



**PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022-2023
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 2022-2023, 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 05 octobre 2022 et les documents prévus par les textes ont été remis et présentés aux Organisations Syndicales. En Annexe 1 au présent accord figure un bilan des négociations intervenues en 2022.

ARTICLE I – POSITION DE L'EMPLOYEUR NEGOCIATIONS ANNUELLES 2022 – 2023

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.

Au regard du contexte inflationniste constaté sur 2022, dès l'ouverture de la Négociation Annuelle Obligatoire 2022- 2023 qui s'est faite de manière anticipée par rapport aux précédentes années, le Groupe MGEN a mentionné souhaiter mettre en place des mesures salariales permettant de préserver le pouvoir d'achat des collaborateurs du Groupe :

Il a ainsi été proposé, à titre exceptionnel :

- Une mesure d'augmentation générale des salaires pour 2023 sur les périmètres ANEM, SYNTEC et COURTAGE ; cette mesure répondant par ailleurs aux demandes formalisées par les organisations syndicales représentatives du Groupe et exprimées lors de rencontres paritaires ;
- Une mesure générale et commune à l'ensemble des entités du Groupe MGEN relative à la prise en charge des frais de transport exposés par les collaborateurs pour se rendre selon différentes modalités sur leur lieu de travail

Dans le même esprit et au regard du contexte de transformation que traverse l'entreprise notamment en lien avec la réforme de la Protection Sociale Complémentaire des Fonctionnaires, le Groupe MGEN a souhaité maintenir la valorisation de la performance individuelle, axe principal de sa politique de rémunération, en maintenant l'octroi de primes et augmentation individuelles en lien avec la performance des collaborateurs.

Les mesures salariales présentées pour l'année 2023 concernent :

- Les salariés relevant du « livre 2 élargi », à savoir les salariés relevant :
 - De l'entité MGEN
 - De l'entité MGEN UNION
 - De l'entité Fondation MGEN pour la Santé Publique
 - De l'entité MGEN TECHNOLOGIES
 - De l'entité MGEN SOLUTIONS
- Les salariés relevant du « livre 3 », à savoir les salariés relevant :
 - De l'entité MGEN Action Sanitaire et Sociale
 - De l'entité MGEN Centres de Santé

Au cours des réunions des 05 octobre 2022, 25 octobre 2022, 10 novembre 2022 et 23 novembre 2022, les organisations syndicales ont présenté leurs revendications.

A l'issue de la réunion du 23 novembre 2022, l'employeur a annoncé la mise en œuvre des dispositions suivantes, en termes de mesures salariales :

ARTICLE II – 1 : Concernant les salariés relevant des entités du « Livre 2 élargi » :

❖ Dispositions relatives aux augmentations générales :

L'employeur fera bénéficier les salariés relevant des entités du « Livre 2 élargi » d'une augmentation générale de 77 euros bruts mensuels, pour un temps plein, à effet du 1^{er} janvier 2023.

Cette augmentation générale ne s'appliquera pas aux salariés relevant des classifications C3, C4 et D de la Convention Collective de la Mutualité, des classifications C32 et C33 de la Convention Syntec et de la classification G de la Convention Collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cette augmentation générale constitue toutefois un à valoir sur toute mesure de même nature négociée ou décidée par les branches professionnelles dont relèvent les entités du Livre 2 élargi (Mutualité, Syntec, Courtage) au titre de l'année 2023. Elle intégrera l'évolution de la rémunération annuelle plancher.

❖ Dispositions relatives aux augmentations individuelles, promotions et égalité professionnelle :

Au titre de l'année 2023, l'employeur affectera :

- Pour les salariés relevant de l'entité MGEN, globalement 0,5 % de la masse salariale annuelle de l'entité,
- Et pour les salariés relevant des entités MGEN Union, Fondation MGEN pour la Santé Publique, MGEN Technologies ou MGEN Solutions, globalement 0,8 % de la masse salariale de l'entité considérée,

à des augmentations Individuelles, à des promotions et à la résorption d'écarts 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.

Ces mesures s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2023, à l'exception des promotions.

❖ Dispositions relatives aux primes variables pérennes

Les primes variables décrites ci-dessous sont installées de façon pérenne. Le versement de ces primes est assujéti à l'atteinte des objectifs définis. Les montants indiqués sont des montants maximums, correspondant à 100% d'atteinte des objectifs.

