



ACCORD DE TRANSITION RELATIF AU PROJET DE TRANSFERT DES ACTIVITES LIVRE III DE MGEN VERS VYV3

ENTRE

Les entités juridiques MGEN, listées dans l'article 1, représentées par Madame Muriel PICO, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines MGEN, dument mandatée et habilitée aux fins des présentes,

Les entités juridiques VYV3, listées dans l'article 1, représentées par Monsieur Saïdi MESBAH, agissant en qualité de DRH national VYV3, dument mandaté et habilité aux fins des présentes,

D'une part,

Ensemble désignées ci-après par le terme « **LA DIRECTION** »,

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES SUIVANTES :

- *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*

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « **LES ORGANISATIONS SYNDICALES** »

Ci-après dénommées conjointement « **LES PARTIES** »

Il a été convenu ce qui suit,

| | |
|--|-----------|
| PREAMBULE | 5 |
| PARTIE I : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD | 7 |
| ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION | 7 |
| ARTICLE 2 : OBJET | 8 |
| PARTIE II : DETERMINATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE APPLICABLE | 8 |
| ARTICLE 3 : CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE PAR ETABLISSEMENT ISSU DE MGEN ASS AU SEIN DES UNIONS VYV3 | 8 |
| ARTICLE 4 : CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AUX SALARIES TRANSFERES ISSUS DE MGEN CS AU SEIN DES UNIONS VYV3 | 10 |
| ARTICLE 5 : CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AUX SALARIES TRANSFERES AU SEIN DE L'UES VYV3 FAITIERE/GIE VYV3 IT | 11 |
| PARTIE III : MAINTIEN TEMPORAIRE DE CERTAINES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ISSUES DU STATUT SOCIAL MGEN | 11 |
| ARTICLE 6 : DUREE DU TRAVAIL ET MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL | 11 |
| Article 6.1. : Dispositifs d'adaptation de la durée du travail et des modalités d'aménagement du temps de travail pour les salariés transférés issus de MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé (hors médecins et chirurgiens-dentistes), MGEN Union et MGEN Technologies | 11 |
| Article 6.1.1. : Pour les salariés transférés issus de MGEN Action Sanitaire et Sociale..... | 12 |
| Article 6.1.2. : Pour les salariés transférés issus de MGEN Centres de Santé (hors médecins et chirurgiens-dentistes) | 13 |
| Article 6.1.3. : Pour les salariés transférés issus de MGEN Union (DOSM) | 13 |
| Article 6.1.4. : Pour les salariés transférés issus de MGEN Technologies (DSIE)..... | 13 |
| Article 6.2. : Dispositifs d'adaptation de la durée du travail et des modalités d'aménagement du temps de travail pour les salariés transférés issus de MGEN Centres de Santé (médecins et chirurgiens-dentistes)..... | 14 |
| Article 6.3. : Dispositions applicables aux salariés dont l'embauche est postérieure à l'opération de transfert pendant la phase transitoire..... | 14 |
| Article 6.4. : Dispositions applicables à l'expiration de la période de maintien des accords d'entreprise MGEN..... | 15 |
| ARTICLE 7 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ASTREINTES, TRAVAIL DE NUIT, TRAVAIL DU DIMANCHE ET TRAVAIL DES JOURS FERIES | 16 |
| Article 7.1. : Dispositions applicables aux salariés issus de MGEN ASS transférés au sein des entités d'accueil VYV3..... | 16 |
| Article 7.2. : Dispositions applicables aux salariés issus de MGEN Technologies (DSIE) transférés au sein de VYV3 IT..... | 16 |
| ARTICLE 8 : COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) | 17 |
| Article 8.1. : Reprise de l'intégralité des droits acquis lorsque l'entité d'accueil dispose d'un accord collectif d'entreprise applicable aux salariés transférés | 17 |
| Article 8.2. : Dispositions en l'absence d'accord collectif d'entreprise applicable aux salariés transférés | 17 |

| | |
|---|-----------|
| Article 8.2.1. : Engagement d'ouverture d'une négociation collective..... | 17 |
| Article 8.2.2. : En cas d'échec de la négociation collective | 17 |
| ARTICLE 9 : CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX..... | 18 |
| ARTICLE 10 : PRIME DECENTRALISEE | 20 |
| ARTICLE 11 : INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE | 20 |
| Article 11.1. : Conditions d'application..... | 20 |
| Article 11.2. : Calcul de l'indemnité de départ volontaire à la retraite | 21 |
| ARTICLE 12 : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP ET /OU SALARIES PARENTS D'ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP..... | 22 |
| ARTICLE 13 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX MEDECINS ET CHIRURGIENS DENTISTES ISSUS DE MGEN CENTRES DE SANTE | 23 |
| Article 13.1. : Périmètre et durée du maintien des dispositions conventionnelles..... | 23 |
| Article 13.2. : Dispositions applicables à l'expiration de la période de maintien..... | 24 |
| PARTIE IV : COMPENSATION DES ELEMENTS DE REMUNERATION..... | 24 |
| ARTICLE 14. INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE TRANSFERT..... | 24 |
| Article 14.1. : Champ d'application et objet..... | 24 |
| Article 14.2. : Modalités communes de calcul | 25 |
| Article 14.3 : Modalités de calcul spécifiques..... | 26 |
| Article 14.3.1 : En cas de conservation de la même convention collective | 26 |
| Article 14.3.2. En cas de changement de convention collective | 26 |
| Article 14.3.2.1. Pour les salariés issus de MGEN ASS sous CCN ANEM au sein de VYV3..... | 27 |
| Article 14.3.2.2. Pour les salariés issus de MGEN Technologies sous CCN ANEM au sein de VYV3..... | 28 |
| ARTICLE 15 : VERSEMENT D'UNE PRIME COLLECTIVE EXCEPTIONNELLE..... | 29 |
| Article 15.1. Champ d'application et modalités de versement..... | 29 |
| Article 15.2 : Montant | 29 |
| ARTICLE 16 : MODALITES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX PERSONNELS DES EHPAD DE SAINTE FEYRE, CAIRE VAL ET SAINT CYR SUR MER..... | 29 |
| PARTIE V : ENGAGEMENTS..... | 30 |
| ARTICLE 17 : ENGAGEMENTS D'OUVERTURE DE NEGOCIATION COLLECTIVE | 30 |
| ARTICLE 18 : ENGAGEMENTS AUTOUR DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES TRANSFERES | 31 |
| PARTIE VII : DISPOSITIONS FINALES..... | 31 |
| ARTICLE 19 : DUREE ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD | 31 |
| Article 19.1. Condition suspensive | 31 |

| | |
|---|-----------|
| Article 19.2. Caractère indissociable..... | 32 |
| Article 19.3. Durée | 32 |
| ARTICLE 20 : REVISION..... | 32 |
| ARTICLE 21 : COMMISSION NATIONALE DE SUIVI ET D'INTERPRETATION | 32 |
| Article 21.1. Composition de la commission | 33 |
| Article 21.2. Objet de la commission | 33 |
| Article 21.3. Réunions de la commission | 33 |
| ARTICLE 23 : INFORMATION DU PERSONNEL | 33 |
| ARTICLE 24 : PUBLICITE ET DEPOT | 34 |
| ANNEXES..... | 36 |
| Annexe n°1. Calendrier prévisionnel des vagues de transfert par établissement à la date de signature du présent accord..... | 36 |
| Annexe n°2. Liste des accords applicables à la date de signature de l'accord au sein de chaque entité d'accueil VYV3..... | 38 |
| Annexe n°3. Liste des conventions collectives applicables, à la date de signature du présent accord, aux salariés des entités du périmètre MGEN concernées par le projet de régionalisation | 42 |
| Annexe n°4. Liste des conventions collectives applicables, à la date de signature du présent accord, au sein des entités du périmètre VYV3 concernées par le projet de régionalisation et correspondantes aux activités exercées par le Livre III MGEN | 43 |
| Annexe n°5 : Transposition des emplois des salariés de issus de MGEN ASS : CCN FEHAP/CCN ANEM | 44 |
| Annexe n°6 : Transposition des emplois des salariés issus de MGEN TECHNOLOGIES (DSIE) : CCN SYNTEC/CCN ANEM | 46 |
| Annexe n°7. Liste des dispositions des accords d'entreprise relatives à la durée du travail aux modalités d'aménagement du temps de travail maintenues..... | 47 |
| Annexe n°8. Liste des dispositions spécifiques aux astreintes, travail de nuit, travail du dimanche et travail des jours fériés pour les salariés issus de MGEN ASS transférés..... | 49 |
| Annexe n°9. Modèle de convention tripartite entre le salarié transféré, l'entité d'origine et l'entité d'accueil dans le cadre du transfert des droits acquis sur le CET | 50 |
| Annexe n°10. Schéma de calcul de l'indemnité différentielle présenté dans le cadre de la négociation de l'accord de transition – hypothèse de conservation de la même convention collective | 53 |
| Annexe n°11. Schéma de calcul de l'indemnité différentielle présenté dans le cadre de la négociation de l'accord de transition – hypothèse de changement de CCN : CCN FEHAP vers CCN Mutualité | 54 |
| Annexe n°12. Schéma de calcul de l'indemnité différentielle présenté dans le cadre de la négociation de l'accord de transition – hypothèse de changement de CCN : CCN SYNTEC vers CCN Mutualité..... | 55 |

PREAMBULE

Dans le cadre des enjeux stratégiques du Groupe VYV, la régionalisation de l'Offre de soins se traduit par le transfert des activités du Livre III de MGEN vers les entités VYV3 concernées.

Dans ce cadre, le Comité Social et Economique Central (CSEC) de l'UES MGEN a été informé et consulté entre le 17 mai et le 25 septembre 2024 sur le projet de transfert des activités du Livre III de la MGEN (constituant un ensemble cohérent et exclusif d'entités économiques interdépendantes autonomes) vers VYV3.

Par ailleurs, les quatre Comités Sociaux et Economiques (CSE) d'établissement MGEN regroupant le personnel des activités du Livre III dont le transfert est envisagé, et les CSE VYV3 identifiés pour les dix entités d'accueil VYV3 ont également été informés et consultés. La liste détaillée des entités du périmètre MGEN et du périmètre VYV3 impactées par la régionalisation de l'Offre de soins, et dont le CSE a été consulté, est fixée à l'article 1. Il est précisé que l'UTM 63 est la seule entité d'accueil VYV3 ne disposant pas de représentation du personnel.

Les modalités juridiques de l'opération envisagée sont les suivantes :

- Le transfert des activités de gestion d'établissements et de services sanitaires et médico-sociaux (« activités de livre III ») de MGEN ASS, MGEN CS sous forme d'apport vers les unions VYV3 ;
- Le transfert des fonctions de direction, de coordination et de support dédiées exclusivement aux activités de livre III sous forme d'apport de la Direction de l'Offre de Soins Mutualiste (DOSM) sous forme d'apport vers les unions VYV3 ;
- Le transfert des supports informatiques exclusivement dédiés aux activités de livre III sous forme de cession de la DSIE (du GIE MGEN Tech) au GIE VYV3 IT.

Ce projet implique donc plusieurs transferts d'activités lequels :

- Entraîne, en application de l'article L1224-1 du Code du travail, le transfert automatique des contrats de travail des salariés relevant des activités du Livre III. Les salariés dont le contrat de travail est transféré seront dénommés dans le présent accord, « les salariés transférés » ;
- Et emporte, corrélativement, conformément à l'article L2261-14 du Code du travail, la mise en cause de l'application des conventions et accords collectifs pour les salariés transférés, incluant :
 - La convention collective applicable lorsque celle-ci est différente de celle applicable dans l'entité d'accueil ;
 - L'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de l'UES MGEN en vigueur à la date du transfert ;
 - Les accords collectifs couvrant de manière spécifique l'entité MGEN Technologies, l'entité MGEN ASS, MGEN UNION ainsi que les médecins et chirurgiens-dentistes de MGEN CS en vigueur à la date du transfert.

A la date de signature du présent accord, l'intégration des activités du livre III de l'UES MGEN vers les entités VYV3 est envisagée de manière échelonnée selon le calendrier prévisionnel suivant :

- 1^{er} mai 2025 : intégration de la Direction des SI Etablissements (DSIE) au sein du GIE VYV3 IT (à titre informatif au 30 novembre 2024, 18 salariés CDI concernés) ;
- 1^{er} juillet 2025 : intégration de deux établissements MGEN ASS vers les unions VYV3 Centre-Val-de-Loire et Normandie (à titre informatif au 30 novembre 2024, 165 salariés CDI concernés et 23 salariés CDD à date) ;

- 1^{er} janvier 2026 : intégration de six établissements MGEN ASS et MGEN CS vers les unions VYV3 UTML, MF Limousine, Terres d'Oc (à titre informatif au 30 novembre 2024, 823 salariés CDI concernés et 84 salariés CDD à date) ;
- 1^{er} octobre 2026 : intégration des établissements MGEN ASS et MGEN CS restants vers les unions VYV3 Ile-de-France, Pays-de-la-Loire, Sud-Est, Pavillon de la Mutualité, AURA ainsi que de la Direction de l'Offre de Soins Mutualistes (DOSM) vers La Faitière VYV3 (à titre informatif au 30 novembre 2024, 2522 salariés CDI concernés et 311 salariés CDD à date).

