



**PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020-2021
UES MGEN**

ENTRE

LES ENTITES JURIDIQUES MGEN, MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE, MGEN CENTRES DE SANTE, MGEN UNION ET FONDATION MGEN POUR LA SANTE PUBLIQUE, GIE MGEN TECHNOLOGIES ET MGEN SOLUTIONS PARTIES À L'UNITE ECONOMIQUE 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-VYV *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*

Il a été convenu ce qui suit,

En application de la Loi du 17 août 2015 et conformément aux dispositions des articles L.2242-5 et suivants du Code du travail, la Négociation Annuelle Obligatoire 2020-2021, portant sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail et l'égalité professionnelle en termes de rémunération s'est engagée entre les parties dès le 1^{er} décembre 2020 et les documents prévus par les textes ont été remis et présentés aux Organisations Syndicales.

ARTICLE I – POSITION DE L'EMPLOYEUR

Dès l'ouverture de la Négociation Annuelle Obligatoire, l'employeur a rappelé que, tenu d'engager des négociations prévues par la loi et s'inscrivant dans le cadre de la Politique Ressources Humaines du Groupe définie par les Conseils d'Administration des mutuelles de l'UES MGEN, il n'en demeurerait pas moins lié par une nécessaire maîtrise de la masse salariale, dans un contexte d'évolutions importantes des centres de service et de contexte économique contraint pour les établissements de santé de l'UES MGEN.

ARTICLE II – CONCLUSIONS DES TRAVAUX

Lors de la réunion du 25 janvier 2021, ont été conclus les travaux menés antérieurement à l'ouverture de la négociation annuelle citée ci-dessus.

Nature des réunions :

Commissions Paritaires de Négociation :

. Prime décentralisée. . Prime Médaille du travail.	22 janvier 2020
. Négociation concernant le Projet d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein de MGEN Union, Fondation MGEN pour la Santé Publique et MGEN Technologies.	26 février 2020
. Négociation concernant le Projet d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein de MGEN Union, Fondation MGEN pour la Santé Publique et MGEN Technologies. . Négociation concernant le Projet de transformation MGEN Union et MGEN : Méthodologie de l'accord de méthode.	10 mars 2020
. Négociation concernant le Projet de Protocole d'accord relatif à la mise en œuvre de mesures exceptionnelles au sein du groupe MGEN dans le cadre de la crise sanitaire COVID 19. . Négociation concernant le Projet d'accord de Méthode relatif au Plan de Transformation du Groupe MGEN.	29 avril 2020
. Négociation concernant l'Intéressement : Projet Avenant n°2 au protocole d'accord relatif à l'Intéressement de l'UES MGEN.	12 mai 2020
. Négociation concernant le Projet d'accord de Méthode relatif au Plan de Transformation du Groupe MGEN.	25 mai 2020
. Négociation concernant le Projet d'accord Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes au sein du Groupe MGEN.	8 juin 2020
. Négociation concernant le Projet d'accord Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes au sein du Groupe MGEN. . Négociation concernant le protocole d'accord relatif au droit à la déconnexion.	18 juin 2020
. Politique Logement Groupe MGEN	14 septembre 2020
. Politique Logement Groupe MGEN.	24 septembre 2020

. Qualité de Vie au Travail : Bilan IAPR et Bilan QVT.	
. Qualité de Vie au Travail : Bilan enquête QVT. . Négociation concernant le Projet d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein de MGEN Union, Fondation MGEN pour la Santé Publique et MGEN Technologies.	08 octobre 2020
. Utilisation des outils numériques par les IRP et dans le cadre du dialogue social. . Qualité de Vie au Travail : Bilan enquête QVT.	20 octobre 2020
. Fiches fonctions MGEN Union. . Négociation de l'Accord Handicap Groupe MGEN 2021-2023.	10 novembre 2020
. Utilisation des outils numériques par les IRP et dans le cadre du dialogue social.	17 novembre 2020
. Projet d'Accord de Participation et Projet d'Avenant PEE concernant MGEN Solutions. . Projet d'Accord Handicap Groupe MGEN 2021-2023.	20 novembre 2020
. Fiches fonctions MGEN. . Ouverture de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).	01 décembre 2020
. Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).	09 décembre 2020