Les critères de déclenchement de ces primes sont :

- Taux de présence, avec au moins 6 mois de présence effective (continue ou discontinue) dans l'année au 31/12 de l'année de référence et au moins 6 mois d'ancienneté dans une fonction éligible à la prime au cours de l'année de référence.

- Une proratisation du montant est effectuée en fonction de la quotité horaire du salarié (temps plein, temps partiel) et selon le temps de présence dans l'année de référence

- **Dispositions relatives à la prime variable commerciale**

La prime variable commerciale sera versée en 2024, au titre des objectifs 2023, aux salariés du réseau occupant une activité commerciale : Responsable d'équipe réseau et VAD, Responsable coordination management VAD, CM, CADS, CADR, CDR et CDF.

Le montant individuel maximal pouvant être perçu est porté de 2 000 € à 3 000 € bruts annuels, à compter de 2024.

- **Dispositions relatives à la prime variable de service encadrant**

La prime variable de service sera versée en 2024, au titre des objectifs 2023, aux salariés du réseau et des centres de service (CS) occupant les fonctions suivantes : Responsable d'équipe CS (CC/CG), RECIQ, RCM, CQSR et responsable d'équipe PPR.

Le montant individuel de cette prime est de 900 euros bruts annuels par salarié éligible.

- **Dispositions relatives à la prime variable de service hors encadrant :**

La prime variable de service sera étendue et versée en 2024, au titre des objectifs 2023, aux salariés relevant des centres de services MGEN (hors encadrant) ainsi que des PPR (en ER – hors encadrant), occupant les fonctions suivantes : CRAM, GPS, SPS, TC, TCS, techniciens CS (CC/CG), rédacteur juridique (recouvrement), coordinateur technique PPR, spécialiste PPR, technicien PPR, spécialiste flux financiers, technicien flux financiers.

Le montant individuel de cette prime est de 300 euros bruts annuels par salarié éligible.

- **Dispositions relatives à la prime variable « support L2 » encadrant :**

Une nouvelle prime variable « support L2 encadrant » sera versée en 2024, au titre des objectifs 2023, aux salariés relevant des fonctions : RE paie et ADP, RE compta, RSG.

Le montant individuel de cette prime est de 900 euros bruts annuels par salarié éligible.

- **Dispositions relatives à la prime variable « support L2 » hors encadrant :**

Une nouvelle prime variable « support L2 hors encadrant » sera versée en 2024, au titre des objectifs 2023, aux salariés relevant des fonctions : AR, SR, SAP, RU Secrétariat (CS et SD), assistant administratif (CS et VAD), technicien comptable, comptable, gestionnaire comptable, technicien paie et ADP, coordinateur paie et ADP, assistant RH, AL, ATL.

Le montant individuel de cette prime est de 300 euros bruts annuels par salarié éligible.

- **Dispositions relatives au complément de salaire métiers et bassins en tension :**

Le complément de salaire « métiers et bassins en tension » sera versé en 2023 pour les salariés relevant des périmètres Grand Est, Ile de France, Aquitaine, Rhône-Alpes et PACA, et occupant les fonctions suivantes :

- Pour le Grand Est (départements 54, 57, 67 et 68) : CADS, CM, CAM, CAD R, RE R
- Pour l'Ile de France (tous départements) : CADS, CM, CAM, CAD R, RE R, RE CS

- Pour l'Aquitaine (département 33) : CADS, CM, CDF, RE R, RE VAD, CAD R, CAM
- Pour Rhône-Alpes (département 01, 38, 69, 73 et 74) : CDF, CADS, CM, CAM, CAD R, RE R, RE CS, RE VAD
- Pour PACA (départements 06, 13 et 83) : CADS, CM, CAM, CAD R, RE R

Quelles que soient la région et la fonction, le montant de ce complément de salaire versé mensuellement est de 75 € brut mensuel, soit 900€ brut annuel.

- Dispositions relatives aux primes exceptionnelles dites « de campagne » :

Une enveloppe de 815 000 € bruts sera consacrée en 2023 aux primes exceptionnelles versées dans le cadre de la campagne de rémunération au bénéfice de salariés relevant des entités MGEN (113 K€), MGEN UNION (343K€), Fondation MGEN pour la Santé Publique MGEN (3K€), MGEN TECHNOLOGIES (310 K€) et MGEN SOLUTIONS (46 K€)

❖ Dispositions relatives aux mesures pérennes spécifiques à la transformation Groupe MGEN

- Dispositions relatives à l'augmentation des CRAM en centres de service

Les salariés positionnés CRAM en 2023 bénéficieront d'une augmentation de 50 euros mensuels bruts.

