



**PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF AUX MODALITES DE CALCUL ET DE VERSEMENT DE LA PRIME
DECENTRALISEE**

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-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*

PREAMBULE

En application de la Convention collective de la FEHAP, les modalités d'attribution et la périodicité de versement de la Prime décentralisée peuvent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Les signataires ont convenu d'engager une négociation sur les modalités de calcul et de versement spécifiques de la Prime décentralisée pour l'année 2022, déclinées ci-dessous :

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités de calcul et de versement de la prime décentralisée, telle que résultant des dispositions de l'article A3.1 de la Convention collective de la FEHAP.

Cette prime est versée à l'ensemble des salariés des établissements de MGEN Action Sanitaire et Sociale, adhérente à la Convention collective de la FEHAP.

ARTICLE II : MODALITES DE CALCUL - BASE DE CALCUL

Les modalités de calcul de la prime décentralisée, telles qu'elles résultent de la Convention collective de la FEHAP sont les suivantes :

Le montant brut global à répartir entre les salariés concernés est égal à 5% de la masse des salaires bruts c'est-à-dire l'ensemble des sommes versées aux salariés de chaque établissement, qui ont le caractère de salaire et sont, à ce titre, soumises aux cotisations de Sécurité Sociale.

En cas d'absence pour accident du travail, de trajet, maladie professionnelle, congé de maternité ou d'adoption, l'employeur procédera à la reconstitution des salaires fictifs contractuels des salariés absents, pour constituer la base de calcul de la prime décentralisée.

Ce montant brut global sera déterminé par semestre, soit du 1^{er} novembre 2021 au 30 avril 2022 et du 1^{er} mai 2022 au 31 octobre 2022.

ARTICLE III : MODALITES DE VERSEMENT

La prime décentralisée fera l'objet :

- D'un premier versement au mois de juin 2022 ;
- D'un second versement au mois de novembre 2022 ;

En cas de départ du salarié en cours de période, la prime décentralisée sera versée avec le solde de tout compte.

ARTICLE IV : MODALITES DE CALCUL - INCIDENCES DES ABSENCES

Conformément à la Convention collective de la FEHAP, le critère de distribution de la prime décentralisée est le non-absentéisme.

Les parties conviennent, de manière dérogatoire à ce qui est prévu aux articles AB.1.4 et A3.1.5 de cette même convention et en référence aux modalités de versement indiquées à l'article III ci-dessus, que :

- En cas d'absence, il est instauré un abattement de 1/60^{ème} de la prime semestrielle par jour d'absence, nonobstant les 8 premiers jours d'absence intervenant au cours de chaque année ne donnant pas lieu à abattement,

Les jours d'absences pour hospitalisation ne donnent pas lieu à abattement.

- Les jours d'absences pour maladie lorsqu'ils sont consécutifs à une période d'hospitalisation, dans la limite maximale cumulée de 90 jours calendaires par période, ne donnent pas lieu à abattement.
- Les jours d'absence liées à la maladie de la femme enceinte ne donnent pas lieu à abattement.

Pour l'année 2022 :

- Les absences donnant lieu à abattement de la prime semestrielle versée au mois de juin 2022 sont les absences intervenues entre le 1^{er} novembre 2021 et le 30 avril 2022,

Les absences donnant lieu à abattement de la prime semestrielle versée au mois de novembre 2022 sont les absences intervenues entre le 1^{er} mai 2022 et le 31 octobre 2022.

ARTICLE V- DISPOSITIF DEROGATOIRE EN LIEN AVEC LA CRISE SANITAIRE

En raison de la persistance de la crise sanitaire en lien avec l'épidémie de COVID-19, toutes les absences pour maladie intervenues entre le 1^{er} novembre 2021 et le 30 avril 2022 ne donneront pas lieu à abattement de la prime semestrielle versée au mois de juin 2022.

De la même manière, toutes les absences pour maladie intervenues entre le 1^{er} mai 2022 et le 31 octobre 2022 ne donneront pas lieu à abattement de la prime semestrielle versée au mois de novembre 2022.

ARTICLE VI- BILAN D'APPLICATION

La mise en œuvre des dispositions du présent accord fera l'objet de la présentation d'un bilan chiffré, à l'occasion de la négociation de la prime décentralisée pour 2023.

ARTICLE VII- DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les modalités ainsi définies ne sont applicables que pour l'année civile 2022. Elles cesseront en conséquence de s'appliquer de plein droit le 30 novembre 2022.

ARTICLE VIII- MODALITES TRANSITOIRES

Il est convenu, entre les parties au présent accord, d'appliquer les modalités de calcul et modalités de versement de la prime décentralisée prévues au présent accord aux salariés dont le départ de l'entreprise se situe entre le mois de novembre 2022 et le mois de février 2023.

ARTICLE IX – REVISION

Le présent accord peut être révisé à tout moment à la demande, notifiée par écrit, de l'une des parties signataires.

ARTICLE X - PRISE D'EFFET

Les dispositions du présent accord prennent effet au 1er janvier 2022.

ARTICLE XI – 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.

Fait à Paris, le 16 février 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