

**PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023-2024
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 2023-2024, 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 12 octobre 2023 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 2023.

ARTICLE 1 – Position de l'employeur négociations annuelles 2023-2024

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.

Dès l'ouverture de la Négociation Annuelle Obligatoire 2023- 2024, le Groupe MGEN a mentionné souhaiter mettre en place des mesures salariales permettant de continuer à préserver le pouvoir d'achat des collaborateurs du Groupe.

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 2024 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 12 octobre 2023, 6 novembre 2023, 14 novembre et 28 novembre 2023, les organisations syndicales ont présenté leurs revendications.

A l'issue de la réunion du 28 novembre 2023, l'employeur a annoncé la mise en œuvre des dispositions suivantes, en termes de mesures salariales :

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

Article 2.1 : Dispositions relatives aux augmentations dites catégorielles

L'employeur fera bénéficier les salariés relevant des fonctions suivantes : CADS, CADR, CM, RE Réseau et VAD, CDF, CRAM, TRAM, RE Centre de service, RCM Centre de service d'une augmentation dite catégorielle de 1000 € bruts annuels (83.33 € mensuels), pour un temps plein, y compris toute mesure de même nature négociée ou décidée au niveau de la Branche Mutualité au titre de l'année 2024.

L'augmentation sera effective en paie sur le mois d'application des évolutions conventionnelles ANEM 2024, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024. Elle intégrera l'évolution de la rémunération annuelle plancher.

Article 2.2 : Dispositions relatives aux mesures hors augmentations dites catégorielles :

Augmentation Plancher : L'employeur fera bénéficier les salariés relevant des fonctions autres que celles visées par les augmentations dites catégorielles d'une augmentation plancher de 200 € bruts annuels (16,67 € mensuels), pour un temps plein, à effet d'application des mesures négociées ou décidées au niveau de la Branche Mutualité au titre de l'année 2024, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

Par exception, pour les salariés relevant des classes E et de la Filière Secrétariat Réseau (emplois Secrétaire Administratif Polyvalent, Secrétaire Réseau, Responsable d'Unité secrétariat) et de la filière techniciens prestations services (Techniciens métier CDS, formateur CDS et technicien flux financiers assurantiels) et des techniciens PPR, cette augmentation plancher est de 400 € bruts annuels (33.33 € mensuels), pour un temps plein, à effet d'application des mesures négociées ou décidées au niveau de la Branche Mutualité au titre de l'année 2024, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

Article 2.3 : Dispositions relatives aux augmentations individuelles, promotions et égalité professionnelle :

Au titre de l'année 2024, l'employeur affectera :

- Pour les salariés relevant des entités MGEN et MGEN Solutions, globalement 0.8 % de la masse salariale annuelle de l'entité considérée,
- Et pour les salariés relevant des entités MGEN Union, Fondation MGEN pour la Santé Publique, MGEN Technologies, globalement 1.8 % de la masse salariale annuelle de l'entité considérée,

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 2024, à l'exception des promotions.

Article 2.4 : 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 et intervient pour les salariés présents à l'effectif au dernier jour du mois de Février de l'année suivante. 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

2.4.1 Dispositions relatives à la prime variable commerciale

La prime variable commerciale sera versée en 2025, au titre des objectifs 2024, 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 3 000 € à 3500 € bruts annuels par salarié éligible, à compter de la prime variable versée en 2025.

2.4.2 Dispositions relatives à la prime variable de service encadrant

La prime variable de service sera versée en 2025, au titre des objectifs 2024, aux salariés du réseau et des centres de service (CS) occupant les fonctions suivantes : Responsable d'équipe centre de service, responsable d'équipe contrôle excellence technique, animateur qualité CDS, pilote de production, référent formation métiers CDS, RCM, CQSR et responsable d'équipe PPR.

Le montant individuel maximal de cette prime est de 900 € bruts annuels par salarié éligible, à compter de la prime variable versée en 2025.