La liste détaillée des établissements transférés selon le calendrier prévisionnel ci-dessus figure en annexe n°1 (étant précisé que si un nouvel établissement relevant du périmètre de MGEN Centres de santé devait être créé postérieurement à la signature du présent accord, les salariés concernés bénéficieraient de l'ensemble des dispositions prévues au présent accord de transition).

Soucieuses de pouvoir accompagner ce projet sur le volet social, de donner de la visibilité et des garanties fortes sur les modalités de ce transfert aux différentes parties prenantes, les Directions de MGEN et de VYV3 ainsi que les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES MGEN ont signé, le 13 mai 2024, un accord de méthode modifié par avenant du 20 novembre 2024, dans lequel elles sont convenues, entre autres, d'engager l'ouverture de la négociation d'un accord de transition.

Conscientes de la nécessité d'anticiper l'organisation de ces opérations de transfert, les parties signataires sont parvenues à la conclusion d'un seul et même accord de transition afin de garantir un traitement équitable entre les collaborateurs transférés au sein de différentes entités d'accueil VYV3 et, de ce fait, sécuriser la mise en application de l'accord, et l'intégration des salariés.

En application de l'article L.2261-14-2 du Code du travail, un accord anticipé de transition est un accord collectif conclu entre les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés, en amont du transfert, pour une durée maximale de 3 ans. Cet accord se substitue, à compter de la date du transfert, aux accords mis en cause ainsi qu'à l'ensemble des usages ou engagements unilatéraux antérieurs portant sur le même objet, qui cesseront automatiquement de s'appliquer à compter du jour de sa date d'effet, et s'applique, sur les thèmes qu'il traite, aux salariés transférés.

A l'issue de plusieurs réunions qui se sont tenues les 11 juin, 2 juillet, 18 juillet, 13 septembre, 27 septembre, 8 octobre, 17 octobre, 31 octobre, 13 novembre, 15 novembre, 26 novembre, 3 décembre, 11 décembre et 13 décembre 2024, les parties signataires sont parvenues au présent accord de transition.

PARTIE I : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Conformément à l'article L.2261-14-2 du Code du travail, l'accord anticipé de transition s'applique, à compter du jour d'effet du transfert, à l'ensemble des salariés appartenant aux entités du périmètre MGEN suivantes :

| |
|--|
| MGEN Action Sanitaire et Sociale : l'ensemble des établissements relevant de MGEN ASS au moment du transfert |
| MGEN Centres de santé : l'ensemble des établissements relevant de MGEN Centres de santé au moment du transfert |
| MGEN UNION : la Direction de l'Offre de Soins Mutualiste (DOSM) |
| MGEN TECHNOLOGIES : la Direction des SI Etablissements (DSIE) |

dont le contrat de travail est transféré au sein d'une entité VYV3 dont la liste est fixée ci-après :

| | |
|---|--------------------------------|
| VYV3 Faïtière | } Structures regroupées en UES |
| GIE VYV3 IT | |
| VYV3 Centre Val de Loire | |
| Mutualité Française Limousine | |
| VYV3 Normandie | |
| VYV3 Ile de France | |
| Pavillon de la Mutualité | |
| MF Limousine, qui deviendra VYV3 Cœur d'Aquitaine à compter du 01/01/2025 | |
| VYV3 Sud Est | |
| Union Territoriale Mutualiste Lorraine | |
| VYV3 Terres d'Oc | |
| Union Thiernoise des Mutuelles (UTM 63 qui portera la future région AURA) | |
| VYV3 Pays de la Loire | |

Les dispositions du présent accord concernent tous les salariés transférés demeurant affectés à leur établissement ex MGEN d'origine, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée quels que soient leur catégorie professionnelle et leur temps de travail à l'exclusion des contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) et des stagiaires compte-tenu des spécificités inhérentes à leur statut.

Toutefois, tenant compte de l'hétérogénéité des statuts existants au moment du transfert, le présent accord prévoit certaines dispositions spécifiques en fonction du statut des salariés transférés. Dans un tel cas, les parties entendent préciser dans l'article concerné son champ d'application.

ARTICLE 2 : OBJET

Le présent accord a pour objet de fixer les dispositions conventionnelles applicables aux salariés transférés (issues de dispositions de niveau branche ou de niveau entreprise) et à assurer la transition avec les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise d'accueil.

Il est convenu entre les parties signataires :

- Que les salariés transférés se verront appliquer, à compter de leur date de transfert et pour une durée maximale de 3 ans, l'ensemble des accords applicables au sein de l'entité VYV3 dans laquelle ils ont été transférés (dont la liste est indiquée à titre informatif en annexe n°2) à l'exception des dispositions MGEN relatives aux droits et avantages plus favorables maintenus tels que définis par le présent accord. En conséquence, ils ne pourront plus se voir appliquer, à compter de leur date de transfert, l'ensemble des dispositions conventionnelles mis en cause (conventions collectives et accords collectifs applicables à l'UES MGEN).
- Que le présent accord se substituera également à l'ensemble des dispositions issues d'usages et d'engagements unilatéraux applicables antérieurement au sein de l'UES MGEN sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'article 6-1 du présent accord.

PARTIE II : DETERMINATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE APPLICABLE

A la date de signature du présent accord :

- Les conventions collectives de branche applicables au sein des entités MGEN concernées par la régionalisation sont listées en annexe n°3 ;
- Les conventions collectives de branche applicables dans les entités VYV3 concernées par la régionalisation sont listées en annexe n°4.

En application de l'article L.2261-14 du Code du travail, l'application de la convention collective de branche correspondant à l'activité de l'entité d'origine est mise en cause lorsqu'elle est différente de celle applicable dans l'entité d'accueil. L'intégration de certains établissements du périmètre MGEN au sein des entités VYV3 aura pour effet la mise en cause de la convention collective qui leur était applicable.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de nature à compenser la perte de dispositions conventionnelles de branche remises en cause.

ARTICLE 3 : CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE PAR ETABLISSEMENT ISSU DE MGEN ASS AU SEIN DES UNIONS VYV3

La convention collective, telle que définie ci-après, s'applique à l'ensemble des salariés transférés des établissements suivants.

Par ailleurs, dans le cadre de la gestion homogène du personnel au sein d'un même établissement et afin que les salariés placés au regard de la détermination de la CCN applicable dans une situation égale soient traités de façon identique quelle que soit la date de leur arrivée, les parties conviennent que les dispositions du présent article s'appliquent également aux salariés dont la date d'embauche ou de mutation au sein d'un établissement transféré intervient dans les 36 mois suivants le transfert des activités du Livre III MGEN vers les Unions VYV3.

| Etablissement MGEN ASS transféré | Union VYV3 d'accueil | Convention collective applicable (après le transfert au sein de VYV3) |
|--|--------------------------|--|
| SMR de La Ménaudière | VYV3 Centre-Val-de-Loire | Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN FEHAP) |
| Etablissements Santé Mentale - Rouen | VYV3 Normandie | Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (CCN ANEM) |
| Sainte Feyre - SMR | MF Limousine | Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN FEHAP) |
| Sainte Feyre - EHPAD | MF Limousine | Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (CCN ANEM) |
| Etablissements Santé Mentale - Toulouse | VYV3 Terres d'Oc | Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN FEHAP) |
| Etablissements SMR L'Arbizon | | |
| SMR des Trois Epis | UTML | Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN FEHAP) |
| EHPAD Fontenay-en-Parisis | VYV3 Ile-de-France | Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN FEHAP) |
| EHPAD Huby-Saint-Leu | | |
| EHPAD Louvres | | |
| EHPAD Marly la Ville | | |
| Etablissement de soins/EHPAD La Verrière | | |
| Institut de Formation en soins Infirmiers (IFSI) La Verrière | | |
| Etablissements Santé Mentale Lille | | |
| Etablissements Santé Mentale Paris | | |
| CMPP de Paris | | |
| Etablissements Santé Mentale Rueil Malmaison | | |
| SMR, institut de néphrologie de Maisons-Laffitte | | |
| Site de La Chimotaie (SMR & EHPAD) | VYV3 Pays de la Loire | Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN FEHAP) |
| EHPAD de Saint-Cyr-sur-Mer | VYV3 Sud-Est | Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (CCN ANEM) |
| EHPAD de Caire Val | | |
| SMR de Hyères | VYV3 Sud-Est | Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de |

| | | |
|---|--|--|
| | | soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN FEHAP) |
| Etablissement santé mentale de Bordeaux | Pavillon de la Mutualité | Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN FEHAP) |
| EHPAD d'Arès | | |
| Etablissement de santé mentale - Grenoble | Union Thiernoise des Mutuelles (qui portera la future région AURA) | Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN FEHAP) |
| Etablissement de santé mentale - Lyon | | |
| SMR d'Evian | | |
| SMR de Chanay | | |
| Etablissements médico-sociaux du Royans | | |

Ainsi, les parties au présent accord ont convenu que, par dérogation à la ou les conventions collectives applicables au sein des entités d'accueil, les établissements de SMR 3 Epis (UTML), SMR de Hyères (VYV3 Sud-Est), SMR de Sainte-Feyre (Limousine) et l'ensemble des établissements sanitaires et médico-sociaux de la future entité d'accueil AURA (UTM 63) se verront appliquer, au jour du transfert, la convention collective FEHAP, de laquelle les salariés relevaient au sein de MGEN ASS selon les modalités précisées ci-après :

- Que l'application de la CCN FEHAP vise également l'application des avenants et annexes modificatifs en vigueur au moment de la date de transfert des contrats de travail, et les éventuels avenants et annexes modificatifs à venir ;
- Que l'entité d'accueil VYV3 s'engage, à l'issue de la durée d'application du présent accord, à appliquer de manière volontaire la CCN FEHAP et ses avenants successifs dans l'établissement ex MGEN considéré.

Enfin, lorsque le transfert de MGEN ASS vers une entité VYV3 entraîne pour les salariés transférés un changement de convention collective, les parties signataires ont annexé, au présent accord, une grille de transposition des emplois de la CCN d'origine (CCN FEHAP) vers la CCN d'accueil (CCN ANEM). (cf annexe n°5)

Il est par ailleurs précisé que lorsque le transfert de MGEN ASS vers une entité VYV3 n'entraîne pas de changement de convention collective, le libellé d'emploi ainsi que la classification des emplois existants au sein de MGEN sont conservés à la date du transfert de manière identique au sein de l'entité d'accueil VYV3.

ARTICLE 4 : CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AUX SALAIRES TRANSFERES ISSUS DE MGEN CS AU SEIN DES UNIONS VYV3

Les salariés transférés de MGEN CS vers les entités VYV3 relèveront de la Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (CCN ANEM), à l'exclusion des médecins et chirurgiens-dentistes des centres de santé.

Le transfert de MGEN CS vers une entité VYV3 n'entraîne pas de changement de convention collective (la CCN

Mutualité continuant de s'appliquer aux salariés concernés). Ainsi, le libellé d'emploi ainsi que la classification des emplois existants au sein de MGEN sont conservés de manière identique au sein de l'entité d'accueil VYV3. Dans ce cadre, il est précisé que :

- Les secrétaires médicaux qui seront transférés bénéficieront du maintien de leur classification en catégorie Employé, classe E4, selon la convention collective de la Mutualité ;
- Les assistant(e)s dentaires qui seront transférés bénéficieront du maintien de leur classification en catégorie Technicien, classe T1, selon la convention collective de la Mutualité.

ARTICLE 5 : CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AUX SALARIES TRANSFERES AU SEIN DE L'UES VYV3 FAITIERE/GIE VYV3 IT

Les salariés transférés de MGEN Union (DOSM) et de MGEN Technologies (DSIE) vers les entités VYV3 Faïtière et le GIE VYV3 IT regroupées sous forme d'UES, relèveront de la Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (CCN ANEM).

S'agissant des salariés transférés de MGEN Union vers VYV3 Faïtière :

Le transfert de la DOSM (MGEN Union) vers VYV3 Faïtière n'entraîne pas de changement de convention collective (la CCN Mutualité continuant de s'appliquer aux salariés concernés), le libellé d'emploi ainsi que la classification des emplois existants au sein de MGEN sont conservés de manière identique au sein de l'entité d'accueil VYV3.

S'agissant des salariés transférés de MGEN Technologies vers VYV3 IT :

Le transfert de la DSIE (MGEN Technologies) vers VYV3 IT entraîne un changement de convention collective, les parties signataires ont annexé au présent accord une grille de transposition des emplois de la CCN d'origine (CCN SYNTEC) vers la CCN d'accueil (CCN Mutualité). (cf annexe n°6)

PARTIE III : MAINTIEN TEMPORAIRE DE CERTAINES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ISSUES DU STATUT SOCIAL MGEN

Au cours de la négociation du présent accord, la Direction a partagé un état des lieux de l'ensemble des thématiques du statut social MGEN et des éléments d'analyse des avantages issus du cadre conventionnel créé et en vigueur au sein de l'UES MGEN.

Dans ce cadre, les parties conviennent de maintenir des éléments conventionnels du statut de l'entité d'origine dans les conditions fixées ci-après.