Les salariés positionnés CRAM en 2022 et relevant déjà de la classe E4 (SPS et TCS) bénéficieront de la même mesure à effet du 1^{er} janvier 2023.

- Dispositions relatives à l'augmentation des TPS en centres de service

Les TPS en centres de service bénéficieront d'une augmentation de 25 euros mensuels bruts (soit 300 euros bruts annuels), à compter du 1^{er} janvier 2023.

ARTICLE II – 2 : Concernant les salariés relevant des entités du « Livre 3 » (MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE et MGEN CENTRES DE SANTE) :

❖ Dispositions relatives aux augmentations générales :

L'employeur appliquera :

- Pour les salariés de l'entité MGEN Action Sanitaire et Sociale, l'augmentation de la valeur du point FEHAP telle que résultant des négociations en cours au niveau de la branche professionnelle dont ils relèvent (FEHAP) ;

L'employeur fera bénéficier :

- Les salariés de l'entité MGEN Centres de Santé relevant de la convention collective de la Mutualité d'une augmentation générale de 77 euros bruts mensuels, à effet du 1^{er} janvier 2023. Cette augmentation générale ne s'appliquera pas aux salariés relevant des classifications C3, C4 et D. Cette augmentation générale constitue toutefois un à valoir sur toute mesure de même nature négociée ou décidée au niveau de la branche Mutualité au titre de l'année 2023. Elle intégrera l'évolution de la rémunération annuelle plancher.

❖ **Dispositions relatives aux augmentations individuelles, aux promotions et à l'égalité professionnelle :**

Au titre de l'année 2023, l'employeur affectera pour les salariés relevant de l'entité MGEN Centres de santé et relevant de la convention collective de la Mutualité, globalement 0,4 % de la masse salariale annuelle de leur masse salariale annuelle à des augmentations Individuelles, à des promotions et à la résorption 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.

Ces mesures s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2023, à l'exception des promotions.

❖ **Dispositions relatives aux primes**

- **Dispositions relatives à la prime d'accueil :**

La prime d'accueil destinée à attirer les candidats embauchés en CDI sur un poste difficile à pourvoir est reconduite pour l'année 2023 et étendue à l'ensemble des entités du Livre 3 (MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE et MGEN CENTRES DE SANTE).

Ce dispositif est mis en place à l'initiative de la Direction d'un établissement rencontrant des difficultés de recrutement, au titre des métiers relevant des filières suivantes : médicale, soignante, éducative et sociale, paramédicale, organisation qualité, psychologie et secrétariat.

Au moment du versement de la prime, le salarié bénéficiaire ne doit pas être en période de préavis ou de rupture conventionnelle.

Cette prime d'accueil ne s'applique, ni lors d'une mutation interne MGEN ou Groupe VYV, ni lors d'un passage de CDD en CDI.

Le montant de la prime est fixé à 1 (un) mois de salaire brut comprenant :

- Le salaire de référence, les points de compléments et la prime d'ancienneté (FEHAP). Le « salaire brut » mentionné ci-avant exclut les indemnités de sujétion et la prime décentralisée.
- La RMAG et le choix (ANEM).

Ce montant est versé en deux fois :

- 50% au terme de la période d'essai ou 3 mois après l'embauche en l'absence de période d'essai
- 50% au terme d'un an de présence effective

Ce dispositif prend fin au 31 décembre 2023.

- **Dispositions relatives à la prime de cooptation :**

La prime de cooptation mise en œuvre au sein des établissements de MGEN Action Sanitaire et Sociale pour l'année 2022 n'est pas reconduite dans son principe.

Elle pourra toutefois être mise en œuvre, au cours de l'année 2023, à titre exceptionnel et dérogatoire et en concertation entre la Direction de l'Offre de Soins Mutualiste et les directions des établissements, MGEN Centres de Santé ou MGEN Action Sanitaire et Sociale, dans des contextes où elle faciliterait un recrutement particulièrement important pour le fonctionnement de l'établissement.

❖ **Dispositions relatives aux mesures complémentaires**

- **Dispositions relatives au paiement mensuel des heures supplémentaires :**

Les heures supplémentaires réalisées par les salariés relevant de l'entité MGEN Action Sanitaire et Sociale seront, à compter de janvier 2023, payées selon une échéance mensuelle. Cette modalité se substituera au paiement en fin de cycle jusqu'alors pratiqué pour les salariés occupés selon un cycle d'une durée supérieure au mois.