2.4.3 Dispositions relatives à la prime variable de service hors encadrant

La prime variable de service sera étendue et versée en 2025, au titre des objectifs 2024, aux salariés relevant des centres de services MGEN (hors encadrant) ainsi que des PPR (en ER – hors encadrant), occupant les fonctions suivantes : CRAM, TRAM, GPS, SPS, TC, TCS, techniciens métiers CDS, formateur métiers CDS, rédacteur juridique (recouvrement), coordinateur technique PPR, spécialiste PPR, technicien PPR, spécialiste flux financiers assurantiels, technicien flux financiers assurantiels.

Le montant individuel maximal de cette prime est de 300 € bruts annuels par salarié éligible, à compter de la prime variable versée en 2025.

2.4.4 Dispositions relatives à la prime variable « support L2 » encadrant

Une prime variable « support L2 encadrant » sera versée en 2025, au titre des objectifs 2024, aux salariés relevant des fonctions : RE paie et ADP, RE comptable, responsable comptable et financier, RSG, responsables pôle administratif régional.

Le montant individuel maximal de cette prime est de 900 € bruts annuels par salarié éligible, à compter de la prime variable versée en 2025.

2.4.5 Dispositions relatives à la prime variable « support L2 » hors encadrant

Une prime variable « support L2 hors encadrant » sera versée en 2025, au titre des objectifs 2024, aux salariés relevant des fonctions : SR, SAP, RU Secrétariat (CS et SD), assistant administratif (CS et VAD), technicien comptable, comptable, gestionnaire comptable, assistant frais de déplacement, technicien paie et ADP, coordinateur paie et ADP, assistant RH, AL, ATL.

Le montant individuel maximal de cette prime est de 300 € bruts annuels par salarié éligible, à compter de la prime variable versée en 2025.

Article 2.5 : Dispositions relatives au complément de salaire métiers et bassins en tension

Le complément de salaire « métiers et bassins en tension » sera versé en 2024 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, CADR, RER
- Pour l'Île de France (tous départements) : CADS, CM, CAM, CADR, RE R, RE CS
- Pour l'Aquitaine (département 33) : CADS, CM, CDF, RE R, RE VAD, CADR, CAM
- Pour Rhône-Alpes (département 01, 38, 69, 73 et 74) : CDF, CADS, CM, CAM, CADR, RER, RE CS, RE VAD
- Pour PACA (départements 06, 13 et 83) : CADS, CM, CAM, CADR, RER

Quelles que soient la région et la fonction, le montant de ce complément de salaire versé mensuellement est de 100 € brut mensuel, soit 1 200 € brut annuel.

Article 2.6 : Dispositions relatives aux primes exceptionnelles dites « de campagne »

Une enveloppe de 857 000 € bruts sera consacrée en 2024 aux primes exceptionnelles versées dans le cadre de la campagne de rémunération au bénéfice de salariés relevant des entités MGEN (200 K€), MGEN UNION (347 K€), MGEN TECHNOLOGIES (310 K€).

Concernant plus particulièrement les entités MGEN Union et MGEN Technologies :

En complément à l'enveloppe ci-dessus, une prime exceptionnelle dite « Prime Programme PASC », réservée aux personnes ayant particulièrement contribué à la mise en place des outils nécessaires pour les premiers appels d'offres collectifs au deuxième semestre 2023 sera versée en décembre 2023 (hors budget NAO).

Le montant maximal de la prime sera de 2000 € bruts par personne dans la limite d'une enveloppe globale de 200 K€.

Article 2.7 : 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 postérieurement au 1^{er} janvier 2024 bénéficieront d'une augmentation de 600 € bruts annuels ainsi que de l'augmentation catégorielle 2024 de 1000 € selon les modalités visées ci-dessus.