ARTICLE 6 : DUREE DU TRAVAIL ET MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 6.1. : Dispositifs d'adaptation de la durée du travail et des modalités d'aménagement du temps de travail pour les salariés transférés issus de MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé (hors médecins et chirurgiens-dentistes), MGEN Union et MGEN Technologies

Les parties conviennent de maintenir, durant une durée maximale de 36 mois, à compter du premier jour de chaque intégration des établissements du Livre III MGEN vers VYV3, les dispositions des accords d'entreprise relatives à la durée du travail et aux modalités d'aménagement du temps de travail en vigueur au sein de MGEN,

et telles que listées en annexe n°7 de l'accord selon les modalités suivantes :

- Un maintien de ces dispositions durant les 24 premiers mois ;
- Un maintien au-delà de la période initiale de 24 mois pour 12 mois supplémentaires, sous réserve de l'équilibre économique de l'établissement pour les établissements issus de MGEN ASS et de MGEN Centres de santé et, sauf accord entre les parties (employeur et salarié) sur initiative du salarié pour appliquer les dispositions de l'entité VYV3 d'accueil. S'agissant des établissements issus de MGEN ASS et de MGEN Centres de santé, les parties conviennent qu'un temps d'échange sera organisé entre les directions des Unions régionales d'établissements et les représentants du personnel de l'entité d'accueil dans le trimestre qui précède la période initiale de 24 mois susvisée pour évoquer les éléments d'équilibre économique (une attention particulière sera portée au résultat d'exploitation et au résultat net après et avant déversement des frais de siège).

Par ailleurs, les parties entendent préciser que le maintien des dispositifs d'adaptation de la durée du travail et des modalités d'aménagement du temps de travail visé au présent article dans le délai susmentionné, s'accompagne également du maintien des pratiques professionnelles issues de notes de service en lien avec les organisations du temps de travail en vigueur dans l'établissement à la date de signature du présent accord.

Ce maintien ne fait pas obstacle, durant la période déterminée, au sein de l'entité d'accueil aux modifications d'horaires, individuelles ou collectives, pour raisons de service, sous réserve du respect des dispositions prévues par les accords MGEN, notamment du délai de prévenance applicable. A titre d'exemple, il pourra être demandé en cas d'absence d'un collaborateur de modifier le planning d'une équipe ou le planning individuel d'un autre collaborateur pour assurer la continuité de service.

Article 6.1.1. : Pour les salariés transférés issus de MGEN Action Sanitaire et Sociale

Le maintien des dispositions relatives à la durée du travail et aux modalités d'aménagement du temps de travail vise :

- Les durées de travail quotidienne et hebdomadaire comprenant les éventuelles contreparties en repos telles que la Réduction du Temps de Travail et leurs modalités de prise (RTT) ;
- La répartition du temps de travail comprenant l'organisation du temps de travail en cycles ainsi que la comptabilisation des heures supplémentaires, notamment en regard des contraintes d'organisation mentionnées dans ces accords ;
- Le temps d'habillage et de déshabillage ;
- L'amplitude journalière ;
- Les durées de repos quotidienne et hebdomadaire ;
- Les temps de pause et de coupure, comme le temps de pause déjeuner ;
- Les dispositions relatives au forfait jours ;
- Les dispositions relatives au temps partiel.

La liste des dispositions des accords d'entreprise susvisées est indiquée en annexe n°7.

Article 6.1.2. : Pour les salariés transférés issus de MGEN Centres de Santé (hors médecins et chirurgiens-dentistes)

Le maintien des dispositions relatives à la durée du travail et aux modalités d'aménagement du temps de travail vise :

- La durée hebdomadaire comprenant les éventuelles contreparties en repos telles que la Réduction du Temps de Travail et leurs modalités de prise (RTT) ;
- La répartition du temps de travail ;
- Les dispositions relatives au forfait jours ;
- Les dispositions relatives au temps partiel.

La liste des dispositions des accords d'entreprise susvisés est indiquée en annexe n°7.

Article 6.1.3. : Pour les salariés transférés issus de MGEN Union (DOSM)

Le maintien des dispositions relatives à la durée du travail et aux modalités d'aménagement du temps de travail vise :

- Les durées de travail quotidienne et hebdomadaire comprenant les éventuelles contreparties en repos telles que la Réduction du Temps de Travail et leurs modalités de prise (RTT) ;
- La répartition du temps de travail comprenant le recours au dispositif d'horaires individualisés ainsi que le dispositif de report d'heures et crédit-débit d'heures associé ;
- L'amplitude journalière minimale et maximale ;
- Les temps de pause et de coupure, comme le temps de pause déjeuner ;
- Les dispositions relatives au forfait jours ;
- Les dispositions relatives au temps partiel.

La liste des dispositions des accords d'entreprise susvisés est indiquée en annexe n°7.

Article 6.1.4. : Pour les salariés transférés issus de MGEN Technologies (DSIE)

Le maintien des dispositions relatives à la durée du travail et aux modalités d'aménagement du temps de travail vise :

- Les durées de travail quotidienne et hebdomadaire comprenant les éventuelles contreparties en repos telles que la Réduction du Temps de Travail et leurs modalités de prise (RTT) ainsi que le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- La répartition du temps de travail comprenant le recours au dispositif d'horaires individualisés, le recours au dispositif d'horaires variables ainsi que le dispositif de report d'heures et crédit-débit d'heures associé ;
- L'amplitude journalière ;
- Les durées de repos quotidienne et hebdomadaire ;
- Les temps de pause et de coupure, comme le temps de pause déjeuner ;

- Les dispositions relatives au forfait jours et forfait horaire hebdomadaire ;
- Les dispositions relatives au temps partiel.

La liste des dispositions des accords d'entreprise susvisés est indiquée en annexe n°7.

Article 6.2. : Dispositifs d'adaptation de la durée du travail et des modalités d'aménagement du temps de travail pour les salariés transférés issus de MGEN Centres de Santé (médecins et chirurgiens-dentistes)

Soucieuses de prendre en compte les particularités des praticiens exerçant des activités médicales ou dentaires au sein de MGEN Centres de santé, les parties conviennent de maintenir les dispositions relatives à la durée du travail et aux modalités d'aménagement du temps de travail issues de l'accord d'entreprise portant substitution à la convention collective hospitalière de la MGEN du 30 octobre 2012 ainsi que ses avenants ultérieurs pendant une durée de 36 mois (3 ans).

Ce maintien, pendant une durée de 36 mois, vise :

- Les durées de travail quotidienne et hebdomadaire ;
- La répartition du temps de travail ;
- L'amplitude journalière ;
- La durée de repos hebdomadaire ;
- Les dispositions relatives aux conditions d'organisation de la permanence de soins.

La liste des dispositions des accords d'entreprise susvisées est indiquée en annexe n°7.

Article 6.3. : Dispositions applicables aux salariés dont l'embauche est postérieure à l'opération de transfert pendant la phase transitoire

Dans le cadre de la gestion unifiée de la durée du travail et des modalités d'aménagement du temps de travail au sein d'un même établissement (établissements issus de MGEN ASS) ou centre de santé (centres issus de MGEN centres de santé) et afin que les salariés placés au regard de la durée et l'aménagement du temps de travail dans une situation égale soient traités de façon identique quelle que soit la date de leur arrivée, les parties conviennent que les dispositions relatives à la durée du travail et aux modalités d'aménagement du temps de travail s'appliquent également aux salariés dont la date d'embauche ou de mutation au sein de l'établissement ou du centre de santé est située entre le jour de l'intégration emportant transfert des contrats de travail et le terme de la période fixée aux articles 6.1 et 6.2.

Le présent article cessera de s'appliquer lorsque le maintien de ces modalités ne sera plus en vigueur au sein de l'établissement (établissements issus de MGEN ASS) ou du centre de santé (centres issus de MGEN centres de santé) considéré auquel appartient le salarié, à l'issue de la durée susvisée, sans autre formalité.

Les contrats de travail des salariés concernés comporteront une mention les informant de cette application temporaire des accords visés à aux articles 6.1. et 6.2.

Article 6.4. : Dispositions applicables à l'expiration de la période de maintien des accords d'entreprise MGEN

A l'expiration de la période de maintien des dispositions des accords d'entreprise MGEN relatives à la durée du travail et aux modalités d'aménagement du temps de travail à compter du transfert des contrats de travail :

- Les salariés transférés ;
- Ainsi que les salariés dont l'embauche est postérieure à l'opération de transfert et qui ont bénéficié de l'application de ces dispositions pendant la phase transitoire au titre de l'article 6.3

se verront exclusivement appliquer les dispositions en vigueur au sein de l'entité d'accueil VYV3, sans que cela n'emporte une modification des contrats de travail.

Les parties ont par ailleurs souhaité préciser qu'à l'issue de la période de maintien transitoire des dispositions susvisées, les principes suivants seront appliqués :

- Dans le cadre d'une répartition du temps de travail hebdomadaire ou à l'année (convention individuelle de forfait-jours par exemple), lorsque l'extinction de la période de maintien transitoire se situe au cours d'une année civile, ou le cas échéant, au cours de l'année de référence, le salarié bénéficiera des dispositions applicables dans l'entité d'accueil au prorata de sa date d'effet.
- Dans le cadre d'une répartition du temps de travail organisée en cycle (par exemple cycle de 12 semaines), les parties conviennent, lorsque l'extinction de la période de maintien transitoire se situe lors d'un cycle de travail en cours, de reporter l'application des dispositions de l'entité d'accueil VYV3 en vigueur à l'issue de ce cycle.

A titre d'exemples :

Exemple 1 : Pour un salarié ex MGEN en décompte horaire (répartition du temps de travail hebdomadaire de 37 heures, avec 13 JRTT pour une année complète) transféré au 1^{er} juillet 2025 :

- Du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2028 : maintien des dispositions MGEN soit 37 Heures hebdomadaires et 13 JRTT pour une année complète (en application des dispositions de l'article 6.1 du présent accord).
- Du 1^{er} janvier 2028 au 30 juin 2028 : 37h hebdomadaires et proratisation des 13 JRTT de l'année civile à hauteur de 7 JRTT.
- A compter du 1^{er} juillet 2028 : application des dispositions de l'entité VYV3 d'accueil.

Exemple 2 : Pour un salarié ex MGEN en forfait annuel en jours (répartition du temps de travail annuelle de 214 jours, avec 13 jours de repos pour une année complète) transféré au 1^{er} juillet 2025 :

- Du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2028 : maintien des dispositions MGEN soit forfait annuel en jours de 214 jours et 13 jours de repos pour une année complète (en application des dispositions de l'article 6.1 du présent accord) ;

- Du 1^{er} janvier 2028 au 30 juin 2028 : forfait annuel au prorata soit 107 jours sur la période et proratisation des 13 jours de repos de l'année civile à hauteur de 7 jours de repos.
- A compter du 1^{er} juillet 2028 : application des dispositions de l'entité VYV3 d'accueil.

Exemple 3 : Pour un salarié ex MGEN qui bénéficie d'une répartition de travail organisée en cycle (cycles de 12 semaines) transféré au 1^{er} juillet 2025 :

- Du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2028 : maintien des dispositions MGEN relatives à la répartition du travail organisée en cycle (en application des dispositions de l'article 6.1 du présent accord).
- Du 1^{er} janvier 2028 au 30 juin 2028 : il y aura 2 cycles de 12 semaines entiers, le 3eme cycle étant commencé mais non terminé au 30 juin 2028 ; le cycle en cours au 30 juin 2028 se poursuivra jusqu'à son terme de 12 semaines.
- A compter du terme du cycle en cours au 30 juin 2028 : application des dispositions de l'entité VYV3 d'accueil.

ARTICLE 7 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ASTREINTES, TRAVAIL DE NUIT, TRAVAIL DU DIMANCHE ET TRAVAIL DES JOURS FERIES

Article 7.1. : Dispositions applicables aux salariés issus de MGEN ASS transférés au sein des entités d'accueil VYV3

Les salariés issus de MGEN ASS concernés par les sujétions suivantes :

- Astreintes ;
- Travail de nuit ;
- Travail du dimanche ;
- Jours fériés travaillés ;

se verront appliquer les dispositions conventionnelles plus favorables pendant une durée de 36 mois à compter de leur date de transfert au sein de l'entité d'accueil VYV3 entre les dispositions conventionnelles ex MGEN (issues des dispositions de branche et d'entreprise) et celles en vigueur dans l'entité d'accueil VYV3 relatives à l'aménagement du travail de nuit.

La liste des dispositions susvisées est indiquée en annexe n°8.

Article 7.2. : Dispositions applicables aux salariés issus de MGEN Technologies (DSIE) transférés au sein de VYV3 IT

Les salariés issus de MGEN Technologies (DSIE) bénéficieront à compter de leur transfert au sein de VYV 3 IT des dispositions plus favorables applicables au sein de VYV 3 IT concernant les astreintes.

ARTICLE 8 : COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Le présent article s'applique à l'ensemble des salariés transférés ayant, préalablement au transfert de leur contrat de travail, ouvert un CET et épargné sur ce compte des éléments en temps.

Article 8.1. : Reprise de l'intégralité des droits acquis lorsque l'entité d'accueil dispose d'un accord collectif d'entreprise applicable aux salariés transférés

Lorsqu'une entité VYV3 dispose d'un accord collectif d'entreprise instituant un CET et que le salarié transféré entre dans le champ d'application dudit accord, les parties s'accordent sur le transfert de l'intégralité des droits acquis sur le CET MGEN vers le CET de l'entité VYV3 dans laquelle le salarié sera transféré.

