

AVENANT N°2 AU PROTOCOLE D'ACCORD DE MOBILITE UES MGEN

ENTRE

LES ENTITÉS JURIDIQUES MGEN, MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE, MGEN CENTRES DE SANTÉ, MGEN UNION ET FONDATION MGEN POUR LA SANTÉ PUBLIQUE, GIE MGEN TECHNOLOGIES, MGEN SOLUTIONS, PARTIES A L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE MGEN

Dont les sièges sociaux sont situés :

3, square Max Hymans – 75748 PARIS Cedex 15

D'une part,

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES SUIVANTES :

D'autre part,

*Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi*

C.F.E.- C.G.C. UES MGEN

*Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T.** et Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.***

UNSA-MGEN *Syndicat National Autonome du Personnel du secteur Privé de l'UES M.G.E.N, des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN*

Table des matières

Table des matières	2
PREAMBULE	3
CHAPITRE 1 : CADRE DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE INDIVIDUELLE POUR BENEFICIER DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT	4
Article 1 : Cadre de la mobilité individuelle géographique pour bénéficier des dispositifs d'accompagnement	4
Article 2 : Définition de la mobilité individuelle géographique.....	4
CHAPITRE 2 : DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE INDIVIDUELLE AVEC CHANGEMENT DE RESIDENCE PRINCIPALE	4
Article 1 : Cadre d'application.....	4
Article 2 : Dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique individuelle avec changement de résidence principale	4
☐ Autorisation d'absence pour déménagement :.....	5
☐ Autorisation d'absence :.....	5
☐ Prime d'installation :.....	5
☐ Prime de mobilité :	5
☐ Avance Loca pass :	5
☐ Mesures spécifiques à la recherche d'un logement :.....	5
CHAPITRE 3 : SUIVI DE L'ACCORD.....	6
Article 1 : Commission Paritaire de Suivi	6
Article 2 : Composition de la Commission Paritaire de Suivi.....	6
CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES	6
Article 1 : Durée et date d'application.....	6
Article 2 : Révision et dénonciation	6
Article 3 : Hiérarchie des normes	6
Article 4 : Notification et publicité	6
Article 5 : Dépôt.....	6

PREAMBULE

L'adaptation du groupe MGEN à un environnement économique en forte transformation conduit nécessairement à des modifications des modes de fonctionnement, des organisations et des métiers, à devoir faire preuve de plus de réactivité et d'agilité à tous les niveaux de l'entreprise.

Dans ce cadre en forte évolution, la gestion des emplois et des parcours professionnels est un moyen privilégié d'anticiper les conséquences des futures évolutions technologiques, réglementaires, économiques, conjoncturelles ou structurelles.

Se sont ouvertes, de manière parallèle :

- La négociation triennale portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels
- La négociation portant révision de l'accord Groupe MGEN portant sur la mobilité de 2004.

En effet, la mobilité interne fait partie intégrante des parcours et trajectoires professionnels. Elle représente un enjeu capital pour servir le développement professionnel des salariés, mais aussi pour renforcer l'attractivité et la performance du Groupe MGEN.

La mobilité interne est un véritable levier :

- Pour le salarié afin de faire évoluer ses compétences, pour renforcer ses capacités d'adaptation et pour s'ouvrir à de nouveaux environnements professionnels.
- Pour le Groupe MGEN afin d'assurer la pérennité et le développement des compétences nécessaires au groupe, de maintenir et de développer l'employabilité de ses salariés.

Aussi, les parties au présent accord sont convenues d'opérer, par voie d'avenant, une révision du Protocole d'accord de Mobilité UES MGEN du 15 juillet 2004.

À l'issue des négociations, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

CHAPITRE 1 : CADRE DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE INDIVIDUELLE POUR BENEFICIER DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

Article 1 : Cadre de la mobilité individuelle géographique pour bénéficier des dispositifs d'accompagnement

Les modalités décrites dans le présent avenant ont vocation à ne s'appliquer qu'au sein strictement du groupe MGEN.

Les mobilités des salariés du Groupe MGEN vers les autres entités du groupe VYV relèvent des mesures d'accompagnement applicables dans l'entreprise d'accueil du groupe VYV.

Il est rappelé que, pour être éligible à la mobilité, le salarié doit avoir 2 ans d'ancienneté sur son ~~sa~~ fonction/métier actuel, sauf cas dérogatoire.

Ainsi, toute mobilité individuelle géographique, qu'elle soit liée ou non à une promotion, donne accès aux dispositions d'accompagnement, selon les règles définies ci-après.

Article 2 : Définition de la mobilité individuelle géographique

La mobilité, visée ci-dessus, s'entend comme l'acceptation par l'employeur d'une candidature formulée par le salarié sur un poste disponible au sein du Groupe MGEN publié sur l'Espace Mobilités et qui entraîne une mobilité géographique nécessitant un changement de résidence principale, selon les conditions ci-après.

