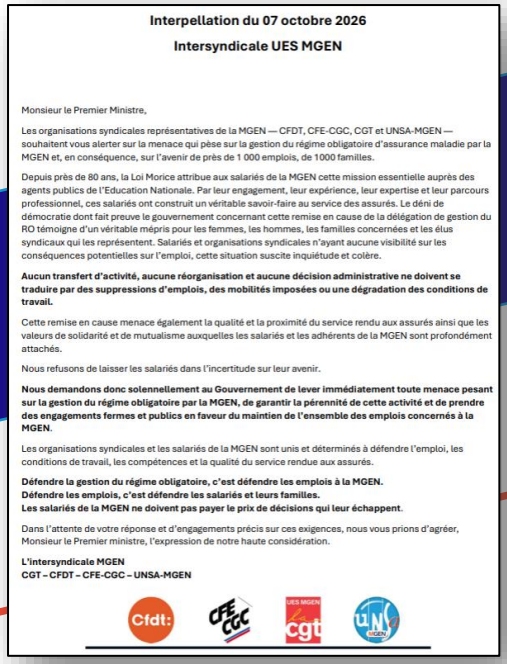
# Info Flash UNSA
# 3 novembre 2026

Une fin d'année où les incertitudes continuent, où les profondes transformations de la MGEN ne s'arrêtent pas et les salariés usés qui malgré tout tentent de faire face et de répondre présent.
La possibilité de la perte du Régime Obligatoire est dans toutes les têtes, même si l'employeur s'y oppose et que les Organisations Syndicales, elles aussi, se mobilisent sur le sujet. L'inquiétude reste importante, en 1er lieu pour près de 1000 collègues qui seraient directement impactés. Les Organisations Syndicales MGEN (CGT, CFE-CGC, CFDT, UNSA-MGEN) ont transmis un courrier au 1er Ministre, demandant d'interrompre cette démarche qui ne prend pas en compte l'expertise et le savoir faire des salariés de la MGEN.
L'UNSA-MGEN ainsi que les salariés de la MGEN, sont soutenus par l'UNSA nationale, par SE-UNSA (Syndicat de l'Education Nationale) et d'autres structures fonctions publiques qui elles aussi dénoncent cette décision, qui, rappelons-le, n'a toujours rien d'officielle à ce jour ! !!!



**Interpellation du 07 octobre 2026**

**Intersyndicale UES MGEN**

Monsieur le Premier Ministre,

Les organisations syndicales représentatives de la MGEN — CFDT, CFE-CGC, CGT et UNSA-MGEN — souhaitent vous alerter sur la menace qui pèse sur la gestion du régime obligatoire d'assurance maladie par la MGEN et, en conséquence, sur l'avenir de près de 1 000 emplois, de 1000 familles.

Depuis près de 80 ans, la Loi Morice attribue aux salariés de la MGEN cette mission essentielle auprès des agents publics de l'Education Nationale. Par leur engagement, leur expérience, leur expertise et leur parcours professionnel, ces salariés ont construit un véritable savoir-faire au service des assurés. Le déni de démocratie dont fait preuve le gouvernement concernant cette remise en cause de la délégation de gestion du RO témoigne d'un véritable mépris pour les femmes, les hommes, les familles concernées et les élus syndicaux qui les représentent. Salariés et organisations syndicales n'ayant aucune visibilité sur les conséquences potentielles sur l'emploi, cette situation suscite inquiétude et colère.

**Aucun transfert d'activité, aucune réorganisation et aucune décision administrative ne doivent se traduire par des suppressions d'emplois, des mobilités imposées ou une dégradation des conditions de travail.**

Cette remise en cause menace également la qualité et la proximité du service rendu aux assurés ainsi que les valeurs de solidarité et de mutualisme auxquelles les salariés et les adhérents de la MGEN sont profondément attachés.

Nous refusons de laisser les salariés dans l'incertitude sur leur avenir.

**Nous demandons donc solennellement au Gouvernement de lever immédiatement toute menace pesant sur la gestion du régime obligatoire par la MGEN, de garantir la pérennité de cette activité et de prendre des engagements fermes et publics en faveur du maintien de l'ensemble des emplois concernés à la MGEN.**

Les organisations syndicales et les salariés de la MGEN sont unis et déterminés à défendre l'emploi, les conditions de travail, les compétences et la qualité du service rendue aux assurés.

**Défendre la gestion du régime obligatoire, c'est défendre les emplois à la MGEN.**
**Défendre les emplois, c'est défendre les salariés et leurs familles.**
**Les salariés de la MGEN ne doivent pas payer le prix de décisions qui leur échappent.**

Dans l'attente de votre réponse et d'engagements précis sur ces exigences, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Premier ministre, l'expression de notre haute considération.