Il sera fait application immédiate, aux salariés transférés, des dispositions de l'accord sur le CET en vigueur au sein de l'entité d'accueil VYV3 à l'exclusion du plafond global éventuellement applicable afin de ne pas faire obstacle au transfert intégral des droits acquis sur le CET par le salarié transféré.

Ainsi, les conditions d'alimentation post transfert et d'utilisation des droits acquis sur le CET sont celles des dispositions applicables dans l'entité d'accueil. A titre d'exemple, le salarié, qui, en raison du transfert de l'intégralité de ses droits acquis, a atteint ou dépassé le plafond applicable ne pourra plus alimenter son CET dans l'entité d'accueil.

Article 8.2. : Dispositions en l'absence d'accord collectif d'entreprise applicable aux salariés transférés

Article 8.2.1. : Engagement d'ouverture d'une négociation collective

A la date de signature du présent accord, les entités VYV3 ne disposant pas d'un accord collectif, sont tenues d'ouvrir une négociation collective relative à la mise en place d'un CET au profit des salariés transférés concernés, à titre exclusif, le cas échéant, et ce en amont de leur intégration au sein des entités VYV3. Cette négociation devra être finalisée au moins 90 jours avant le transfert.

L'objet unique de cette négociation et de l'accord collectif en résultant sera de permettre le transfert de l'intégralité des droits acquis sur le CET MGEN vers le CET d'accueil et d'en préciser les conditions d'utilisation. Dans ce cadre, les parties reconnaissent que cet accord rendra impossible, pour tout salarié concerné, toute alimentation du CET à compter de leur transfert.

Toutefois, cela n'exclut pas, au sein de l'entité VYV3 d'accueil, la possibilité de conclure un accord collectif sur le CET pour l'ensemble des salariés de cette entité concernant, y compris, les salariés ex MGEN.

Article 8.2.2. : En cas d'échec de la négociation collective

En cas d'échec de la négociation visée à l'article précédent, constaté au moment du transfert des salariés ex MGEN au sein de l'entité d'accueil, le salarié transféré percevra alors une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis en application des dispositions de l'accord MGEN. Cette indemnité sera versée sur le dernier bulletin de paie précédant le transfert du contrat de travail.

Par dérogation, le salarié transféré, qui demande expressément à ne pas percevoir le paiement de ses droits acquis, bénéficiera d'une convention tripartite conclue avec son entité d'origine MGEN et son entité d'accueil, lui permettant de conserver l'intégralité des droits acquis sur son CET. Le salarié transféré devra adresser une demande écrite, par tout moyen conférant date certaine, auprès du service Ressources Humaines de son établissement au plus tard 60 jours avant la date d'intégration prévisionnelle au sein de l'entité d'accueil VYV3. La convention tripartite est signée par l'ensemble des parties prenantes simultanément au transfert du contrat de travail du salarié.

Le modèle de convention tripartite figure dans l'annexe n°9 du présent accord.

Dans un tel cas, l'utilisation des droits acquis définie par l'accord tripartite sera strictement limitée à l'anticipation du départ à la retraite ou au passage à temps partiel en fin de carrière.

En cas de rupture du contrat de travail pour une raison autre que le départ à la retraite, le salarié transféré percevra, sur son solde de tout compte, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits acquis.

ARTICLE 9 : CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Sont maintenues, pendant 3 ans à compter de la date de transfert de leur contrat de travail, les dispositions relatives aux congés pour événements familiaux issues de dispositions de niveau branche et de niveau entreprise en vigueur au sein de MGEN, à l'exclusion des dispositions législatives plus favorables existantes à la date de signature du présent accord et à venir :

| | |
|--|--|
| <p>MGEN Action Sanitaire et Sociale (CCN FEHAP et accords d'entreprise MGEN)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Mariage d'un enfant : 2 jours ; - Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ; - Mariage du salarié : 5 jours ; - Naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue d'une adoption : 3 jours ; - Décès du conjoint : 5 jours ; - Décès d'un enfant : Douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ; - Décès du père ou de la mère : 3 jours ; - Décès d'un ascendant, autre que le père ou la mère : 2 jours ; - Décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ; - Décès d'un descendant, autre que l'enfant : 2 jours ; - Décès d'un gendre ou d'une bru : 2 jours ; - Décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours - Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | <p>d'un cancer chez un enfant : 5 jours</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autorisation d'absence pour enfant malade : 6 jours par année civile pour les familles se composant d'un enfant de moins de 15 ans inclus ou pour enfant reconnu handicapé (limite d'âge porté à 20 dans ce cas). <p><i>Pour les congés liés au décès et au mariage, 1 jour ou 2 jours supplémentaires sont accordés selon que la cérémonie a lieu à plus de 300 ou 600 km.</i></p> |
| <p>MGEN Centres de Santé – personnel sous CCN ANEM ainsi que médecins et chirurgiens-dentistes et MGEN Union (CCN ANEM et accords d'entreprise MGEN)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Mariage ou PACS du salarié : 1 semaine calendaire ; - Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ; - Naissance ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrés - Décès du conjoint, partenaire ou concubin : 5 jours ouvrés ; - Décès d'un enfant : Douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ; - Décès du père/de la mère, du beau-père, de la belle-mère d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ; - Décès d'un ascendant : 2 jours ouvrés ; - Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour ouvré - Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours - Autorisation d'absence pour enfant malade de moins de 15 ans inclus (20 ans en cas d'enfant en situation de handicap) : <ul style="list-style-type: none"> o 1 enfant : 6 jours par an ; o 2 enfants ou enfant en situation de handicap : 8 jours par an ; o + 4 jours par enfant au-delà du 2ème enfant à charge. |
| <p>MGEN Technologies (CCN Syntec et accords d'entreprise MGEN)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Mariage ou PACS du salarié : 4 jours ouvrés ; - Mariage d'un enfant, d'un ascendant ou d'un collatéral jusqu'au 2^{ème} degré : 1 jour ouvré ; - Naissance du salarié ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ; - Décès du conjoint, partenaire ou concubin : 5 jours ouvrés ; - Décès d'un enfant : Douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ; - Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ; |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Décès d'un grand-parent, d'un ascendant : 2 jours ouvrés ; - Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours - Déménagement : 1 jour ouvré + 1 jour supplémentaire en cas de déménagement en dehors du département de départ ; - Autorisation d'absence pour enfant malade : <ul style="list-style-type: none"> o 12 jours ouvrables par an en cas de garde ou de l'hospitalisation d'un enfant malade de moins 15 ans révolus ; o 12 jours ouvrables par an en cas de garde ou de l'hospitalisation d'un enfant en situation de handicap de moins de 18 ans révolus ; o 6 jours ouvrables par an en cas d'hospitalisation d'un parent direct au 1er degré ou de son conjoint. <p>Le nombre de jours d'absence n'est pas cumulable et est plafonné à 12 jours ouvrables par an, qu'elle qu'en soit la cause.</p> |
|--|---|

ARTICLE 10 : PRIME DECENTRALISEE

A titre liminaire, les parties rappellent que la prime décentralisée est une prime issue de la CCN FEHAP (article A3.1). Dans ce cadre, s'agissant des salariés transférés issus de MGEN ASS et travaillant dans les établissements au sein desquels la CCN FEHAP s'applique à compter du transfert :

- Lorsque l'entité d'accueil VYV3 dispose d'un accord collectif d'entreprise fixant, entre autres, les modalités de calcul et de versement de cette prime, alors les dispositions de l'entité d'accueil s'appliquent aux salariés ex MGEN ;
- Lorsque l'entité d'accueil VYV3 ne dispose pas d'un tel accord, les dispositions issues de l'accord d'entreprise MGEN Action Sanitaire et Sociale en vigueur au moment du transfert continuent de s'appliquer jusqu'à la conclusion d'un accord spécifique au sein de l'entité d'accueil, et ce pendant une durée maximale de 36 mois.

ARTICLE 11 : INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Article 11.1. : Conditions d'application

Sont maintenues, pendant 3 ans à compter de la date de transfert de leur contrat de travail, les dispositions relatives au calcul de l'indemnité de départ à la retraite dont bénéficiaient les salariés transférés selon les dispositions qui leur étaient applicables, à la date de signature du présent accord, au sein du statut de l'UES MGEN mis en cause.

Le maintien de ces dispositions vise uniquement les salariés transférés dont la date irrévocable de départ volontaire à la retraite, étant entendue comme la date de sortie des effectifs de l'entreprise, se situe dans les 3 ans à compter de leur date de transfert.

A l'issue du délai précité, les dispositions en vigueur au sein de l'entité VYV3 d'accueil s'appliqueront exclusivement.

Article 11.2. : Calcul de l'indemnité de départ volontaire à la retraite

Les salariés transférés bénéficient, dans le délai fixé par l'article précédent, du maintien des dispositions suivantes relatives au calcul de l'indemnité de départ volontaire à la retraite selon leur entité d'appartenance :

| Entité d'origine | Dispositions en matière de calcul de l'indemnité de départ à la retraite en vigueur à la date de signature du présent accord |
|---|---|
| <p>MGEN Action Sanitaire et Sociale</p> | <p>Application de l'article 15.03.2.2.1 de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 :</p> <p>Sauf dispositions légales plus favorables, l'indemnité est déterminée comme suit dès lors que le salarié compte lors du départ à la retraite 10 années au moins d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 10 à 14 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut ; - de 15 à 19 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut ; - de 20 à 24 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut ; - de 25 à 29 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut ; - de 30 ans ou plus d'ancienneté : 6 mois de salaire brut. <p>La prime décentralisée n'est pas prise en considération pour le calcul de l'indemnité.</p> |
| <p>MGEN Centres de santé (hors médecins et chirurgiens-dentistes)</p> | <p>Application de l'article 14.2 de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 :</p> <p>L'indemnité est déterminée comme suit : 2/10^{ème} de salaire brut moyen des 12 derniers par année de présence. Cette indemnité ne peut dépasser la valeur de 4 mois.</p> |
| <p>MGEN Centres de santé (médecins et chirurgiens-dentistes)</p> | <p>Article 4 du Titre XV issu de l'accord portant substitution à la convention collective hospitalière de la MGEN, aux accords collectifs conclus avec les organisations syndicales représentatives, aux usages, décisions unilatérales de l'employeur, accords atypiques applicables aux médecins, chirurgiens-dentistes et directeurs de laboratoire de MGEN Centres de santé par la mise en œuvre de la convention collective des médecins et chirurgiens-dentistes, salariés de MGEN Centres de santé conclu le 30 octobre 2012 :</p> <p>L'indemnité est déterminée comme suit : 2/10^{ème} du salaire brut moyen des 12 derniers mois par année d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de 4 mois.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>MGEN Union (DOSM)</p> | <p>Application de l'article 14.2 de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 :</p> <p>L'indemnité est déterminée comme suit : 2/10^{ème} de salaire brut moyen des 12 derniers par année de présence. Cette indemnité ne peut dépasser la valeur de 4 mois.</p> |
| <p>MGEN Technologies (DSIE)</p> | <p>Article 2.14.2 issu de l'accord d'entreprise sur le statut social commun du 22 février 2012 :</p> <p>L'indemnité se calcule en mois de rémunération en fonction de l'ancienneté sur les bases suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • A partir de 4 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire • A partir de la 5^{ème} année d'ancienneté : 1 mois + ¼ par année d'ancienneté supplémentaire. <p>Le montant est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ en retraite.</p> <p>Le montant de l'indemnité ne pourra pas excéder 6 mois de salaire.</p> |
| <p>Disposition applicable à l'ensemble des entités de l'UES MGEN</p> <p>(article 6.2 d de l'accord GEPP UES MGEN du 28 novembre 2022 *)</p> | <p>Les salariés partant volontairement à la retraite et répondant aux conditions cumulatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ayant au moins 30 ans d'ancienneté au sein du groupe MGEN, - Partant à la retraite entre leur 60^{ème} année et leur 63^{ème} année incluse ; <p>Se voient attribuer l'indemnité la plus favorable dans son montant entre l'indemnité de départ volontaire à la retraite et l'indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.</p> |

* L'accord GEPP UES MGEN du 28 novembre 2022 prenant fin au 30 novembre 2025, et sans présager de la renégociation à venir, les salariés transférés pourront bénéficier des éventuelles dispositions de cet accord relatives au départ à la retraite pendant 3 ans à compter de la date de transfert de leur contrat de travail.

ARTICLE 12 : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP ET /OU SALARIES PARENTS D'ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Les salariés ex MGEN ayant la qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficieront pendant 36 mois à compter de leur date de transfert au sein de l'entité d'accueil VYV3 du maintien des dispositions ex MGEN suivantes :

- ✓ 1 journée d'absence pour démarche de renouvellement de son statut de RQTH auprès du service public compétent (selon les modalités prévues à l'article 5.1 du protocole d'accord relatif à la politique d'emploi des salariés en situation de handicap MGEN du 11 décembre 2023) ;
- ✓ de jours d'absences autorisées pour soins pouvant aller jusqu'à 4 jours par an (selon les modalités prévues à l'article 5.2 du protocole d'accord relatif à la politique d'emploi des salariés en situation de handicap MGEN du 11 décembre 2023).