CHAPITRE 2 : DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE INDIVIDUELLE AVEC CHANGEMENT DE RESIDENCE PRINCIPALE

Article 1 : Cadre d'application

Les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique individuelle, dont peuvent bénéficier les salariés, sont applicables lorsque, pour rejoindre le poste sur lequel ils sont mutés, ces salariés sont dans l'obligation de déménager.

Les salariés en mobilité sont considérés comme dans l'obligation de changer de lieu de résidence principale (par référence aux règles URSSAF), lorsque la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est au moins de 50 kilomètres et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 h 30. Toutefois, lorsque le critère de distance kilométrique n'est pas rempli, le critère du trajet aller doit, en tout état de cause et quel que soit le mode de transport, être égal au moins à 1 h 30.

Article 2 : Dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique individuelle avec changement de résidence principale

- Remboursement des frais de déménagement :

Le salarié doit produire trois devis dont le moins onéreux sera retenu : le remboursement des frais de déménagement est effectué sur présentation de la facture acquittée.

- Autorisation d'absence pour déménagement :

Le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence pour déménagement d'un jour porté à deux si la distance entre le centre de travail de départ et celui d'accueil est supérieure à 300 kms aller.

Lorsque la mobilité intervient entre un centre de travail situé sur le territoire métropolitain et un centre de travail situé sur les DROM COM1 ou entre deux centres de travail situés sur les DROM COM1, le nombre de jours valant autorisation d'absence est de 2 jours.

- Autorisation d'absence :

Le salarié qui sollicite sa mutation et dont la mobilité entraîne ou entraînerait un changement de résidence a droit à une autorisation d'absence de 2 jours ouvrés augmentés d'une demi-journée par tranche de 300 Kms aller entre le centre de travail de départ et celui d'accueil. Ce congé qui peut être fractionné, est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la mobilité.

La prise en charge des frais de déplacement accompagnant ces autorisations d'absence antérieures à la mobilité interviendra, strictement pour le salarié, au vu des justificatifs et selon les modalités en usage au sein du groupe MGEN.

Lorsque la mobilité intervient entre un centre de travail situé sur le territoire métropolitain et un centre de travail situé dans les DROM COM* ou entre deux centres de travail situés dans les DROM COM*, le nombre de jours valant autorisation d'absence est de 6 jours ouvrés.

- Prime d'installation :

Une prime d'installation correspondant aux frais réellement engagés (*selon les règles URSSAF : branchements gaz électricité, eau, changement de cartes grises et plaques d'immatriculation, voilages, revêtements de sol, etc....*), donc sur justificatifs, sera versée dans la limite de 2750 euros par salarié, majorée de 310 euros par enfant à charge. Le remboursement des frais réellement engagés s'étendra jusqu'à un délai de 2 ans à compter de la date de mobilité.

- Prime de mobilité :

Une prime spécifique de 10 000 euros bruts sera versée en deux étapes : 50% lors de la prise de fonction et le solde un an plus tard.

- Avance Loca Pass :

L'avance Loca Pass permet de financer le dépôt de garantie exigé à l'entrée dans le logement : cette avance est remboursée sous forme de prêt sans intérêt.

- Mesures spécifiques à la recherche d'un logement :

Une assistance par un organisme spécialisé sera apportée à la recherche d'un logement dans le cadre et selon les conditions de Mobili Pass.

CHAPITRE 3 : SUIVI DE L'ACCORD

Article 1 : Commission Paritaire de Suivi

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet avenant, un suivi sera effectué au niveau de la Commission Paritaire de Suivi de l'accord GEPP Groupe MGEN, de manière annuelle.

Article 2 : Composition de la Commission Paritaire de Suivi

La Commission Paritaire de Suivi est composée paritairement de représentants de l'employeur et de quatre salariés désignés par chacune des organisations syndicales représentatives.

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Durée et date d'application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir du jour qui suit son dépôt auprès de l'administration et du Conseil de Prud'hommes.

Article 2 : Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

Article 3 : Hiérarchie des normes

Les dispositions plus favorables d'un accord de branche intervenant sur l'objet du présent avenant donneraient lieu à application au niveau de l'entreprise.

Article 4 : Notification et publicité

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il figurera, par ailleurs, sur le Portail de l'UES MGEN.

Article 5 : Dépôt

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la DREETS, et un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes. Le présent avenant sera publié sur l'espace numérique (intranet) du groupe MGEN et sur la base de données nationale des accords d'entreprise, conformément à la législation en vigueur.

Chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de l'UES MGEN recevra un exemplaire du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 juin 2022

POUR L'EMPLOYEUR

MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union, Fondation MGEN pour la Santé Publique, GIE MGEN Technologies et MGEN Solutions.

Fabrice HEYRIES
Directeur Général

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi

Nathalie DEGRELLE

C.F.E.- C.G.C. UES MGEN

Stéphane GUILBERT

Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T.** et Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.**

Frédéric MULLER

UNSA-MGEN-VYV Syndicat **National Autonome** du **Personnel** du secteur **Privé** de l'UES M.G.E.N, du groupe VYV et des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du Groupe.

Jonathan FERRARI