ARTICLE 3 – Concernant les salariés relevant des entités du « Livre 3 » (MGEN Action Sanitaire et Sociale et MGEN Centres de Santé)

Article 3.1 : Dispositions relatives aux augmentations collectives

L'employeur appliquera :

- Pour les salariés de l'entité MGEN Action Sanitaire et Sociale, l'augmentation de la valeur du point FEHAP ou toute autre mesure telle que résultant des négociations en cours au niveau de la branche professionnelle dont ils relèvent (FEHAP) ;
- Pour les salariés relevant de l'entité MGEN Centres de Santé et de la Convention collective Mutualité d'une augmentation plancher de 200 Euros bruts annuels (16,67 € mensuels), pour un temps plein, à effet d'application des mesures négociées ou décidées au niveau de la Branche Mutualité au titre de l'année 2024, avec effet rétroactif au 1er janvier 2024. Par exception, pour les salariés relevant des classes E, cette augmentation plancher est de 400 Euros bruts annuels (33.33 € mensuels), pour un temps plein, à effet d'application des mesures négociées ou décidées au niveau de la Branche Mutualité au titre de l'année 2024, avec effet rétroactif au 1er janvier 2024.

Article 3.2 : Dispositions relatives aux augmentations individuelles, aux promotions et à l'égalité professionnelle

Au titre de l'année 2024, l'employeur affectera pour les salariés relevant de l'entité MGEN Centres de santé et relevant de la convention collective de la Mutualité, globalement 1,1% 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 2024, à l'exception des promotions.

Article 3.3 : Dispositions relatives aux primes

3.3.1 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 2024 et étendue à l'ensemble des entités du Livre 3 (MGEN Action Sanitaire et Sociale et MGEN Centres de Santé).

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 2024.

3.3.2 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 2024, 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.

3.3.3 Dispositions relatives au versement d'une prime individuelle pour contribution au bon fonctionnement des établissements

Une prime, comprise entre 500 et 1.000 euros bruts, dont le montant sera déterminé au prorata de la durée du travail pour les salariés à temps partiel, sera versée à 10 % des salariés appartenant des catégories Employés et Maîtrise des établissements de MGEN A.S.S. sur la paie du mois d'avril 2024 :

- aux salariés ayant exercé en 2023 de manière effective, en plus de leurs attributions, un rôle de « référent » d'une thématique particulière au sein de leur unité de travail ou de leur service. A titre d'exemple, et sans exhaustivité, ces référents prennent en charge des thématiques telles que la Douleur, l'Hygiène, les Protections, les Médicaments ou la Contention.
- aux salariés dont la contribution exceptionnelle en 2023 a permis d'assurer le bon fonctionnement de leur établissement dans des conditions de tension particulièrement fortes liées aux difficultés de recrutement.

L'attribution de cette prime fera l'objet d'une validation de la Direction de l'Offre de Soins Mutualiste.

Article 3.4 : Dispositions relatives aux mesures complémentaires

3.4.1 Dispositions relatives au versement d'un complément de points frontaliers

Compte-tenu de la situation particulière de l'établissement d'Evian (Site Camille Blanc), situé à la proximité immédiate de la frontière avec la Suisse, un complément de points FEHAP sera attribué en 2024 selon les modalités suivantes, pour un salarié à temps plein :

- Pour les infirmiers diplômés d'Etat (IDE) exerçant leur fonction de nuit : 90 points
- Pour les infirmiers diplômés d'Etat (IDE) exerçant leur fonction de jour : 70 points
- Pour les aides-soignants : 20 points

Le différentiel de points lié à l'exercice des fonctions de nuit, soit 20 points pour un temps plein, sera repris à due concurrence de l'éventuelle revalorisation du travail de nuit applicable dans le cadre de la transposition des mesures prévues au sein de l'Hôpital public.

Il ne sera pas tenu compte de ce complément de points pour l'application du salaire minimum MGEN.

3.4.2 Dispositions relatives au versement d'un complément de 82 points pour les infirmiers en pratique avancée (IPA)

Les infirmiers en pratique avancée (IPA), détenteurs du diplôme correspondant et exerçant effectivement des fonctions d'IPA au sein d'un établissement de MGEN Action Sanitaire et Sociale, se verront attribuer un complément de 82 points FEHAP pour un salarié à temps plein.