- **Dispositions relatives à l'augmentation des indemnités pour travail de nuit :**

Le montant de l'indemnité pour travail de nuit sera majoré de 4,31€ bruts à compter du 1er janvier 2023.

ARTICLE II – 3 : Concernant les salariés relevant du « Livre 2 élargi » et du « Livre 3 » :

❖ **Dispositions relatives à la rémunération annuelle brute « plancher »**

A compter du 1^{er} janvier 2023, aucun salarié relevant de l'UES MGEN ne devra percevoir une rémunération annuelle brute inférieure 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.

Par ailleurs, à compter de l'année 2023, toute évolution du SMIC intervenant en cours d'année donnera lieu à une évolution identique de la rémunération annuelle brute « plancher ».

❖ **Dispositions relatives à la prise en charge par l'employeur en 2023 des frais de transport des salariés :**

Au titre de l'année 2023, de manière exceptionnelle dans le cadre des dispositions de la loi de finances rectificative pour 2022, le Groupe MGEN prendra en charge en soutien au pouvoir d'achat des salariés les dépenses de transport pour se rendre sur le lieu de travail selon les dispositifs et modalités ci-dessous présentés :

- **Dispositions relatives à l'augmentation de la prise en charge par l'employeur du coût de l'abonnement aux transports publics en 2023**

A compter de janvier 2023, l'employeur portera la prise en charge du coût de l'abonnement aux transports publics exposé par le salarié, de 50 % à 75 %. Ce dispositif prendra fin au 31 décembre 2023.

- **Dispositions relatives à la mise en place d'un Forfait Mobilité Durable vélo**

Au titre l'année 2023, le Groupe MGEN met en place un « Forfait Mobilité Durable » instauré par la loi d'orientation des mobilités n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, pour les trajets effectués en vélo.

A hauteur de 25 centimes d'euros par kilomètre parcouru, le plafond du Forfait Mobilité Durable vélo est porté à la somme maximale de 250 € par année civile.

Ce forfait est éventuellement cumulable avec la prise en charge par l'employeur du coût de l'abonnement aux transports publics, lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station ou lorsque le salarié réside hors du périmètre de transport urbain, dans la limite du plafond annuel d'exonération fiscale et sociale.

Cette prime sera versée :

- À chaque salarié à temps plein ou à temps partiel,
- Pour chaque journée de travail effective sur le lieu de travail d'affectation du salarié (ayant donné lieu à l'utilisation du vélo pour s'y rendre).

Il est précisé notamment que les journées ne nécessitant pas un déplacement domicile-entreprise ne donneront pas lieu au versement de l'indemnité, soit par exemple : congés payés, arrêt maladie ou accident de travail, maternité ou paternité, jours de récupération, etc...

Le paiement est effectué sur la paie du mois de décembre 2023.

Les salariés souhaitant bénéficier de ce dispositif devront fournir préalablement les justificatifs suivants :

- Une attestation sur l'honneur indiquant que le salarié utilise un vélo pour se rendre de façon habituelle, soit de son domicile à son lieu de travail, soit dans le cadre d'un trajet de rabattement entre un arrêt de transport public et son lieu de travail,
- Un document mentionnant l'itinéraire le plus court entre le domicile et le lieu de travail ou entre le domicile et l'arrêt de transport public et justifiant du nombre de kilomètres parcourus (type document site mappy),
- Une déclaration semestrielle du nombre de jours d'utilisation du vélo pour se rendre à son travail.

Toute modification de situation personnelle ou des modalités d'utilisation du vélo concerné devra être signalée à l'employeur.

Ce dispositif prendra fin au 31 décembre 2023.

- Dispositions relatives au versement d'une « prime transport »

Au titre de l'année 2023, l'employeur met en place une prise en charge des frais de transport personnel des salariés utilisant leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail, au titre des frais de carburant.

Le montant de cette « prime transport » est versé de manière semestrielle à hauteur de 100 euros par semestre.

Cette « prime transport » ne peut pas être cumulée avec le dispositif de participation de l'employeur aux frais d'abonnement aux transports publics, ni avec le forfait mobilité durable vélo mis en place par le présent accord.

Les salariés souhaitant bénéficier de ce dispositif devront fournir préalablement les justificatifs suivants :

- Une déclaration sur l'honneur précisant que cette demande est exclusive de toute autre demande de prise en charge par l'employeur de frais exposés par le salarié au titre des trajets entre le domicile et le lieu de travail en 2023 ;
- Une copie de la carte grise du véhicule ;
- Si la carte grise n'a pas été délivrée au nom du salarié une copie de l'attestation d'assurance portant le nom du salarié, justifiant qu'il utilise le véhicule comme conducteur.