Les salariés ex MGEN parents d'enfants en situation de handicap ou en ALD 30 bénéficieront pendant 36 mois à compter de leur date de transfert au sein de l'entité d'accueil VYV3 du maintien des dispositions ex MGEN suivantes :

Accord de transition relatif au projet de transfert des activités du Livre III de MGEN vers VYV3 du 27/12/2024

- ✓ des autorisations d'absence rémunérées dans la limite du nombre d'autorisations d'absence pour enfants malades résultant des dispositions conventionnelles MGEN (telles que précisées à l'article 9 du présent accord) en vue de la réalisation d'actions d'accompagnement rendues nécessaires par la scolarité de l'enfant ou par une obligation de soins de l'enfant en situation de handicap (selon les modalités prévues à l'article 5.7 du protocole d'accord relatif à la politique d'emploi des salariés en situation de handicap MGEN du 11 décembre 2023).

ARTICLE 13 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX MEDECINS ET CHIRURGIENS DENTISTES ISSUS DE MGEN CENTRES DE SANTE

A compter de leur date de transfert, l'accord d'entreprise portant substitution à la convention collective hospitalière de la MGEN du 30 octobre 2012 ainsi que ses avenants ultérieurs est mis en cause.

Les dispositions relatives :

- A la durée du travail et aux modalités d'aménagement du temps de travail ;
- Au CET ;
- Aux congés pour événements familiaux ;
- Au calcul de l'indemnité de départ en retraite ;

ont été traitées dans le cadre d'articles précédents et s'appliquent sans autre aménagement, aux personnels visés par le présent article.

Toutefois, soucieuses de prendre en compte les particularités des praticiens exerçant des activités médicales ou dentaires au sein de MGEN Centres de santé, les parties conviennent de maintenir des éléments conventionnels complémentaires dans les conditions qui suivent.

Article 13.1. : Périmètre et durée du maintien des dispositions conventionnelles

Les parties conviennent de maintenir, au profit, à titre exclusif, des médecins et chirurgiens-dentistes dont le contrat de travail est transféré, pendant une durée de 36 mois à compter de leur intégration, l'ensemble des dispositions de l'accord portant substitution à la convention collective hospitalière de la MGEN, aux accords collectifs conclus avec les organisations syndicales représentatives, aux usages, décisions unilatérales de l'employeur, accords atypiques applicables aux médecins, chirurgiens-dentistes et directeurs de laboratoire de MGEN Centres de santé par la mise en œuvre de la convention collective des médecins et chirurgiens-dentistes, salariés de MGEN Centres de santé, conclu le 30 octobre 2012 et de ses avenants ultérieurs à l'exclusion :

- Du paragraphe 3 de l'article 2 – Indemnisation de l'absence pour maladie par l'employeur du Titre IX – Maladie – Accident du travail portant sur les jours de carence.

Les dispositions mentionnées ci-après, sont également exclues du fait de l'impossibilité de leur application dans l'entité d'accueil VYV3 :

- Article 3 (Compte Epargne Temps) du Titre V – Congés et autorisations d'absence modifié par avenant n°3 en date du 6 juin 2014 étant précisé que les médecins et chirurgiens-dentistes peuvent bénéficier des dispositions de l'article 7 du présent accord.
- Titre XI (Garanties sociales) ;

- Titre XII (Complémentaire santé).

Pour l'ensemble des thématiques faisant l'objet des exclusions précitées, les médecins et chirurgiens-dentistes se verront appliquer, à compter de leur date de transfert, les dispositions en vigueur au sein de leur entité d'accueil.

Article 13.2. : Dispositions applicables à l'expiration de la période de maintien

A l'expiration de la période de maintien susvisée (36 mois), les médecins et chirurgiens-dentistes issus de MGEN CS se verront exclusivement appliquer les dispositions en vigueur au sein de l'entité d'accueil VYV3 sans que cela n'emporte une modification des contrats de travail.

Par ailleurs, les entités VYV3 s'engagent à ouvrir des négociations sur le statut social de ces personnels qui leur serait applicable à l'issue de la période de maintien de 36 mois, dans un délai permettant que les négociations soient achevées avant l'expiration de la période de maintien susvisée de 36 mois.

En l'absence de dispositions spécifiques résultant d'accords d'entreprise qui leur sont applicables au sein de l'entité d'accueil VYV3 dans laquelle ils seront transférés, les éléments du statut social des médecins et chirurgiens-dentistes seront constitué des clauses de leur contrat de travail et du régime d'accueil VYV3.

PARTIE IV : COMPENSATION DES ELEMENTS DE REMUNERATION

Les parties au présent accord ont souhaité :

- Mettre en place un dispositif plus favorable que la garantie légale de rémunération, par le versement d'une indemnité différentielle de transfert (article 14) ;
- Compenser la perte d'avantages sociaux non visés par l'indemnité différentielle, par le versement d'une prime collective exceptionnelle (article 15) ;
- Compenser l'éventuel écart d'indemnisation lié aux sujétions (travail de nuit, travail du dimanche et jours fériés travaillés) existant pour les salariés issus de MGEN ASS affectés à l'EHPAD de Sainte Feyre, EHPAD de Caire val et EHPAD de Saint Cyr sur mer (les salariés de ces établissements relevant à l'issue du transfert au sein de l'entité d'accueil VYV3, de la CCN Mutualité (article 16).

ARTICLE 14. INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE TRANSFERT

Article 14.1. : Champ d'application et objet

Sera octroyée, après transposition du système conventionnel de rémunération de l'entité d'accueil VYV3, une indemnité dont le montant correspond à la différence entre la rémunération qui était versée au salarié transféré en application du statut mis en cause et la rémunération résultant de la transposition, dans les conditions fixées ci-après.

L'ensemble des salariés transférés, à l'exclusion des médecins et chirurgiens-dentistes issus de MGEN CS pour lesquels des dispositions spécifiques sont prévues dans le cadre du présent accord, sont éligibles au dispositif fixant cette indemnité différentielle de transfert.

Article 14.2. : Modalités communes de calcul

Le montant de l'indemnité différentielle de transfert est calculé en appréciant, pour chaque salarié transféré, l'écart entre le niveau de rémunération annuelle brute perçue en application du statut collectif mis en cause et le niveau de rémunération annuelle brute résultant de l'application du statut collectif de l'entité d'accueil VYV3, à durée de travail équivalente à celle prévue au contrat de travail.

En tout état de cause, le bénéfice de l'indemnité différentielle de transfert a vocation à s'appliquer uniquement lorsque le niveau de rémunération annuelle brute résultant de l'application du statut collectif de l'entité d'accueil VYV3 est inférieur au niveau de rémunération annuelle brute perçue en application du statut collectif mis en cause.

La rémunération servant de référence au calcul de l'indemnité différentielle de transfert comprend tous les éléments de rémunération brute fixe ayant le caractère de salaire et assimilés, assujettis à cotisations sociales, hors éléments perçus de manière circonstancielle par le salarié transféré telles que des primes exceptionnelles. Les éléments de rémunération pris en compte sont précisés, selon la disposition applicable au salarié transféré, dans l'article suivant (article 14.3).

Selon la méthode de calcul qui sera la plus avantageuse pour le salarié transféré, la période de référence pour apprécier le niveau de rémunération perçu en application du statut dont il bénéficiait au sein de l'UES MGEN, est constituée des éléments de rémunération effectivement perçus :

- Soit au cours des 12 mois précédant la date de transfert ;
- Soit au cours des 3 derniers mois précédant la date de transfert, étant précisé que les éléments, payés lors de ces 3 derniers mois et couvrant une période plus large, seront proratisés à hauteur de 3 mois. A titre d'exemple, est concernée par cette mesure la majoration conventionnelle ANEM versée au mois de décembre.

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident, de maladie, quelle qu'en soit la cause professionnelle ou non-professionnelle, ainsi que pour les salariées en congé maternité et assimilés (congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption) durant les 3 ou 12 mois précédant la date de transfert, la rémunération prise en compte sera alors celle des 3 ou 12 mois précédant la période de suspension du contrat de travail, selon la méthode de calcul qui sera la plus avantageuse.

L'indemnité différentielle de transfert est calculée au moment du transfert sur une base temps plein et a un caractère non fongible dans le temps. Elle pourra subir une variation de son montant uniquement en fonction du temps de travail du salarié bénéficiaire de cette indemnité (par exemple passage d'un temps complet à un temps partiel ou passage d'un temps partiel à temps complet, qu'elle qu'en soit la cause). Elle est payée mensuellement à compter du transfert du contrat de travail du salarié et apparaît sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions conventionnelles au sein de la branche Mutualité ou de la branche FEHAP impactant les éléments de rémunération (cf. travaux en cours sur la CCUE concernant la FEHAP , travaux de modernisation de la CCN Mutualité) intervenant pendant la période du présent accord de transition, les parties conviennent de se revoir pour en mesurer les éventuels impacts et adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord par voie d'avenant en application de l'article 17. En tout état de cause, il est entendu que les éventuelles évolutions conventionnelles ne viendront pas en elles modifier le montant de

l'indemnité différentielle de transfert.

Article 14.3 : Modalités de calcul spécifiques

Article 14.3.1 : En cas de conservation de la même convention collective

Lorsque le transfert du contrat de travail du salarié n'entraîne pas de changement de convention collective, la structure de la rémunération issue de l'application des dispositions de branche reste inchangée.

La liste des éléments de rémunération pris en compte dans le calcul de l'assiette de l'indemnité différentielle de transfert prévue au présent accord est composée :

- Du plancher de rémunération annuelle brute équivalent à 115,5% de la valeur du SMIC ;
- D'éventuelles indemnités différentielles passées dont bénéficiait le salarié transféré à la date de son transfert.

Le schéma du mécanisme détaillé est annexé au présent accord (annexe n°10).

Il est précisé s'agissant :

- Des salariés relevant de la CCN Mutualité qui conservent la CCN Mutualité après leur transfert : s'ils étaient bénéficiaires d'une indemnité différentielle de transposition octroyée aux salariés relevant de la CCN Mutualité dont la date d'embauche au sein de MGEN est antérieure au 1^{er} juin 2004 (article 7.3 de la CCN Mutualité), ils continueront à bénéficier de cette indemnité différentielle de transposition postérieurement au transfert en application des dispositions de la CCN Mutualité.

Par ailleurs, les 6 salariés issus de MGEN Centres de santé relevant de la CCN Mutualité bénéficiant, à titre individuel, à la date de transfert, du supplément familial issu de l'accord du 12 mai 2004 continueront à en bénéficier postérieurement au transfert.

- Des salariés relevant de la CCN FEHAP qui conservent la CCN FEHAP après le transfert : s'ils étaient bénéficiaires du supplément familial et/ou de l'indemnité de carrière MGEN et/ou de l'indemnité différentielle de transposition issues de l'accord d'adaptation des dispositions conventionnelles de la CCN FEHAP du 24 mars 2004 (respectivement article 1-I article 1-II et article 1.III), ils continueront à bénéficier de cette ou ces indemnités postérieurement au transfert en application des dispositions de la CCN FEHAP.

Article 14.3.2. En cas de changement de convention collective

Lorsque le transfert du contrat de travail du salarié entraîne un changement de convention collective, la structure de la rémunération issue de l'application des dispositions de branche est modifiée.

Ce changement concerne :

- certains salariés transférés issus de MGEN ASS, qui relevaient de la CCN FEHAP, et relèveront, à compter du transfert, de la CCN ANEM dans leur entité d'accueil VYV3 (article 14.3.2.1) ;
- et les salariés transférés issus de MGEN Technologies, qui relevaient de la CCN SYNTEC, et relèveront, à compter du transfert, de la CCN ANEM au sein de VYV3 IT (article 14.3.2.2)

Au préalable, il est rappelé qu'en application des dispositions conventionnelles propres à la branche Mutualité, le salaire total brut correspond à la somme de tous les éléments de rémunération à partir desquels sont calculés les cotisations et contributions sociales.

Il se décompose en plusieurs lignes sur le bulletin de paie, comprenant une rubrique obligatoire (la Rémunération Minimale Annuelle Garantie) et des rubriques facultatives : le complément salaire de base, le choix, l'expérience professionnelle acquise, la progression garantie, l'indemnité différentielle de transposition définies comme suit :

- Rémunération Minimale Annuelle Garantie : elle est définie par la Convention Collective de la Mutualité, et dépend de la classification dont bénéficie le salarié,
- Complément Salaire Base : il s'agit du montant correspondant à l'écart pouvant exister entre le niveau de salaire défini au moment de l'embauche et la grille de RMAG,
- Choix : il s'agit d'un complément de salaire,
- Expérience Professionnelle Acquise : valorisation en euros d'un nombre de points en fonction de la classification et du nombre d'années de présence effective,
- Progression Garantie : définie par la Convention Collective, exprimée en points si durant une période définie les salariés de la catégorie Employé n'ont pas bénéficié du « Choix »,

Il est convenu entre les parties que l'indemnité différentielle de transfert prévue dans le cadre du présent accord ne constitue, en aucun cas, une indemnité différentielle de transposition au sens de l'article 7.3 de la convention collective de la mutualité. A ce titre, l'indemnité différentielle de transfert telle que prévue au présent accord ne génère pas une indemnité différentielle de transposition et ne suit pas l'évolution de RMAG.