L'attribution de ce complément de points se substituera, à due concurrence, aux autres modalités de valorisation de la fonction d'IPA dont ils bénéficieraient déjà dans le cadre de leur fonction.

ARTICLE 4 - Concernant les salariés relevant du « Livre 2 élargi » et du « Livre 3 » :

Article 4.1 : Dispositions relatives à la rémunération annuelle brute « plancher »

A compter du 1^{er} janvier 2024, 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.

Article 4.2 : Dispositions relatives à la prise en charge par l'employeur en 2024 des frais de transport des salariés

Au titre de l'année 2024, de manière exceptionnelle dans le cadre des dispositions de la loi de finances rectificative pour 2023, 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 :

4.2.1 Dispositions relatives à l'augmentation de la prise en charge par l'employeur du coût de l'abonnement aux transports publics en 2024

A compter de janvier 2024, 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 2024.

4.2.2 Dispositions relatives à la mise en place d'un Forfait Mobilité Durable vélo et covoiturage

Le Forfait Mobilité Durable vélo mis en place en 2023, au sens de la loi d'orientation des mobilités n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, est reconduit pour l'année 2024. A compter 1^{er} janvier 2024, ce dispositif est étendu au covoiturage selon les modalités précisées ci-dessous.

Le plafond annuel du forfait mobilité durable est fixé à 300 €.

Concernant l'utilisation du vélo

A hauteur de 25 centimes d'euros par kilomètre parcouru, 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 2024.

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.

Concernant le covoiturage :

Le covoiturage s'entend, au titre du présent accord, en tant que conducteur ou passager.

Conformément aux dispositions légales, le covoiturage consiste en l'utilisation en commun d'un véhicule automobile par plusieurs personnes (conducteur non professionnel) dans le but d'effectuer un trajet commun à titre non onéreux.

Les trajets réalisés avec un véhicule de service sont exclus du dispositif.

A hauteur de 80 centimes d'euros par trajet dans la limite de deux trajets par jour travaillé, 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.

Le paiement est effectué sur la paie du mois de décembre 2024.

Les salariés souhaitant bénéficier de ce dispositif devront fournir préalablement une déclaration sur l'honneur établissant une utilisation effective de ce moyen de transport à compléter par le conducteur et le ou les passagers précisant notamment la date des trajets covoiturés pour permettre un suivi régulier et le paiement en fin d'année du forfait correspondant au nombre de jours d'utilisation.

Ce dispositif prendra fin au 31 décembre 2024.

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

Au titre de l'année 2024, 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 ou covoiturage 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 2024 ;
- 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 2024.

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 4.3 : Dispositions relatives à la valeur faciale du Titre Restaurant

La valeur faciale du Titre Restaurant est portée de 9 euros à 10 euros.

Il est mentionné que les salariés bénéficiaires d'une prime panier verront le montant de celle-ci évoluer dans les mêmes proportions que l'évolution du Titre Restaurant.

Article 4.4 : Dispositions relatives à la participation employeur à l'acquisition des Chèques Vacances

Le dispositif d'acquisition des Chèques Vacances résultant de l'accord Groupe MGEN du 16 Février 1987 et avenants successifs est modifié comme suit :

Valeur des Chèques Vacances	Part Salarié	Part Employeur	% Part Employeur
350 €	175 €	175 €	50%
500 €	250 €	250 €	50%
600 €	300 €	300 €	50%

Article 4.5 : Dispositions relatives à la Prime d'Ancienneté : mise à jour des montants résultant du Protocole d'Accord NAO 2018-2019

Primes NAO ancienneté	Montant
20 ans	300 €
25 ans	350 €
30 ans	400 €
35 ans	450 €
40 ans	500 €

Article 4.6 : Dispositions relatives aux autorisations d'absences pour enfants malades

Concernant les autorisations d'absences pour enfants malades telles que résultant des accords d'entreprise applicables au niveau du Groupe MGEN, l'âge de l'enfant est porté à 15 ans inclus.