Ce dispositif prendra fin au 31 décembre 2023.

Il est mentionné que les dispositifs ci-dessus présentés se substituent, pour l'année 2023, aux dispositions issues des accords suivants :

- Accord relatif à la mise en place d'une Prime Transport personnel concernant les salariés de MASS du 21 mai 2015 ;
- Accord relatif à la mise en place d'une indemnité vélo concernant les salariés de l'UES MGEN du 5 avril 2016 ;
- Accord relatif au statut social commun – MGEN Technologies - Article 7.8.7

ARTICLE III – ENGAGEMENTS

Les parties conviennent par ailleurs :

- D'instaurer, au titre de l'année 2023, deux journées de pont concernant MGEN, MGEN Union et MGEN Centres de Santé, MGEN Technologies et MGEN Solutions fixées aux 19 mai et 14 août 2023 ; 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 notamment sur les thèmes suivants :
 - Prime décentralisée
 - Représentation du Personnel
 - Elections Professionnelles
 - Durée du travail en Centres de Services
 - Télé Travail
- De programmer une réunion avec le Président et le DG du Groupe MGEN mi-2023 pour faire un point sur la situation économique et sociale tant interne qu'externe.

ARTICLE IV - 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 DREETS, 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 28 novembre 2022

BILAN DES NEGOCIATIONS 2022

Lors de la réunion du 23 novembre 2022, ont été conclus les travaux menés antérieurement à l'ouverture de la négociation annuelle citée ci-dessus.

Nature des réunions :**Commissions Paritaires de Négociation :**

✓ Négociation Annuelle Obligatoire 2021-2022 – Séance 3	11 janvier 2022
✓ Négociation Annuelle Obligatoire 2021-2022 – Séance 4	20 janvier 2022
✓ Négociation Annuelle Obligatoire 2021-2022 – Séance 5	25 janvier 2022
✓ Prime décentralisée	16 février 2022
✓ Fiches Fonctions : <ul style="list-style-type: none"> ○ Fiche Fonction MGEN Union et Pesée ○ Fiche Fonction L3 et Pesée ○ Fiches Fonctions DSI et cartographie 	16 février 2022
✓ Négociation d'un Accord Prime Macron	22 février 2022
✓ Négociation des accords Participation et Intéressement du Groupe MGEN	10 mars 2022
✓ Négociation d'un avenant PERCOL du Groupe MGEN	10 mars 2022
✓ Négociation des accords Participation et Intéressement du Groupe MGEN – séance 2	30 mars 2022
✓ Négociation d'un avenant PERCOL du Groupe MGEN	30 mars 2022
✓ Fiches Fonction : MGEN, MGEN Union et MGEN DSI	22 avril 2022
✓ Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels du Groupe MGEN	22 avril 2022
✓ Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels : GEPP	02 juin 2022
✓ Fiches fonction L2	02 juin 2022
✓ 1 Fiche fonction MGEN Union et Pesée : Directeur.trice de la donnée	28 septembre 2022
✓ Projet d'Accord relatif à la période de prise des congés payés	28 septembre 2022
✓ Ouverture de la Négociation Annuelle Obligatoire 2022-2023 (NAO)	05 octobre 2022
✓ Négociation Annuelle Obligatoire 2022-2023	25 octobre 2022
✓ 11 Fiches fonctions MGEN Union et MGEN	26 octobre 2022
✓ Projet d'Accord relatif à la période de prise des congés payés	09 novembre 2022
✓ Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels du Groupe MGEN	09 novembre 2022
✓ Négociation Annuelle Obligatoire 2022-2023	10 novembre 2022
✓ Négociation Annuelle Obligatoire 2022-2023	23 novembre 2022
✓ Négociation IRP	15 décembre 2022

Commissions Paritaires de Suivi :