**L'intersyndicale MGEN**
**CGT – CFDT – CFE-CGC – UNSA-MGEN**




Le contexte de qualité de service dégradée, où l'insatisfaction des adhérents reste malheureusement prégnante, écorne grandement l'image de l'entreprise et de fait aussi la dynamique de développement. Nous interpellons la direction afin qu'elle mette en œuvre les moyens pour accompagner jusqu'au bout la bascule PSC. Nous sommes encore confrontés quotidiennement aux déboires et défaillances très concrètes des services RH de l'Éducation Nationale. Nous réclamons de leur part des mesures correctives immédiates pour sécuriser la couverture sociale des agents (contractuels, en retraite, nouvellement nommés...).

Par ailleurs, L'UNSA-MGEN, reste mobilisée sur l'ensemble des sujets qui font l'actualité de l'entreprise. Nous aborderons plus spécifiquement dans cette information les évolutions en cours, non sans conséquence, dans les CDS ainsi que celles liées à la fin des mesures exceptionnelles sur le réseau.
Pour la VAD et les agences, les permanences ODIGO sont maintenues (voir P.2). Demandant la mobilisation de chacun, et aussi, en soutien de la ligne managériale, les pôles administratifs (PAR) qui dans certaines régions se voient attribuer des missions loin de leur périmètre d'activité.
En résumé, beaucoup de thématiques sur lesquelles l'UNSA-MGEN restera attentive, avec comme priorité le bien être des salarié(e)s.


**UNSA - MGEN**

**3 square Max Hymans**
**75015 Paris**

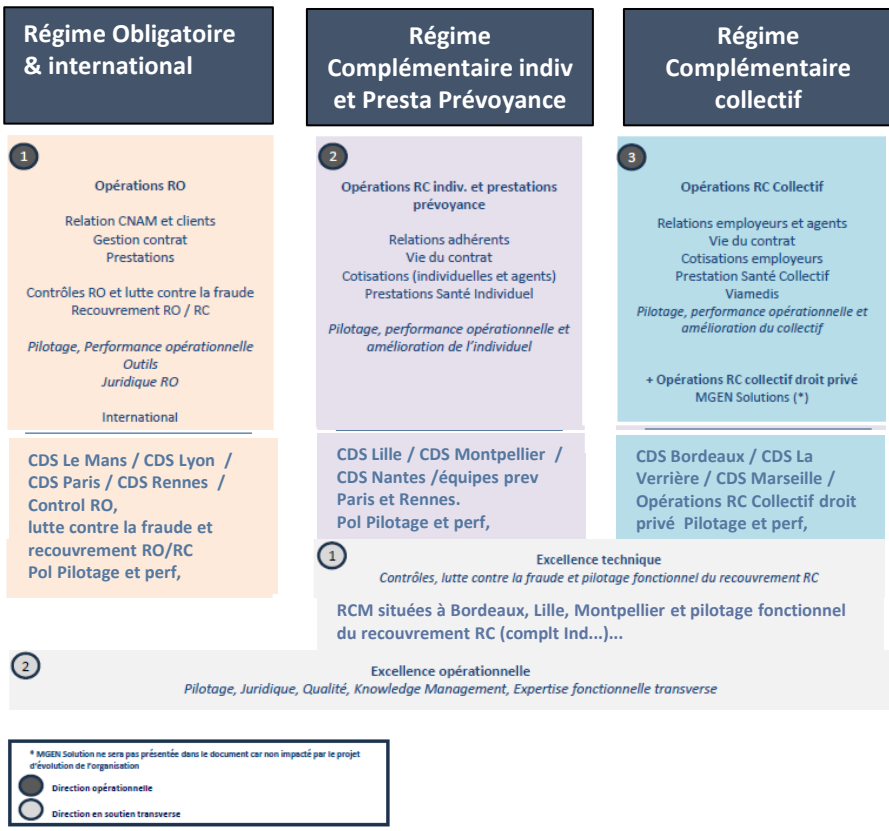
jlamblin@mgen.fr 06 71 14 18 40
jferrari@mgen.fr 06 70 19 06 55


L'UNSA-MGEN utile pour les salariés !

Scannez-moi !