La limite d'âge reste portée à 20 ans pour les enfants reconnus handicapés par la Commission Départementale d'Education Spéciale. (Devenue Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées)

Article 4.7 : Disposition relative à l'indemnité télétravail

En contrepartie des dépenses engagées dans le cadre du télétravail et de l'utilisation du domicile pour des activités professionnelles, l'indemnité nette est portée à 2,60 € par jour télétravaillé ou 1,30 € par ½ journée télétravaillée.

ARTICLE 5 – Engagements

Les parties conviennent par ailleurs :

- D'instaurer, au titre de l'année 2024, une journée de pont concernant MGEN, MGEN Union et MGEN Centres de Santé, MGEN Technologies et MGEN Solutions fixée au 16 août 2024 ; cette journée de pont devant s'imputer sur une journée RTT ou être récupérée, selon les dispositions légales, après consultation des représentants du personnel,

- De poursuivre ou d'engager les négociations notamment sur les thèmes suivants :
 - Prime décentralisée
 - Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes
 - Qualité de Vie et des Conditions de Travail et Prévention Santé

- De présenter un bilan mi-2024 de la mise en œuvre des mesures salariales L3 résultant du présent accord ;

- De programmer une réunion avec le Président et le DG du Groupe MGEN mi-2024 pour faire un point sur la situation économique et sociale tant interne qu'externe.

ARTICLE 6 - Dépôt

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 1^{er} décembre 2023.

ANNEXE 1 - BILAN DES NEGOCIATIONS 2023

Lors de la réunion du 28 novembre 2023, ont été conclus les travaux menés antérieurement à l'ouverture de la négociation annuelle citée ci-dessus.

Nature des réunions :

Commissions Paritaires de Négociation :

Intitulé de la réunion	Date
- Négociation portant sur l'Accord relatif à l'organisation des Institutions Représentatives du Personnel au sein du Groupe MGEN du 5 mars 2019	11.01.2023
- Négociation sur le Protocole Horaire des Centres de Service.	27.01.2023
- Fiches fonction Centres de Services (TMR).	03.02.2023
- Négociation d'un accord Plan Sauvegarde de l'Emploi concernant le Centre Médical et Dentaire de Paris.	07.02.2023
- Présentation des prestataires de vote électronique	08.02.2023
- Prime décentralisée	15.02.2023
- Négociation sur le Protocole Horaire des Centres de Service.	21.02.2023
- Négociation d'un accord Plan Sauvegarde de l'Emploi concernant le Centre Médical et Dentaire de Paris.	23.02.2023
- Négociation de l'Accord UES, vote électronique et prorogation des mandats MGEN Solutions	23.02.2023
- Négociation du protocole d'accord pré-électoral	08.03.2023
- Présentation de l'annexe 4 de l'avenant n°1 au protocole d'accord IRP du 5 mars 2019	
- Négociation sur le Protocole Horaire des Centres de Service.	08.03.2023
- Négociation d'un accord Plan Sauvegarde de l'Emploi concernant le Centre Médical et Dentaire de Paris.	14.03.2023
- Négociation du protocole d'accord pré-électoral	16.03.2023
- 9 Fiches fonction et cotation : réseau TMD	28.03.2023
- 4 Fiches fonction cartographie : DSI	
- Suivi du Plan Sauvegarde de l'Emploi concernant le Centre Médical et Dentaire de Paris.	30.03.2023