Article 14.3.2.1. Pour les salariés issus de MGEN ASS sous CCN ANEM au sein de VYV3

A compter de leur date de transfert, la nouvelle rémunération annuelle de base des salariés issus de MGEN ASS sera calculée de la façon suivante :

- L'application du montant de RMAG correspondant à la classification du salarié au sein de l'entité d'accueil VYV3 ;
- L'expérience professionnelle acquise correspondant à une partie de la prime d'ancienneté du salarié au sein des entités MGEN, selon les modalités de calcul prévues à la convention collective nationale de la Mutualité ;
- Progression Garantie : définie par la Convention Collective, exprimée en points si durant une période définie les salariés de la catégorie Employé n'ont pas bénéficié du «Choix» ;
- Choix : il s'agit d'un complément de salaire composé pour les salariés en bénéficiant au moment du transfert :
 - Du montant correspondant à la différence entre le salaire de base conventionnel issu de la CCN FEHAP (coefficient de référence FEHAP + prime d'ancienneté) et le salaire de base conventionnel de la CCN Mutualité (RMAG + EPA) ;
 - Des primes issues de la CCN FEHAP qui n'ont pas d'équivalent ou dont le montant calculé est différent sous la CCN ANEM : sont visées les primes Ségur 1 & 2 FEHAP, Indemnité de promotion, Prime décentralisée, Prime grand âge, Prime fonctionnelle, Complément technicité cadres, Complément diplôme, Complément métier, Complément spécialité, Complément reclassement,

supplément familial ;

- A cela s'ajoutera, à l'issue de la période de 36 mois, la valorisation de l'éventuel écart existant d'indemnisation des sujétions (travail du dimanche, travail des jours fériés, travail de nuit) entre l'application du statut ex MGEN mis en cause et celui résultant de l'application du statut de l'entité d'accueil VYV3. Les modalités d'application de cette indemnisation sont précisées à l'article 16 du présent accord.
- L'indemnité différentielle de transfert prévue au présent accord dont la liste des éléments de rémunération pris en compte dans son calcul est composée :
 - Du plancher de rémunération annuelle brute équivalent à 115,5% de la valeur du SMIC ;
 - D'une éventuelle indemnité différentielle antérieure dont bénéficiait le salarié transféré.

Le schéma du mécanisme détaillé est annexé au présent accord (annexe n°11).

Article 14.3.2.2. Pour les salariés issus de MGEN Technologies sous CCN ANEM au sein de VYV3

A compter de leur date de transfert, la nouvelle rémunération annuelle de base des salariés issus de MGEN Technologies sera calculée de la façon suivante :

- L'application du montant de RMAG correspondant à la classification du salarié au sein de l'entité d'accueil VYV3 ;
- L'expérience professionnelle acquise correspondant à une partie de la prime d'ancienneté du salarié au sein des entités MGEN, selon les modalités de calcul prévues à la convention collective nationale de la Mutualité ;
- Choix : il s'agit du complément de salaire correspondant à la différence entre le salaire de base conventionnel issu de la CCN SYNTEC et le salaire de base conventionnel de la CCN Mutualité (RMAG + EPA) ;
- Progression Garantie : définie par la Convention Collective, exprimée en points si durant une période définie les salariés de la catégorie Employé n'ont pas bénéficié du «Choix».
- L'indemnité différentielle de transfert prévue au présent accord dont la liste des éléments de rémunération pris en compte dans son calcul est composée de :
 - De la prime de vacances égale à 1% du salaire annuel de référence ;
 - Du supplément familial conventionnel : 1 enfant : 30€ / 2 enfants : 75€ / 3 enfants et plus : 100€ bruts.

Le schéma du mécanisme détaillé est annexé au présent accord (annexe n°12).

Les deux collaborateurs issus de MGEN Technologies qui bénéficiaient de la prime de crèche en amont de leur transfert, en application de leur statut au sein de l'UES MGEN, continueront de bénéficier de cette prime à compter du transfert de leur contrat de travail jusqu'au 3^{ème} anniversaire de leur enfant (montant quotidien de 6,28€ bruts).

ARTICLE 15 : VERSEMENT D'UNE PRIME COLLECTIVE EXCEPTIONNELLE

Article 15.1. Champ d'application et modalités de versement

La prime exceptionnelle est attribuée à chaque salarié transféré comptant au moins 6 mois d'ancienneté continue à la date de transfert du contrat de travail.

Elle est versée en deux fois :

- 50% de la prime sera versée sur le bulletin de paie du dernier mois du salarié au sein de l'UES MGEN ;
- 50% de la prime sera versée, postérieurement au transfert au sein de l'entité d'accueil VYV3, sur le bulletin de paie du 12^{ème} mois du salarié transféré, sous réserve de sa présence dans les effectifs au sein de l'entité VYV3 d'accueil à la date de ce 2^{ème} versement. Par dérogation, dans l'hypothèse d'un départ en retraite d'un salarié éligible à cette prime avant le 2^{ème} versement effectué sur la paie du 12^{ème} mois, le salarié bénéficiera de ce versement sur son dernier bulletin de paie précédent son départ en retraite ou sur son solde de tout compte.

Article 15.2 : Montant

La compensation liée à la perte ou à la diminution de certains avantages sociaux en vigueur à la date de réalisation de l'opération de transfert au sein de l'UES MGEN a pour finalité de compenser forfaitairement les éléments suivants :

- Les cotisations salariales frais de santé ;
- La contribution de l'employeur au budget des activités sociales et culturelles des Comités Sociaux et Economiques (CSE) ;
- L'abondement employeur du Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL) ;
- La contribution de l'employeur au financement des chèques vacances.

Afin de soutenir équitablement les salariés transférés dans leur intégration au sein des entités VYV3, la prime versée à chaque salarié transféré est d'un montant forfaitaire brut de 3000 euros.

ARTICLE 16 : MODALITES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX PERSONNELS DES EHPAD DE SAINTE FEYRE, CAIRE VAL ET SAINT CYR SUR MER

Compte tenu du changement de convention collective applicable intervenant dans le cadre du transfert d'activité au sein de VYV3 (la CCN d'accueil étant la CCN Mutualité), les parties ont souhaité prévoir des modalités spécifiques pour les salariés travaillant au sein des établissements suivants :

- l'EHPAD de Ste Feyre (qui rejoindra la MF Limousine),
- l'EHPAD de Caire Val (qui rejoindra VYV 3 Sud Est),
- l'EHPAD de Saint-Cyr-sur-Mer (qui rejoindra VYV 3 Sud Est),

et réalisant à la date du transfert vers la région VYV3 d'accueil des sujétions (travail de nuit et/ou le travail du dimanche et/ou les jours fériés travaillés) de manière régulière.

En premier lieu, il est rappelé que les salariés susvisés se voient appliquer, pendant une durée de 36 mois à compter de leur date de transfert, les dispositions conventionnelles plus favorables concernant ces sujétions entre les dispositions conventionnelles ex MGEN et celles en vigueur dans l'entité d'accueil VYV3 en application de l'article 7.1.

A l'issue de cette période de 36 mois, les salariés susvisés poursuivant la réalisation de ces sujétions (nuit, dimanche, jours fériés) de manière régulière bénéficieront :

- du régime applicable au sein la région d'accueil VYV3 concernant le travail de nuit, le travail du dimanche et les jours fériés travaillés ;
- de modalités de compensation déterminées ci-après.

A l'issue de la période de transition de 36 mois, il sera appliqué aux salariés ex MGEN des 3 EHPAD visés au présent article les modalités spécifiques suivantes :

- il sera regardé pour chaque salarié concerné combien il a effectué de jours de nuit, et/ou de dimanche travaillé, et/ou de jour férié travaillé sur les 12 derniers mois précédent l'échéance de 36 mois susvisé
- il sera ensuite valorisé l'écart sur ce nombre de jours entre l'indemnisation de ces sujétions en application des dispositions conventionnelles ex MGEN et en application des modalités applicables dans la région d'accueil VYV3, toutes sujétions confondues.
- cet écart annuel de valorisation de ces sujétions sera intégré à la rémunération annuelle du salarié , dans la rubrique « Choix », sur le bulletin de paie et à compter du 37^{ème} mois suivant le transfert.

PARTIE V : ENGAGEMENTS

Acteurs majeurs de l'Economie Sociale et Solidaire, MGEN et VYV3, issus du Groupe VYV, sont convaincues de l'importance d'ancrer la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) ainsi que le développement des parcours professionnels des salariés au cœur de leurs priorités y compris dans le cadre de la régionalisation. C'est dans ces principes qu'ont été fixées les dispositions qui suivent.

ARTICLE 17 : ENGAGEMENTS D'OUVERTURE DE NEGOCIATION COLLECTIVE

Lorsque les thématiques suivantes ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise dans l'entité d'accueil VYV3 au moment de l'intégration des salariés transférés :

- ✓ Egalité professionnelle ;
- ✓ Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) ;
- ✓ Handicap.

Chaque entité concernée est tenue d'engager, dans les deux années suivant la date de réalisation de l'opération de transfert, une négociation collective autour de ces thématiques, celles-ci pouvant être intégrées dans une négociation plus large.

Par ailleurs, concernant les salariés de la DSIE (MGEN Technologies) transférés au sein de VYV 3 IT, VYV3 IT s'engage à inclure les thématiques suivantes dans la négociation de l'accord temps de travail en cours à la date de signature du présent accord :

- ✓ Travail exceptionnel ;
- ✓ Déplacements professionnels.

ARTICLE 18 : ENGAGEMENTS AUTOUR DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES TRANSFERES

L'entité d'accueil VYV3 s'engage à maintenir les dispositifs d'accompagnements individuels au profit des salariés transférés, qui, au moment de la date de leur transfert :

- Poursuivent un parcours de formation professionnelle en alternance (contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation) ;
- Poursuivent un parcours de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur (certifications, parcours qualifiants soutenus par des dispositifs d'un accord de branche notamment) et/ou à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son Compte Personnel de Formation (CPF), sous réserve de la garantie d'obtention des financements associés et de la compatibilité avec les nécessités de service.

Cet engagement vaut pour la durée de l'action de formation suivie par le salarié transféré. Les conditions de prise en charge de l'action de formation sont également maintenues.

PARTIE VII : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 19 : DUREE ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 19.1. Condition suspensive

Le présent accord entrera en vigueur sous condition de la réalisation effective de l'opération de transfert des salariés.

La date d'entrée en vigueur du présent accord s'apprécie également selon la date d'intégration des activités du livre III de l'UES MGEN vers les entités VYV3 dont le calendrier prévisionnel est détaillé en annexe n°1. Ce calendrier pourra être adapté en fonction des contraintes opérationnelles et sans que cela vienne modifier les mécanismes et montants prévus pour les entités concernées dans le présent accord.

Dans l'hypothèse où, pour quelque raison que ce soit, le transfert des activités MGEN de Livre III à VYV3 ne serait pas mis en œuvre, le présent accord serait réputé non écrit. Dans l'hypothèse d'une réalisation partielle des transferts des activités MGEN du Livre III à VYV3, le présent accord s'appliquerait au bénéfice exclusif des salariés transférés.

Article 19.2. Caractère indissociable

Les parties entendent également faire référence à « *l'accord de groupe créant un dispositif transitoire de représentation du personnel à l'occasion du transfert des activités MGEN Livre III vers VYV3* » signé le 19/12/2024 à l'occasion du transfert des activités MGEN du Livre 3 à VYV3 qui entrera en vigueur à compter de la signature du présent accord de transition.

Le présent accord constitue un élément indissociable de l'accord de groupe précité.

En conséquence, la caducité, l'annulation ou l'inopposabilité d'un des deux accords entraîne ipso facto la caducité de l'autre dans son intégralité ; plus spécifiquement, les dispositions du présent accord seraient alors réputées nulles et non avenues à l'exception des situations juridiques définitivement acquises.

Article 19.3. Durée

Le présent accord sera appliqué pour une durée maximale de trois ans à compter de la date effective de chaque transfert. Au-delà de chaque période triennale, il cessera de s'appliquer.

ARTICLE 20 : REVISION

Le présent accord pourra être révisé selon les mêmes formes que sa conclusion, en tout ou partie, à la demande de chaque partie signataire ou adhérente, conformément aux dispositions légales prévues aux articles L.2262-7-1 et L.2262-8 du Code du travail.

L'avenant portant révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux dispositions qu'il modifie si les parties s'accordent sur le projet de révision proposé.

Dans l'hypothèse où la mise en œuvre du transfert des activités MGEN du Livre III serait partiellement écartée ou serait totalement ou partiellement reportée, les signataires se réuniraient afin d'examiner les éventuelles adaptations requises susceptibles de faire l'objet d'un éventuel avenant au présent accord afin d'en permettre son application en tout ou partie.

Enfin, lorsque l'avenant portant révision de tout ou partie du présent accord est conclu entre deux phases d'intégration des salariés au sein des entités d'accueil VYV3, celui-ci s'appliquera, à la date de son entrée en vigueur, à l'ensemble des salariés transférés, y compris ceux dont le contrat de travail a déjà été transféré au sein d'une entité d'accueil VYV3 sans rétroactivité.