Commissions Paritaires Emploi-Formation :

. Les dispositifs d'écoute : Pendant le confinement/ à la reprise d'activité Baromètre social dans le cadre de l'accord de méthode Baromètre Qualité de Vie au Travail.	25 mai 2020
. Principes d'évolution du modèle opérationnel de MGEN.	22 juin 2020
. Projet de réorganisation de l'Etablissement de Chanay.	05 octobre 2020

Commissions Paritaires de Suivi :

. Bilan des Centres de contacts et Ateliers Vente à Distance.	15 janvier 2020
. Bilan d'application de l'Accord concernant les salariés en situation de handicap 2018-2020 au sein de l'UES MGEN du 28 novembre 2017.	06 novembre 2020
. Accord relatif à l'organisation des Institutions Représentatives du Personnel du 5 mars 2019	17 novembre 2020
. Suivi de l'Accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) du 13/12/2018	10 décembre 2020
. Suivi de l'Accord de méthode relatif au Plan de Transformation du Groupe MGEN du 01.06.2020	16 décembre 2020

Accords intervenus :

- *Protocole d'Accord relatif aux modalités de calcul et de versement de la prime décentralisée :*

02/03/2020

Signataires :

CFDT
CFE-CGC UES MGEN
CGT
UNSA-MGEN-VYV

- *Avenant n° 3 à l'accord de reconnaissance de l'UES MGEN :*

02/03/2020

Signataires :

CFDT
CFE-CGC UES MGEN
UNSA-MGEN-VYV

- *Protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du Télétravail au sein de MGEN UNION, LA FONDATION MGEN POUR LA SANTE PUBLIQUE et MGEN TECHNOLOGIES :*

24/04/2020

Signataires :

CFDT
CFE-CGC UES MGEN
CGT
UNSA-MGEN-VYV

- *Avenant n°2 au protocole d'accord relatif à l'Intéressement au sein des entités juridiques de l'UES MGEN :*

12/05/2020

Signataires :

CFDT
CFE-CGC UES MGEN
CGT
UNSA-MGEN-VYV

- *Accord de méthode relatif au plan de transformation du Groupe MGEN :*

01/06/2020

Signataires :

CFDT
CFE-CGC UES MGEN
CGT
UNSA-MGEN-VYV

- *Protocole d'accord relatif à la mise en œuvre de mesures exceptionnelles au sein du Groupe MGEN dans le cadre de la crise sanitaire COVID 19 :*

01/06/2020

Signataires :

CFDT
CGT
UNSA-MGEN-VYV

- *Protocole d'accord relatif au droit à la déconnexion au sein du Groupe MGEN :*

18/06/2020

Signataires :

CFDT
CFE-CGC UES MGEN
UNSA-MGEN-VYV

- *Protocole d'accord relatif à la Politique Logement au sein du Groupe MGEN :*

24/09/2020

Signataires :

CFDT
CFE-CGC UES MGEN
CGT
UNSA-MGEN-VYV

- *Avenant n°1 à l'accord relatif à la mise en œuvre de mesures exceptionnelles au sein du Groupe MGEN dans le cadre de la crise sanitaire COVID 19 :*

17/11/2020

Signataires :

CGT
UNSA-MGEN-VYV

- *Protocole d'accord relatif à la participation aux résultats de l'entité juridique MGEN SOLUTIONS :*

20/11/2020

Signataires :

CFDT
CFE-CGC UES MGEN
CGT
UNSA-MGEN-VYV

- *Protocole d'accord relatif à la politique d'emploi des salariés en situation de handicap du Groupe MGEN :*

20/11/2020

Signataires :

CFDT
CFE-CGC UES MGEN
CGT
UNSA-MGEN-VYV

- *Avenant n°3 au Protocole d'accord relatif à la mise en œuvre d'un Plan d'Epargne Entreprise au sein des entités juridiques de l'UES MGEN :*

20/11/2020

Signataires :

CFDT
CFE-CGC UES MGEN
CGT
UNSA-MGEN-VYV

- *Avenant n°1 au Protocole d'accord relatif à la participation aux Résultats de l'entité juridique MGEN SOLUTIONS :*