- Négociation sur le Protocole relatif à l'organisation du temps de travail au sein des Centres de Services de MGEN	05.04.2023
- Négociation du Protocole d'accord relatif à l'organisation du temps de travail au sein de MGEN Union ET DE LA Fondation MGEN pour la Santé Publique	
- Négociation d'un accord Plan Sauvegarde de l'Emploi concernant le CESOA.	10.05.2023
- Avenant à l'accord IRP du 05 mars 2019 portant sur le financement du dialogue social au sein du Groupe MGEN.	14.06.2023
- Projet de protocole horaires Centres de Services.	12.09.2023
- Fiches fonction MGEN.	26.09.2023
- Ouverture de la Négociation Annuelle Obligatoire 2023 – 2024 (NAO).	12.10.2023
- Négociation d'un accord relatif à la politique logement au sein du Groupe MGEN	25.10.2023
- Négociation Annuelle Obligatoire 2023 – 2024 (NAO).	06.11.2023
- Négociation Annuelle Obligatoire 2023 – 2024 (NAO).	14.11.2023
- Négociation d'un accord relatif à la politique handicap au sein du Groupe MGEN	15.11.2023
- Négociation d'un accord relatif à la politique logement au sein du Groupe MGEN	21.11.2023
- Négociation d'un accord relatif à la politique handicap au sein du Groupe MGEN	28.11.2023
- Négociation d'un accord relatif à la politique handicap au sein du Groupe MGEN	28.11.2023

Commissions Paritaires de Suivi :

Intitulé de la réunion	Date
- Gestion des temps IRP : outil CHRONOS	11.01.2023
- Suivi du plan de transformation MGEN : <ul style="list-style-type: none"> ○ Évolution du réseau MGEN ○ Évolution de MGEN Union 	24.01.2023
- Suivi du plan de transformation MGEN : <ul style="list-style-type: none"> ○ Évolution du réseau MGEN 	20.02.2023

- Suivi du protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein du Groupe MGEN du 07.01.2022.	21.03.2023
- Résultats de l'année 2022 / Indicateurs d'intéressement au sein de l'UES MGEN	21.04.2023
- Suivi du plan de transformation MGEN : <ul style="list-style-type: none"> o Transformation du réseau o Transformation des Centres de Services o Transformation d'Union 	12.05.2023
- Suivi du Plan Sauvegarde de l'Emploi concernant le Centre Médical et Dentaire de Paris.	14.06.2023
- Suivi du plan de transformation MGEN : <ul style="list-style-type: none"> o MGEN Union : Démarche GEPP o MGEN Centres de Services : Feuille de route 2023 / Trajectoire des effectifs - Socle commun et dispositifs de formation o MGEN Technologies : Point étape 	16.06.2023
- Suivi du Plan Sauvegarde de l'Emploi concernant le Centre Médical et Dentaire de Paris.	13.07.2023
- 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.	14.09.2023
- Suivi du Plan de Transformation : <ul style="list-style-type: none"> o MGEN DSI / Centres de service / réseau. 	27.09.2023
- Suivi du Plan Sauvegarde de l'Emploi concernant le Centre Médical et Dentaire de Paris.	05.10.2023
- Suivi du Plan Sauvegarde de l'Emploi : CESOA	05.10.2023
- Suivi du protocole d'accord relatif à la politique logement au sein du Groupe MGEN du 24.09.2020.	05.10.2023
- Suivi du protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein du Groupe MGEN du 07.01.2022.	11.10.2023
- Suivi du protocole d'accord relatif à la politique d'emploi des salariés en situation de handicap du Groupe MGEN du 20.11.2020	11.10.2023
- Suivi du Contrat Collectif Complémentaire Santé au sein de l'UES MGEN	25.10.2023
- Suivi du plan de transformation MGEN : <ul style="list-style-type: none"> o Périmètre réseau o Baromètre transfo : L2 élargi 	26.10.2023
- Suivi du plan de transformation MGEN :	16.11.2023

- Suivi du Plan Sauvegarde de l'Emploi concernant le Centre Médical et Dentaire de Paris.	16.11.2023
- Suivi du Plan Sauvegarde de l'Emploi : CESOA	16.11.2023
- Suivi de l'Accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) du 13/12/2018	06.12.2023
- Suivi de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe MGEN du 18.06.2021	12.12.2023
- Suivi du plan de transformation MGEN :	14.12.2023
- Suivi du Plan Sauvegarde de l'Emploi concernant le Centre Médical et Dentaire de Paris.	19.12.2023
- Suivi du Plan Sauvegarde de l'Emploi : CESOA	19.12.2023

Accords intervenus :

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

24.02.2023

Signataires :