ARTICLE 21 : COMMISSION NATIONALE DE SUIVI ET D'INTERPRETATION

Afin que l'accord de transition soit appliqué de manière homogène au sein des entités d'accueil VYV3, les parties conviennent de la mise en place d'une commission unique, nationale, d'interprétation et de suivi.

Cette commission sera mise en place à l'issue de la première phase de transfert prévue, qui a lieu, à la date de signature du présent accord, en juillet 2025. Elle exercera ses prérogatives jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Article 21.1. Composition de la commission

La commission sera composée :

- D'une délégation composée de deux représentants nommés par chaque Organisation Syndicale Représentative. Peuvent faire partie de cette délégation, les salariés dont le contrat de travail a déjà été transféré ou les salariés concernés par le transfert à venir au sein d'une entité d'accueil VYV3 en application des différentes vagues de transfert.
La nomination de chaque représentant est portée par tout moyen à la connaissance de la DRH VYV3 National, dans un délai d'un mois avant chaque transfert. L'Organisation Syndicale informe la Direction de tout changement de représentant.
- D'un ou plusieurs représentants employeur VYV3 et d'un représentant employeur MGEN.

Article 21.2. Objet de la commission

La commission aura pour objet d'interpréter toute disposition de l'accord en cas de difficulté sérieuse d'application. L'interprétation s'impose si elle résulte d'un accord entre les représentants de la Direction et les représentants d'une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires ensemble majoritaire au sens de la réglementation.

Par ailleurs, la Commission sera informée préalablement sur les éléments d'équilibre économique des établissements MGEN ASS et MGEN CS qui conduiraient à ne pas maintenir pour 12 mois supplémentaires les dispositions prévues à l'article 6.1 du présent accord au-delà de la période initiale de 24 mois.

Article 21.3. Réunions de la commission

La commission se réunit à l'initiative de la Direction ou à la demande de membres de la commission représentant au moins deux Organisations Syndicales signataires.

En tout état de cause, le nombre de réunions de la commission ne peut dépasser deux par année civile.

Les réunions se tiennent, au choix de la Direction, en visioconférence ou en présentiel et donnent lieu, si nécessaire, à l'établissement d'un compte rendu par les représentants employeur synthétisant les échanges et d'un éventuel relevé de décision transmis aux organisations syndicales signataires et aux employeurs concernés.

Le temps passé par les membres de la commission en réunion est assimilé à du temps de travail effectif. Il est alloué aux membres de la commission une demi-journée de réunion préparatoire.

ARTICLE 23 : INFORMATION DU PERSONNEL

Une information complète des dispositions prévues par le présent accord sera assurée par tout moyen qui semblera approprié :

- Au moment de la signature de l'accord : une information sera faite aux salariés transférés par l'UES MGEN ;
- En amont de l'intégration du salarié au sein de l'entité d'accueil VYV3 : chaque salarié transféré recevra une lettre d'information lui notifiant le transfert de son contrat de travail ;
- Dans le mois suivant l'intégration des salariés transférés au sein des entités d'accueil VYV3 : une

information sera réalisée auprès des salariés ex MGEN transférés portant notamment sur les dispositions dont ils bénéficieront dans leur entité d'accueil VYV3.

ARTICLE 24 : PUBLICITE ET DEPOT

En application des articles L.2231-5, L.2231-6 et D.2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives qui ont fait la preuve de leur représentativité dans son champ d'application, puis déposé sur la plateforme Téléaccords, en deux versions, une version complète et signée des parties en format pdf. et une version anonymisée, publiable en format docx. Un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Paris, le 27 décembre 2024,

POUR LA DIRECTION

Pour les entités MGEN (MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN TECHNOLOGIES et MGEN UNION)

Muriel PICO
DRH MGEN

Pour les ENTITES VYV3 (Vyv3 Faïtière, GIE Vyv3 IT, VYV3 Centre Val de Loire, Mutualité Française, Limousine, VYV3 Normandie, VYV3 Ile de France, Pavillon de la Mutualité, Mutualité Française Vienne SSAM, VYV3 Sud Est, Union Territoriale Mutualiste Lorraine, VYV3 Terres d'Oc, Union, Thiernoise des Mutuelles, VYV3 Pays de la Loire)

Saïdi MESBAH
DRH National VYV3

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

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

ANNEXES

Annexe n°1. Calendrier prévisionnel des vagues de transfert par établissement à la date de signature du présent accord

| Entité juridique d'origine | Etablissement du livre 3 MGEN transféré | Région d'accueil VYV3 | Calendrier prévisionnel de transfert |
|----------------------------|--|--------------------------|--------------------------------------|
| MTECH | DSIE | VYV3 IT | 1 ^{er} Mai 2025 |
| MASS | SMR de la Ménaudière (Montrichard) | VYV3 Centre-Val de Loire | 1 ^{er} Juillet 2025 |
| MASS | Etablissements Santé Mentale - Rouen | VYV3 Normandie | |
| MASS | Site de Sainte-Feyre : SMR & EHPAD | MF Limousine | 1 ^{er} Janvier 2026 |
| MASS | Etablissements Santé Mentale – Toulouse | Terres d'Oc | |
| MASS | Etablissements SMR de l'Arbizon | | |
| MCS | Centre Médical et Dentaire de Strasbourg | UTML | |
| MCS | Centre Médical et Dentaire de Nancy | | |
| MCS | Centre Audio Strasbourg | | |
| MASS | SMR des Trois Epis | | |
| MCS | Centre Médical et Dentaire Paris Vaugirard | VYV3 Ile de France | 1 ^{er} Octobre 2026 |
| MCS | Centres d'optique et d'audition Paris | | |
| MASS | EHPAD Fontenay-en-Parisis | | |
| MASS | EHPAD Huby-Saint-Leu | | |
| MASS | EHPAD Louvres | | |
| MASS | EHPAD Marly la Ville | | |
| MASS | Etablissement de soins /EHPAD La Verrière | | |
| MASS | Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) La Verrière | | |
| MASS | Etablissements Santé Mentale Lille | | |

| | | | |
|-------|--|-----------------------------|--|
| MASS | Etablissements Santé Mentale Paris | | |
| MASS | CMPP de Paris | | |
| MASS | Etablissements Santé Mentale Rueil Malmaison | | |
| MASS | SMR, Institut de néphrologie de Maisons-Laffitte | | |
| MASS | EHPAD d'Arès | Pavillon de la Mutualité | |
| MASS | Etablissements Santé Mentale - Bordeaux | | |
| MASS | Site de La Chimotaie (Cugand) : SMR & EHPAD | VYV3 Pays de la Loire | |
| MCS | Centre Médical et Dentaire Nice | VYV3 Sud Est | |
| MCS | Centres d'optique Papeete | | |
| MASS | SMR de Hyères | | |
| MASS | EHPAD de Saint-Cyr-sur-Mer | | |
| MASS | EHPAD de Caire Val | | |
| MCS | Centre médical et dentaire de Lyon | UTM 63 (future région AURA) | |
| MASS | Etablissement de santé mentale - Grenoble | | |
| MASS | Etablissement de santé mentale - Lyon | | |
| MASS | SMR d'Evian | | |
| MASS | SMR de Chanay | | |
| MASS | Etablissements médico-sociaux du Royans | | |
| Union | DOSM | VYV3 Faitière | |

Annexe n°2. Liste des accords applicables à la date de signature de l'accord au sein de chaque entité d'accueil VYV3

A titre informatif, les accords applicables au sein des entités VYV3 à la date de signature du présent accord sont les suivants :

| Entité | Liste des accords d'entreprise en vigueur à la date de signature du présent accord |
|--|---|
| Vyv3 Faïtière GIE Vyv3 IT | Procès-verbal d'accord relatif aux NAO au titre de 2024 (14.03.2024) Accord relatif aux modalités de réalisation des astreintes informatiques (31.01.2020) Accord collectif relatif aux forfaits en jours sur l'année (19.06.2023) Accord collectif relatif aux impacts de l'utilisation des outils numériques sur le cadre de travail : télétravail et droit à la déconnexion (23.11.2021) et avenant (19.06.2023) Accord relatif à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail (27.11.2023) Accord relatif au Compte Epargne Temps (13.12.2018) Accord d'entreprise modifiant le régime frais de santé instauré par décision unilatérale de l'employeur (14.01.2019) Accord collectif relatif au fonctionnement du dialogue social (02.09.2024) Accord collectif relatif au forfait mobilités durables (18.08.20) |
| VYV3 Centre Val de Loire | Protocole d'accord en vue de l'application de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 dite loi Aubry (10.06.1999) Accord collectif d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail et à l'aménagement du temps de travail Bois Gibert (25.06.1999) et son avenant (15.04.2004) Accord collectif d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail et à l'aménagement du temps de travail Ehpad (25.06.1999) Accord collectif d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail et à l'aménagement du temps de travail Foyer Logements (25.06.1999) Accord collectif d'entreprise relative à la réduction du temps de travail et à l'aménagement du temps de travail Handicap (25.06.1999) Accord collectif d'entreprise relative à la réduction du temps de travail et à l'aménagement du temps de travail SSIAD (25.06.1999) Accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail des Chirurgiens-Dentistes (01.10.2002) Accord collectif relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail (09.07.2024) Accord collectif relatif aux modalités de versement des rémunérations en convention collective du 31 janvier 2000 (CCN Mutualité) (22.12.2022) Accord collectif relatif au compte épargne temps (13.11.2023) Accord relatif à la mise en place du Comité Social et Economique au sein de la MFCVL (27.06.2019) Accord d'entreprise sur la mise en œuvre du vote électronique (16.09.2019) Accord collectif d'entreprise relatif au régime frais de santé (21.06.2016) et son avenant (31.12.2019) Accord d'entreprise mettant en place un forfait annuel en jours (22.01.2021) |
| Mutualité Française Limousine | Accord relatif au forfait jour (29.05.2018) Accord d'entreprise de substitution relatif à l'aménagement du temps de travail (15.12.2017) et ses avenants (27.11.2018 et 02.04.24) |

| | |
|----------------------------------|---|
| | <p>Accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail Hôpital de jour Baudin (30.06.1999)</p> <p>Accord relatif aux frais de stationnement (12.04.2017) et son avenant (15.09.2020)</p> <p>Accord relatif au lissage de la rémunération annuelle (30.05.2017)</p> <p>Accord relatif aux titres restaurant (18.01.2017) et son avenant (02.04.2024)</p> <p>Accord de substitution relatif au transfert de gestion de l'EAJE Pirouett Cacahuètes vers la Mutualité Française Limousine (11.12.2018)</p> <p>Accord de substitution relatif au transfert d'activité de l'EHPAD Ernest Coutaud vers la MFL (16.01.2018)</p> <p>Accord de participation (01.12.2014)</p> <p>Accord d'intéressement (26.06.24)</p> <p>Plan d'épargne d'entreprise (01.12.2014) et son avenant (18.04.2019)</p> <p>Accord d'entreprise de substitution suite à la dénonciation de l'accord d'entreprise du 1er janvier 1978 (18.11.2017)</p> <p>Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (27.03.2024)</p> <p>Accord relatif à la détermination de la journée de solidarité (30.10.2012)</p> <p>Accord relatif au financement par l'employeur des frais de transport entre la résidence habituelle et le lieu de travail des salariés (03.04.2009) et son avenant (04.05.2018)</p> <p>Accord relatif aux tenues de travail (15.05.2017)</p> <p>Accord d'entreprise relatif à la mise en place du télétravail (03.10.2023)</p> <p>Accord relatif à la mise en place d'un dispositif de recueil des signalements (11.12.2018)</p> <p>Accord relatif aux chaussures de travail (03.10.2016)</p> <p>Accord d'entreprise relatif à la mise en place du vote électronique dans le cadre des élections professionnelles du Comité Social et Economique (11.12.2018)</p> <p>Accord d'entreprise relatif au dialogue social (18.12.2018)</p> <p>Accord sur l'utilisation par les organisations syndicales et les représentants du personnel des nouvelles technologies de communication et d'information (10.05.2011)</p> <p>Accord NAO 2017 (19.04.2018)</p> <p>Accord NAO 2023 – 2025 (02.04.24)</p> <p>Accord de méthode portant sur la négociation préalable aux accords d'entreprise (14.02.24)</p> <p>Avenant à l'accord relatif aux forfait jour (28.05.24)</p> |
| <p>VYV3 Normandie</p> | <p>Accord relatif à l'organisation du dialogue social (19.05.2022) et son avenant du 06.09.24</p> <p>Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes (30.09.22)</p> <p>Accord relatif à la durée du travail, à l'aménagement du temps de travail et aux congés (11.07.23)</p> <p>Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (06.01.23)</p> <p>Accord relatif à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (24.11.23)</p> <p>Accord d'entreprise relatif au compte épargne temps (22.12.23)</p> <p>Accord en faveur de l'intégration et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (18.02.22)</p> <p>Accord relatif au télétravail (08.04.22)</p> <p>Accord relatif à l'intéressement exercice 2025 – 2026 – 2027 (21.06.24)</p> <p>Accord relatif à la mise en place du vote électronique (28.08.23)</p> <p>Accord de participation de l'entreprise 2025 – 2026 (2027) (21.06.24)</p> <p>Accord relatif au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) (30.06.22)</p> |