11/12/2020

Signataires :

CFDT
CFE-CGC UES MGEN
CGT
UNSA-MGEN-VYV

ARTICLE III – NEGOCIATIONS ANNUELLES 2020 – 2021

Dans le cadre du Plan Stratégique du Groupe MGEN et de son Plan de Transformation, après présentation au niveau des instances de représentation du personnel de l'UES MGEN de la situation économique et sociale du Groupe MGEN à l'issue de l'année 2020, des orientations stratégiques arrêtées pour l'année 2021 ainsi qu'après avoir pris connaissance des propositions formulées par les organisations syndicales représentatives, l'employeur souhaite manifester sa volonté de poursuivre une politique de rémunération incitative et équitable marquant la reconnaissance de la performance individuelle et collective et de l'engagement de chacun dans le cadre ainsi fixé.

Les mesures salariales proposées pour l'année 2021 s'inscrivent dans le cadre de la Politique Ressources Humaines du Groupe MGEN et concernent :

- Les salariés relevant de la convention collective de la Mutualité (MGEN, MGEN Centres de Santé et MGEN Union). Elles sont dans la continuité des démarches engagées et négociées avec les Organisations Syndicales en matière d'évolutions pluriannuelles, des fonctions et des classifications, ainsi que de l'égalité entre les Femmes et les Hommes.
- Les salariés relevant de la convention collective FEHAP (MGEN Action Sanitaire et Sociale). Elles se situent dans le cadre des fortes tensions budgétaires des établissements et des évolutions de la convention collective de la FEHAP.
- Les salariés relevant de la convention collective SYNTEC (MGEN Technologies). Elles se situent dans un cadre budgétaire volontariste.
- Les salariés relevant de la Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (MGEN Solutions)

Au cours des réunions des 1^{er} et 9 décembre 2020, 13 janvier 2021 et 25 janvier 2021, les organisations syndicales ont présenté leurs revendications.

A l'issue de la réunion du 25 janvier 2021, l'employeur a annoncé la mise en œuvre des dispositions suivantes, en termes de mesures salariales :

ARTICLE III – 1 : Concernant les salariés relevant de l'UES MGEN :

❖ Dispositions relatives à la rémunération annuelle brute « plancher »

A compter du 1er janvier 2021, aucun salarié relevant de l'UES MGEN ne devra percevoir une rémunération annuelle brute inférieure à 21 546 € correspondant à 115,5 % de la valeur du SMIC.

Cette rémunération s'entend :

- Pour une durée du travail hebdomadaire de 35 heures
- Pour une année complète de travail effectif ou assimilé

Cette disposition ne s'applique pas aux contrats de travail aidés et aux contrats en alternance.

❖ **Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concernant les salariés relevant de l'UES MGEN :**

Une enveloppe d'un montant de 0,20 % de la masse salariale annuelle de l'UES MGEN sera consacrée en 2021 à l'incidence du constat d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, écarts identifiés comme non expliqués par des facteurs objectifs suite à l'analyse complémentaire effectuée dans le cadre de l'engagement porté à l'Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES MGEN.

❖ **Dispositions relatives aux titres restaurants :**

La valeur faciale du titre restaurant est portée de 8,50 euros à 9 euros. Cette mesure entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2021.

ARTICLE III – 2 : Concernant les salariés relevant de la Convention collective de la Mutualité :

❖ **Dispositions relatives aux augmentations générales complémentaires à celles de la branche Mutualité :**

Au titre de l'année 2021, l'employeur fera bénéficier les salariés relevant de la Convention Collective de la Mutualité (à effet du 1er janvier 2021), d'une augmentation générale, complémentaire à celle de la branche Mutualité, de 0,3%.

Cette revalorisation complémentaire sera versée sous forme de choix et calculée sur les éléments suivants de rémunération :

- RMAG,
- Choix.

Cette augmentation générale ne s'appliquera pas aux salariés relevant des classifications C3, C4 et D de la Convention Collective Mutualité.

