de les réaliser, les temps pouvant être dédiés à l'activité commerciale étant très faibles pour le moment. Même si une partie des conseillers souhaiteraient un retour à une activité « normale », ils ne souhaitent pas cumuler avec toute l'activité du moment. La lassitude, voir le rejet des salariés envers leur entreprise, risquent de s'accroître.

Contrairement à ce qui aurait pu être indiqué dans certaines agences, les objectifs sont déterminés unilatéralement par l'employeur. Nous serons très vigilants aux interprétations locales et aux pressions faites. Mgen concède néanmoins que si nos alertes deviennent réalité, il reviendrait vers nous pour adapter ces exigences...



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/>

Fortes chaleurs !

L'UNSA – MGEN revendique :

- Un renforcement du « plan canicule » interne
- Des bâtiments climatisés et entretenus
- Une vigilance accrue sur la santé des salarié(e)s
- Une organisation du travail adaptée aux contraintes climatiques

L'UNSA-MGEN agit
pour les salariés !

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
- **GECPP /Senior** : Fin 2026 pour effet 2027
- **Architecture sociale** : en cours

Accords signés ces derniers mois:

- Intéressement - juin 2026
- Prime PPV - mai 2026
- 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%.

Souscription facilitée : 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

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 €

Contact Trésorerie:

Eric DAVID :
edavidsi@mgen.fr

Nous
sommes là
pour vous
aider !