✓ Suivi du Plan de Transformation du Groupe MGEN	28 janvier 2022
✓ Résultats de l'année 2021 des indicateurs d'intéressement au sein de l'UES MGEN	22 février 2022
✓ Pilote nouveau cadre Centre de Service : Protocole horaire	22 mars 2022
✓ Suivi du Plan de Transformation du Groupe MGEN	31 mars 2022
✓ Suivi du Plan de Transformation du Modèle de Développement du Groupe MGEN	19 avril 2022
✓ Suivi du Plan de Transformation du Modèle Relationnel du Groupe MGEN	28 juin 2022
✓ Suivi de la mise en œuvre de l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail et à la Prévention Santé au sein du groupe MGEN du 26.07.2021.	13 septembre 2022
✓ Suivi du Plan de Transformation du Modèle de Développement du Groupe MGEN	30 septembre 2022
✓ Suivi du protocole d'accord relatif à la politique logement au sein du Groupe MGEN du 24.09.2020	06 octobre 2022
✓ Suivi du Contrat Collectif Complémentaire Santé au sein de l'UES MGEN	26 octobre 2022
✓ Suivi du Plan de Transformation du Modèle Relationnel du Groupe MGEN Centres de service	28 octobre 2022
✓ Suivi de l'Accord relatif à l'organisation des Institutions Représentatives du Personnel au sein du Groupe MGEN (05.03.2019)	18 novembre 2022
✓ Suivi du protocole d'accord relatif à la politique d'emploi des salariés en situation de handicap du Groupe MGEN du 20.11.2020	29 novembre 2022
✓ Suivi du Plan de Transformation du Groupe MGEN : <ul style="list-style-type: none"> ○ Transformation du modèle de développement, ○ Transformation du modèle relationnel : baromètre Protocole Horaire 	06 décembre 2022
✓ Suivi de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe MGEN du 18.06.2021	7 décembre 2022

Accords intervenus :

- *Avenant N°1 au protocole d'accord du 24.04.2020 valant protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein du Groupe MGEN :*

07.01.2022

Signataires :

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

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

16.02.2022

Signataires :

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

- *Protocole d'accord sur l'attribution d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite MACRON pour 2022 :*

22.02.2022

Signataires :

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

- *Avenant N°2 au protocole d'accord relatif à la mise en œuvre d'un Plan Epargne pour la Retraite Collectif au sein des entités juridiques de l'UES MGEN :*

01.06.2022

Signataires :

CFDT
CFE-CGC UES MGEN
UNSA-MGEN-VYV

- *Protocole d'accord relatif à la participation aux résultats des entités juridiques de l'UES MGEN :*

01.06.2022

Signataires :

CFDT
UNSA-MGEN-VYV

- *Protocole d'accord relatif à l'intéressement au sein des entités juridiques de l'UES MGEN :*

01.06.2022

Signataires :
CFDT
CFE-CGC UES MGEN
UNSA-MGEN-VYV

- *Avenant N°2 au protocole de mobilité UES MGEN :*

29.06.2022

Signataires :
CFDT
CFE-CGC UES MGEN
UNSA-MGEN-VYV

ANNEXE 2

Acronyme	Libellé
ADP	Administration du personnel
AL	Agent Logistique
AR	Assistant Régional
ATL	Assistant Technique Logistique
CADR	Conseiller Accueil Dév Région.
CADS	Conseiller Accueil Dév Services
CAM	Chargé d'Affaires Mutualiste
CDF	Conseiller Dév/Fidélisation
CDR	Chargé Développement Régional
CM	Conseiller mutualiste
CQSR	Chargé de Qual. et Service Rég.
CRAM	Cons. Rel. Adhérent Multicanal
CS (CC/CG)	Centre de services, anciennement nommé Centre de Contact et Centre de Gestion
ER	Espace régional
GPS	Gestionnaire prestations services CG
PPR	Pôle prestation régional
RCM	Resp. Coordination Management
RE	Responsable d'équipe
RE CS	Responsable d'équipe centres de services
RE VAD	Responsable d'équipe vente à distance
RECIQ	Responsable d'Equipe CIQ
RER	Responsable d'Equipe Réseau
RU Sec	Responsable d'unité secrétariat
RSG	Responsable Services Généraux
SAP	Secrétaire Admin. Polyvalent
SD	Section départementale
SPS	Spécialiste Prestations Services CG
SR	Secrétaire Réseau
TC	Téléconseiller
TCS	Téléconseiller Spécialiste
TPS	Technicien prestations services
VAD	Vente à distance

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.

Signé par Fabrice HEYRIES
Le 28/11/2022



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Fabrice Heyries".

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

Signé par Nathalie DEGRELLE
Le 28/11/2022



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Nathalie Degrelle".

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.**

Signé par Frédéric MULLER
Le 28/11/2022



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Frédéric Muller".

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 28/11/2022



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jonathan Ferrari".

Jonathan FERRARI