❖ **Dispositions relatives aux augmentations individuelles et aux promotions :**

- Au titre de l'année 2021, l'employeur affectera 0,84 % de la masse salariale annuelle de MGEN, MGEN Union et MGEN Centres de Santé relevant de la convention collective de la Mutualité à des Augmentations Individuelles au Choix (à effet du 1^{er} janvier 2021).
- Au titre de l'année 2021, l'employeur affectera 0,20 % de la masse salariale annuelle de MGEN, MGEN Union et MGEN Centres de Santé relevant de la convention collective de la Mutualité, à des Promotions.

❖ **Dispositions relatives aux primes commerciales**

Une enveloppe de 1 666 250 € sera consacrée en 2021 aux primes variables des salariés du réseau occupant une activité commerciale : Responsable d'équipe, Responsable coordination management (pour la VAD), CM, CADS, CADR, CDR, CQSR et CDF.

❖ **Dispositions relatives aux primes de service**

Une enveloppe de 217 000 € sera consacrée en 2021 aux primes variables des salariés du réseau occupant les fonctions suivantes : Responsable d'équipe, RECIQ, RCM et RCF.

❖ **Dispositions relatives aux primes exceptionnelles crise sanitaire COVID 19 :**

Une enveloppe de 500 000 € sera consacrée aux primes exceptionnelles crise sanitaire COVID 19 visant à reconnaître la forte mobilisation des salariés de MGEN pendant la crise sanitaire et au bénéfice des salariés MGEN. Les critères d'attribution de cette prime seront présentés devant le CSE MGEN.

Une enveloppe de 250 000 € sera consacrée aux primes exceptionnelles crise sanitaire COVID 19 visant à reconnaître la forte mobilisation des salariés de MGEN Union pendant la crise sanitaire et au bénéfice des salariés MGEN Union. Les critères d'attribution de cette prime seront présentés devant le CSE MGEN Union.

ARTICLE III – 3 : Concernant les salariés relevant de la Convention collective de la FEHAP :

❖ **Dispositions relatives à la prime décentralisée :**

Il est acté d'une négociation, au titre de l'année 2021, des modalités de calcul et de versement de la prime décentralisée dans le cadre de la Convention collective FEHAP.

❖ **Dispositions relatives à la prime Etablissement du Royans :**

Pour récompenser la mobilisation pendant la période du 25 octobre au 30 décembre 2020, très critique au plan sanitaire au sein de cet établissement, une prime exceptionnelle d'un montant brut de 500€ sera attribuée à tout salarié de l'établissement, en CDI ou en CDD, occupé à temps plein ou à temps partiel, en fonction des conditions suivantes de présence dans l'établissement :

- Le montant de cette prime ne fera l'objet d'aucune proratisation lorsque le salarié a été présent sur site durant la période allant du 25 octobre 2020 au 30 décembre 2020 ;
- Le montant de cette prime fera l'objet d'une proratisation dans les situations suivantes :
 - Le salarié a été embauché ou affecté à cet établissement pour une partie de la période allant du 25 octobre au 30 décembre ;
 - Le salarié n'a pas été présent sur le site de l'établissement pendant l'intégralité de la période pour des motifs d'absences autres que des absence maladie ou accident, des congés payés, des congés pour évènement familial, des droits à repos ou des temps liés à des formations ou à des activités de représentation du personnel.

La prime ne sera pas due dans les situations suivantes :

- Le salarié a quitté les effectifs avant le 1er mars 2021

- Le salarié n'a pas été présent sur site, quel qu'en soit le motif, entre le 25 octobre et le 30 décembre 2020.

Cette prime exceptionnelle sera versée avec la paie du mois de mars 2021.

ARTICLE III – 4 : Concernant les salariés relevant de la Convention collective SYNTEC :

❖ Dispositions relatives aux augmentations générales :

- Au titre de l'année 2021, l'employeur fera bénéficier les salariés relevant de la Convention Collective SYNTEC (à effet du 1er janvier 2021), d'une augmentation générale de 0,30 %.
- Cette augmentation générale ne s'appliquera pas aux salariés relevant de la classe C3.3 de la Convention Collective SYNTEC.