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

- ***Avenant N°4 à l'accord de reconnaissance de l'UES MGEN.***

06.03.2023

Signataires :

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

- ***Avenant N°3 à l'accord sur le vote électronique du 27 octobre 2009 – Elections Professionnelles des représentants du personnel aux Comités Sociaux et Economiques de l'UES MGEN.***

06.03.2023

Signataires :

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

- ***Protocole d'accord relatif à la prorogation des mandats de représentants du personnel de MGEN Solutions.***

06.03.2023

Signataires :

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

- ***Protocole d'accord préélectoral relatif aux élections des représentants du personnel aux Comités Sociaux et Economiques de l'UES MGEN 2023.***

24.03.2023

Signataires :

CFDT
CFE-CGC UES MGEN
CGT
UNSA-MGEN-VYV
CFTC-SN2A

- **Protocole d'accord relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel au sein du Groupe MGEN (Par avenant N°1 au protocole d'accord du 05.03.2019).**

07.04.2023

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

- **Accord relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique et au Plan de Sauvegarde de l'Emploi mis en place dans le cadre de la réorganisation du Centre Médical et Dentaire de Paris.**

26.04.2023

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

- **Accord relatif à l'organisation du temps de travail au sein de MGEN Union et de la fondation MGEN pour la santé publique.**

17.05.2023

Signataires :
CFDT
CFE-CGC UES MGEN

UNSA-MGEN-VYV

- **Accord relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique et au Plan de Sauvegarde de l'Emploi mis en place dans le cadre de la fermeture du Centre de Soins Osté Articulaires (dit CESOA) de Paris.**

21.06.2023

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

- **Avenant N°2 à l'accord relatif à l'organisation des Institutions Représentatives du Personnel au sein du Groupe MGEN.**

26.06.2023

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

- ***Protocole d'accord relatif à l'organisation du temps de travail au sein des Centres de Services.***

22.09.2023

Signataires :

CFDT

CFE-CGC UES MGEN

CGT

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 Qualité Service Régional
CRAM	Conseiller Relation Adhérent Multicanal
CDS	Centre de services
ER	Espace régional
GPS	Gestionnaire prestations services
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
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
SR	Secrétaire Réseau
TC	Téléconseiller
TCS	Téléconseiller Spécialiste
TRAM	Technicien relation adhérent multicanal
VAD	Vente à distance

ANNEXE 3 - Tableau de correspondance des fonctions du réseau physique évoluant au 1^{er} février 2024

Fonction actuelle	Fonction cible	Date de mise en œuvre
Conseiller Accueil Développement Service (T1)	Conseiller commercial (T1)	1 ^{er} février 2024
Conseiller Accueil Développement Régional (T1)	Conseiller commercial (T1)	1 ^{er} février 2024
Conseiller Mutualiste (T2)	Conseiller commercial spécialisé (T2)	1 ^{er} février 2024
Responsable d'Equipe Réseau (C1)	Responsable d'Equipe Commerciale (C1)	1 ^{er} février 2024
Chargé d'Affaires Mutualiste (C1)	Chargé d'Affaires Mutualiste (C1)	1 ^{er} février 2024
Chargé de Développement Régional (C2)	Chargé de Développement Régional (C2)	1 ^{er} février 2024
Secrétaire Administrative Polyvalente (T1)	Assistant Réseau (T1)	1 ^{er} février 2024
Secrétaire Réseau (T1)	Assistant Réseau (T1)	1 ^{er} février 2024
RU Secrétariat (T2)	Assistant Réseau (T1)	1 ^{er} février 2024
Assistant Régional (C1)	Responsable pôle Administratif Régional (C1)	1 ^{er} février 2024

**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 28 novembre 2023 consacrée à la Négociation Annuelle Obligatoire au titre de l'année 2024 et conformément aux dispositions des articles L.2242-7 et suivants du Code du Travail, l'employeur a mentionné avoir 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

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

Céline MARTINEZ

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

Cécile LOTHON

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

Sophie MERMET

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