# Impact CDS : « RÉ-RÉORGANISATION » de la DO




Dans les CDS, une nouvelle restructuration se profile : un troisième modèle en autant d'années !!!
Après le « en 1 temps », après « les filières », place à un triptyque de 3 grands domaines métiers !
S'il fallait illustrer la preuve que les déboires en matière de gestion et qualité de service tiennent en 1er lieu au mode d'organisation des activités, la MGEN ne pouvait pas mieux s'y prendre.

Alors que sa mise en place se structure peu à peu, L'UNSA-MGEN attend les preuves que ce modèle sera plus efficace que les autres, sans à nouveau sacrifier la qualité de vie au travail, déjà mise à mal, par une pression sur les DMT, les « wrap-up » et des niveaux d'exigence de productivité inadaptés.

Nous attendons avant tout que les process deviennent plus simples, que les informations données aux salariés cessent de se multiplier et même de se contredire comme cela est trop souvent constaté. Nous serons aussi vigilants sur l'impact des changements de la filière prévoyance (ex-PPR) en CDS, avec une augmentation du temps téléphonique et une prise d'appel «niveau 1». Idem pour les 10 équipes de CDS qui subiront plus intensément ces évolutions, avec des changements d'activités toujours difficiles à vivre en dépit des engagements d'accompagnement.

# Réseau commercial : Maintien des permanences ODIGO, une idée qui passe mal !



La MGEN a présenté son expérimentation du maintien de l'activité téléphonique entrante via ODIGO. Même si nous avons pu discuter de points d'aménagement de ce projet, sur le fond, l'employeur reste ferme quant à sa mise en place et assume une décision unilatérale sans avis des Organisations Syndicales.
Nous savons que le nombre d'appel reste important (environ 2800/jour) et que nous devons répondre aux cahiers des charges des ministères. Transformer des contacts téléphoniques en opportunité rentre dans le plan stratégique MGEN « ambition 2030 » et nous pouvons le dire, des conseillers y voient des possibilités commerciales supplémentaires pour l'atteinte de leurs objectifs.
Néanmoins, l'UNSA-MGEN, a remonté les craintes légitimes des conseillers des agences à se transformer en téléconseillers. Nous y voyons aussi la possibilité de mettre à mal les plages horaires variables, rare point positif de l'accord de 2017. **L'UNSA-MGEN n'avait pas signé cet accord** qui laisse trop de champ libre à des interprétations de certaines directions mettant à mal l'équilibre vie pro/vie perso, même si heureusement toutes ne le font pas. Pour autant, nos inquiétudes sur ce point sont fondées et cette nouvelle activité, qui deviendrait pérenne, offre déjà son lot d'incompréhension dans la planification, là où déjà certains avait tendance à réécrire l'accord de 2017, comme sur la possibilité de la journée continue de 5h pour les CCS.
Un « retour d'expérience » (REX) sur le Call-Blending (réception automatique d'appels entrants/sortants sur la même plage horaire) , demandé par l'UNSA, nous a été présenté trop succinctement. Nous nous interrogeons d'abord sur la manière dont il a été conduit et auprès de qui. Nous doutons de ces conclusions positives, à l'inverse de nos remontées de terrain des salariés qui l'ont expérimenté, nous indiquant une charge mentale lourde (alternance des typologies d'appels) et une fatigue accrue.

**L'UNSA-MGEN réclame :**

- Une simplification de la planification. Nous avons appuyé sur le fait de demander les préférences des conseillers sur les plages ODIGO (par grappe de 2H, de 4H, à la journée…), et d'éviter des plages d'une heure disséminées dans la journée.
- Des permanences le vendredi qui se terminent à 17h au plus tard.
- Une meilleure gestion de l'équilibre vie pro/vie perso : pas de réunions d'équipe en fin de journée, une planification permettant les plages variables au maximum…
- Une veille toute particulière sur la récupération de CHI.
- Des appels mieux filtrés.
- Que les REX qui seront faits pendant cette expérimentation soient réalisés auprès des conseillers et non uniquement auprès des directions.

**L'UNSA restera très attentive et confrontera ses propres remontées aux conclusions de l'employeur.**

# NAO
## Négociation Annuelle Obligatoire 2026

*« Cette négociation va commencer le 10 novembre et se dérouler sur la fin d'année, voir début 2027… »*

**Les revendications de L'UNSA :**

**Les Prioritaires:**

-Une revalorisation générale des salaires de 250 euros brut/mois
-Une PPV de 1000€

**En complément:**

-Maintien et renforcement des mesures mobilités : Prime transport annuelle portée à 500 €. L'élargissement de la mobilité durable.

-Neutralisation des indicateurs collectifs et individuels pour les primes variables 2026 (versement à 100% en 2027).