❖ Dispositions relatives aux augmentations individuelles et aux promotions :

- Au titre de l'année 2021, l'employeur affectera 1,10 % de la masse salariale annuelle de MGEN Technologies à des Augmentations Individuelles (à effet du 1er janvier 2021).
- Au titre de l'année 2021, l'employeur affectera 0,20 % de la masse salariale annuelle de MGEN Technologies à des Promotions.

❖ Dispositions relatives aux primes exceptionnelles crise sanitaire COVID 19 :

- Une enveloppe de 250 000 € sera consacrée aux primes exceptionnelles crise sanitaire COVID 19 visant à reconnaître la forte mobilisation des salariés de MGEN Technologies pendant la crise sanitaire et au bénéfice des salariés MGEN Technologies. Les critères d'attribution de cette prime seront présentés devant le CSE MGEN Technologies.

❖ Dispositions relatives à la revalorisation des astreintes :

- Le montant des astreintes est revalorisé de 5%.

ARTICLE III – 5 : Concernant les salariés relevant de la Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances :

❖ Dispositions relatives aux augmentations générales :

- Au titre de l'année 2021, l'employeur fera bénéficier les salariés relevant de la Convention Collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (à effet du 1er janvier 2021), d'une augmentation générale de 0,30 %.

❖ **Dispositions relatives aux augmentations individuelles et aux promotions :**

- Au titre de l'année 2021, l'employeur affectera 1,10 % de la masse salariale annuelle de MGEN Solutions à des Augmentations Individuelles (à effet du 1er janvier 2021).
- Au titre de l'année 2021, l'employeur affectera 0,20 % de la masse salariale annuelle de MGEN Solutions à des Promotions.

❖ **Dispositions relatives aux primes exceptionnelles crise sanitaire COVID 19 :**

Une enveloppe de 35 000 € sera consacrée aux primes exceptionnelles crise sanitaire COVID 19 visant à reconnaître la forte mobilisation des salariés de MGEN Solutions pendant la crise sanitaire et au bénéfice des salariés MGEN Solutions. Les critères d'attribution de cette prime seront présentés devant le CSE MGEN Solutions.

En conséquence, et au vu des mesures arrêtées au 25 janvier 2021, les parties conviennent, en application de la loi du 17 août 2015, et des textes qui s'y rapportent, de clore les négociations afférentes à l'année 2020-2021.

ARTICLE IV – ENGAGEMENTS

Les parties conviennent par ailleurs :

- D'instaurer, au titre de l'année 2021, deux journées de pont concernant MGEN, MGEN Union et MGEN Centres de Santé, MGEN Technologies et MGEN Solutions fixées aux Vendredi 14 Mai 2021 et Vendredi 12 Novembre 2021 ; ces journées de pont devant s'imputer sur une journée RTT ou être récupérées, selon les dispositions légales, après consultation des représentants du personnel,
- De poursuivre ou d'engager les négociations sur les thèmes suivants :
 - Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes,
 - Qualité de Vie au Travail,
 - Intéressement, Participation et Dispositifs d'Épargne Salariale
 - Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP),
 - Mesures de transition Vie Professionnelle Retraite.

ARTICLE V - DEPOT

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

Chaque Organisation Syndicale représentative recevra un exemplaire du présent accord.

En application de l'article L. 2242-6 du Code du Travail, le présent accord est accompagné du procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 25 janvier 2021

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.

Roland BERTHILIER
Président

Signé par Roland BERTHILIER
Le 11/02/2021

Signed with
universign



POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

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

Signé par NATHALIE DEGRELLE
Le 11/02/2021

Signed with
universign



Nathalie DEGRELLE

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

Signé par STEPHANE GUILBERT
Le 11/02/2021

Signed with
universign



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. Signé par JONATHAN FERRARI
Le 11/02/2021

Signed with
universign



Jonathan FERRARI



PROCES VERBAL D'OUVERTURE DE NEGOCIATIONS SUR L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans le cadre de la Commission Paritaire de Négociation du 25 janvier 2021 consacrée à la Négociation Annuelle Obligatoire au titre de l'année 2020 et conformément aux dispositions des articles L.2242-7 et suivants du Code du Travail, l'employeur a engagé la négociation sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; celle-ci visant à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, il a été affirmé que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.