- Une meilleure reconnaissance de l'usure professionnelle via des temps de repos supplémentaires dès 55 ans.

- Revalorisation des « primes services » à 1000 euros/an.
- Comptabilisation à 100% des temps de déplacements.
- Valorisation des évolutions métiers liées à la transformation.
- Prime « bassin en tension » sur la ligne choix et extension à tous les territoires/
- Bonification des indemnités de départs en retraite à partir de 15 ans d'ancienneté

- 60% de participation employeur sur les chèques vacances.
- deux journées de pont (offertes par l'employeur)
- La revalorisation de l'indemnité journalière Télétravail.
- indemnité à compter de 10 ans d'ancienneté et revalorisation significative des montants.
- …



# MOUVEMENT SOCIAL du 5 NOVEMBRE 2026
# Journée de mobilisation nationale interprofessionnelle

Le lien vers le tract intersyndical : https://unsa-mgen.fr/mouvement-du-5-novembre/







**L'UNSA-MGEN invite l'ensemble des salarié(e)s de la MGEN à participer massivement à ce mouvement. La crise sociale et démocratique que traverse le pays ne pourra se résoudre sans mesures concrètes visant à améliorer le pouvoir d'achat.**
**A la veille de l'ouverture des NAO, il apparait déterminant de faire entendre nos voix, en faveur d'augmentations générales significatives pour tous.**

MEMO

## En pratique

**Chaque salarié(e) prévient individuellement son N+1 et service administratif**. Ce dernier sera en charge de la saisie dans chronos.
Être en TLT ou non, ne change rien au droit de grève !

**Prévenance :** Il est possible de prévenir en amont … Ce peut être aussi le jour même, voir même au dernier moment, légalement parlant. La prévenance est préférable…mais le ras le bol peut parfois s'inviter au dernier moment !

**Durée :** Lors d'un appel à la grève, chacun à le droit d'adapter la durée (à 1h, à la demi-journée ou journée dans le cadre de ce mouvement) selon ses convictions (et ses moyens)…

# VOS DROITS

## Rappel du calendrier des contreparties liées aux mesures exceptionnelles PSC

**Sur le réseau, du fait de la prolongation jusqu'à fin octobre :**

- Paiement en décembre 2026 des samedis réalisés entre le 01 janvier et le 30 octobre 2026 (si seuil non déclenché en début d'année). Mémo : la comptabilisation des samedis pour atteindre un palier de prime démarre le 01/01/26 sans pénaliser les salariés qui auraient pu accéder à un palier de prime pendant la première période de mai 2025 à février 2026.
- Une prime de 250 euros sur la paie de novembre 2026 du fait de la prolongation des contraintes horaires.
- Paiement CHI sur validation jusqu'à fin octobre 2026. (si compteur CHI atteint 8h ou + ; sur demande du salarié et après validation managériale).

**Sur les CDS, du fait d'une organisation spécifique jusqu'en fin d'année :**

- Heures supplémentaires jusqu'en fin d'année, sur volontariat, si besoin RH (cf état des stocks). HS en semaine et/ou le samedi. Le samedi en journée (7h24) ou demi-journée (3h42) et en semaine à l'issue d'une journée de 7h24 et à minima 1h.
- Samedis jusqu'en fin d'année sur volontariat, si besoin RH (cf état des stocks).
- 1 jour de repos tous les 4 samedis travaillés dans la limite de 3 par an, à prendre avant fin mai 2027.
-Paiement en février 2027 des samedis réalisés en 2026, en fonction de l'atteinte de différents paliers. Mémo : la comptabilisation des samedis pour atteindre un palier de prime démarre le 01/01/26 sans pénaliser les salariés qui auraient pu accéder à un palier de prime pendant la première période de mai 2025 à février 2026.

**L2 élargi**

- 1 jour de repos supplémentaire à prendre entre le 01/12/2026 et le 31/12/2027 pour tous.



**L'UNSA-MGEN Vous accompagne !**

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**
- **Assistance Sociale : 0 800 94 12 21/ RESPONSAGE**



## Négociations complémentaires à venir :

- **Accord Handicap :** fin 2026
- **Négociation annuelle obligatoire (NAO) :** fin 2026
- **Mutuelle d'entreprise :** 2027 pour effet 2028
- **GECPP /Senior :** Fin 2026 pour effet 2027
- **Architecture sociale :** 2027 pour 2028



## Accords signés ces derniers mois:

**Intéressement - juin 2026**
**Prime PPV - mai 2026**
**Accord de méthode - octobre 2026**
**Prorogation des mandats - octobre 2026**



## 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**