| | |
|---|---|
| | Accord relatif au plan d'épargne entreprise (PEE) (30.06.22) |
| VYV3 Ile de France | Accords cadre relatif à l'aménagement de la durée du travail (02.07.2012 et 30.12.2013) Fondation Hospitalière Sainte-Marie Accord d'établissement relatif à l'aménagement de la durée du travail (20.05.2014) Centre Paris Sud Accord d'établissement relatif à l'aménagement de la durée du travail (30.12.2013) Pôle Maintien à Domicile Accord collectif relatif à la mutuelle frais de santé (20.06.2017) et son avenant (10.10.2017) Avenant n°2 de révision de l'accord collectif à la prévoyance lourde « Incapacité-Invalidité-Décès » (20.06.2017) Accord collectif à l'adoption du vote électronique (27.09.2023) Accord de méthode relatif au dialogue social (20.06.2017) et son avenant (30.04.2018) Accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire (24.07.24) Accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire (15.12.2021) Accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire (15.02.2023) Accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire (05.07.2023) Accord collectif relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (27.07.2022) |
| Pavillon de la Mutualité | Accord d'entreprise à durée indéterminée instituant un système de garanties collectives « remboursement de frais médicaux » et prévoyance (01.01.2009) et ses avenants (01.01.2016, 01.01.2018, 01.01.2019, 01.01.2020 et 14.10.2022) Accord d'entreprise relatif à la résorption de la précarité (31.08.2010) Accord d'entreprise relatif au Compte Epargne Temps (26.09.2008) Accord d'entreprise sur le contingent d'heures supplémentaires (27.06.2017) Accord d'entreprise dérogatoire relatif à la recommandation patronale du 5 janvier 2022 relative à la revalorisation salariale Ségur 2 (17.03.2022) Accords d'entreprise ARTT (30.06.1999 et 21.12.1999) Avenant de révision de l'accord autorisant la mise en place de conventions individuelles de forfait jours (19.12.2016) |
| VYV3 Sud Est | Accord d'entreprise relatif à la mise en place d'un Compte Epargne Temps (14.12.2020) Accord de participation (13.12.2013) Accord cadre définissant le statut collectif au sein de l'Union mutualiste « Harmonie Santé & services Sud-Est (28.11.2014) Accord d'entreprise relatif aux indemnités dimanches et jours fériés du personnel éducatif des établissements de la filière handicap (04.04.2016) Accord d'entreprise relatif au régime frais de santé (14.04.2016) Accord d'entreprise relatif au dialogue social et à la mise en place du Comité Social et Economique (18.04.2019) Accord d'entreprise relatif aux dimanches, jours fériés travaillés au sein des établissements de gérontologie (15.07.2019) Accord d'entreprise relatif à la mise en place d'un Compte Epargne Temps (14.12.2020) Accord d'entreprise sur le droit à la déconnexion (14.12.2020) Accord d'entreprise relatif au recours au télétravail (14.12.2020) |
| Union Territoriale Mutualiste Lorraine | Accord d'entreprise relatif aux modalités de rémunération des chirurgiens-dentistes (30.06.2022) Accord de participation (19.12.2013) Accord PEE (14.11.2013) Accord sur le dialogue social et le fonctionnement des instances représentatives du personnel (27.10.2023) |

| | |
|-------------------------------------|--|
| <p>VYV3 Terres d'Oc</p> | <p>Accord collectif forfait jours cadres et Compte Epargne Temps (22.03.2012) Accord collectif d'entreprise relatif au régime frais de santé (01.06.2016) Accord collectif sur le droit à la déconnexion (12.05.2017) Accord RTT praticiens hospitaliers (16.01. 2003) Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap (01.06.2018) Accord collectif d'entreprise relatif aux aménagements de fin de carrière (15.09.2023) Accord collectif d'entreprise relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2024 (24.05.24) Accord collectif d'entreprise relatif à l'ouverture d'un espace AGEVAL aux organisations syndicales (24.05.2024) Accord collectif d'entreprise relatif au Plan d'Epargne Retraite Collectif (26.04.2024) Accord dérogatoire de participation des salariés aux résultats de l'entreprise (26.04.2024) Accord d'entreprise sur l'emploi, contrepartie de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (27.03.1998) Accord collectif applicable aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention nationale des établissements hospitaliers (UMT) (16.06.2003 et avenant du 29.04.2010) Accord égalité HF et QVT (22.06.2022) Accord collectif d'entreprise relatif au CSE (08.11.2018) et ses avenants (10.09.2020 et 22.03.2024)</p> |
| <p>VYV3 Pays de la Loire</p> | <p>Accord d'entreprise en faveur du dialogue social -20.06.2024) Accord d'intéressement 2024-2026 (20.06.2024) Accord collectif sur le télétravail (20.06.2024) Accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (20.06.2024)</p> |

Annexe n°3. Liste des conventions collectives applicables, à la date de signature du présent accord, aux salariés des entités du périmètre MGEN concernées par le projet de régionalisation

| Entité | Convention collective applicable |
|---|--|
| MGEN Action Sanitaire et Sociale | Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 |
| MGEN Union (Direction de l'Offre de Soins Mutualistes) MGEN Centres de Santé (à l'exclusion des médecins et chirurgiens-dentistes) | Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 |
| MGEN Technologies | Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 16 juillet 2021 |

Annexe n°4. Liste des conventions collectives applicables, à la date de signature du présent accord, au sein des entités du périmètre VYV3 concernées par le projet de régionalisation et correspondantes aux activités exercées par le Livre III MGEN

| Entité | Convention(s) collective(s) applicable(s) |
|--|--|
| Vyv3 Faïtière GIE Vyv3 IT | Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 |
| VYV3 Centre Val de Loire | Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 |
| Mutualité Française Limousine | Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 |
| VYV3 Normandie | Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 |
| VYV3 Ile de France | Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 |
| Pavillon de la Mutualité | Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 |
| VYV3 Sud Est | Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 |
| Union Territoriale Mutualiste Lorraine | Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 |
| VYV3 Terres d'Oc | Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 |
| Union Thiernoise des Mutuelles (qui portera la future région AURA) | Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 |
| VYV3 Pays de la Loire | Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 |

Annexe n°5 : Transposition des emplois des salariés de issus de MGEN ASS : CCN FEHAP/CCN ANEM

A la date de transfert des contrats de travail, pour les salariés de MGEN MASS qui relèveront après leur transfert au sein des entités VYV3 de la CCN Mutualité, leurs emplois seront a minima transposés comme suit :

| EMPLOI | CSP CLASSIFICATION FEHAP (avant transfert) | COEFFICIENT CLASSIFICATION FEHAP (avant transfert) | CLASSIFICATION ANEM VYV3 |
|---------------------------------|---|---|---------------------------------|
| Employé administratif | EMP | 329 | E2 |
| Resp accueil/communication | TAM | 329 | E2 |
| Technicien administratif | EMP | 392 | E4 |
| Assistant services économiques | TAM | 439 | T1 |
| Comptable | TAM | 439 | T1 |
| Rédacteur | TAM | 439 | T1 |
| Secrétaire de direction | TAM | 439 | T1 |
| Chef de bureau | CAD | 467 | T1 |
| Cadre administratif niveau 1 | CAD | 493 | C1 |
| Cadre administratif niveau 2 | CAD | 547 | C1 |
| Cadre administratif niveau 3 | CAD | 590 | C2 |
| Directeur adjoint établissement | CAD | - | C2 |
| Directeur(trice) établissement | CAD | - | C2 |
| Auxiliaire socio-éducatif | EMP | 339 | E2 |
| Accompagnant éducatif et social | EMP | 351 | E3 |
| Animateur socio-éducatif niv 1 | TAM | 378 | E3 |
| Assistant social | TAM | 479 | T1 |
| Enseignant act physiq/sportive | TAM | 479 | T1 |
| Agent service logistiques niv 1 | EMP | 291 | E1 |
| Agent service logistiques niv 2 | EMP | 312 | E1 |
| Ouvrier serv logistiques niv 1 | EMP | 329 | E2 |
| Responsable logistique niveau 1 | TAM | 329 | T1 |

| | | | |
|---------------------------------|-----|-----|----|
| Ouvrier hautement qualifié | EMP | 339 | E2 |
| Ouvrier serv logistiques niv 2 | EMP | 339 | E2 |
| Responsable logistique niveau 2 | TAM | 339 | T1 |
| Technicien | EMP | 392 | E2 |
| Cadre technique | CAD | 460 | C1 |
| Médecin chef de service | CAD | 937 | C2 |
| Médecin coordonnateur | CAD | 937 | C2 |
| Médecin généraliste | CAD | 937 | C2 |
| Médecin spécialiste | CAD | 937 | C2 |
| Pharmacien | CAD | 937 | C1 |
| Agent de soins | EMP | 306 | E2 |
| Brancardier | EMP | 306 | E1 |
| Aide-soignant | EMP | 376 | E3 |
| Assistant gestionnaire de flux | EMP | 376 | E3 |
| Secrétaire médical | EMP | 376 | E3 |
| Préparateur en pharmacie | EMP | 432 | T1 |
| Infirmier Diplômé d'Etat | TAM | 477 | T1 |
| Manipulateur ERM | TAM | 477 | T1 |
| Technicien de laboratoire | TAM | 477 | T1 |
| Diététicien | TAM | 487 | T1 |
| Ergothérapeute | TAM | 487 | T1 |
| Masseur-kinésithérapeute | TAM | 487 | T1 |
| Psychomotricien | TAM | 487 | T2 |
| Encadrant d'unité de soins | CAD | 517 | C1 |
| Psychologue | CAD | 518 | C1 |
| Cadre infirmier | CAD | 590 | C1 |
| Cadre coordonnateur des soins | CAD | 607 | C1 |

Annexe n°6 : Transposition des emplois des salariés issus de MGEN TECHNOLOGIES (DSIE) : CCN SYNTEC/CCN ANEM

A la date de transfert des contrats de travail, pour les salariés de MGEN Technologies qui relèveront après leur transfert au sein de VYV3 IT de la CCN Mutualité, leurs emplois seront transposés comme suit :

| Libellé d'emploi DSIE | CLASSIFICATION SYNTEC | Transposition emploi VYV3 IT | Transposition classification ANEM |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Responsable de Domaine Niv 1 | Cadres C.3.1 | Manager de domaine SI | C2 |
| Ingénieur Production Niv 1 | Cadres C.2.2 | Administrateur système et réseau | C1 |
| Responsable de Domaine Niv 1 | Cadres C.3.1 | Manager de domaine SI | C2 |
| Directeur | Cadres C.3.3 | Création du poste Adjoint DSI | C3 |
| Chargé Applications senior | Cadres C.2.3 | Business Analyst / Chef de projet | C1 |
| Expert | Cadres C.2.3 | Business Analyst / Chef de projet | C1 |
| Expert | Cadres C.2.3 | Business Analyst / Chef de projet | C1 |
| Expert | Cadres C.2.3 | Business Analyst / Chef de projet | C1 |
| Chef de Projet Confirmé | Cadres C.3.1 | Directeur de projet | C2 |
| Expert | Cadres C.2.3 | Business Analyst / Chef de projet | C1 |
| Expert | Cadres C.2.3 | Business Analyst / Chef de projet | C1 |
| Expert | Cadres C.2.3 | Business Analyst / Chef de projet | C1 |
| Expert | Cadres C.2.3 | Business Analyst / Chef de projet | C1 |
| Expert confirmé | Cadres C.3.1 | Directeur de projet | C2 |
| Expert | Cadres C.2.3 | Business Analyst / Chef de projet | C1 |
| Expert | Cadres C.2.3 | Business Analyst / Chef de projet | C1 |
| Chef de Projet Sénior | Cadres C.3.1 | Directeur de projet | C2 |
| Responsable de Domaine Niv 1 | Cadres C.3.1 | Manager de domaine SI | C2 |

Annexe n°7. Liste des dispositions des accords d'entreprise relatives à la durée du travail aux modalités d'aménagement du temps de travail maintenues

| Entité | Liste des dispositions maintenues |
|--|---|
| <p align="center">MGEN Action Sanitaire et Sociale</p> | <p>Titre II – Durée du travail issu de l'accord d'adaptation des dispositions conventionnelles de la convention collective de la FEHAP du 24 mars 2004 et de ses avenants ultérieurs :</p> <p>Article 2-1 : Répartition de la durée du travail (modifié par avenant n°5 en date du 8 novembre 2012) Article 2-2 : Jours de repos RTT Article 2-4 : Cadres (modifié par avenant n°4 en date du 13 avril 2012) Article 2-5 : Temps partiel Article 2-6 : Travail de nuit modifié par avenant n°5 en date du 8 novembre 2012</p> <p>A l'exclusion des articles suivants : Article 2-3 : Compte Epargne Temps modifié par avenant n°6 en date du 6 juin 2014</p> |
| <p align="center">MGEN Centres de Santé (hors médecins et chirurgiens-dentistes)</p> | <p>Titre II – Durée du travail issue de l'accord d'adaptation des dispositions la convention de branche de la mutualité UGEM conclu le 12 mai 2004 et de ses avenants ultérieurs :</p> <p>Article 2-2 : Répartition de la durée du travail : centres de santé Article 2-3 : Jours de repos Article 2-4 : Cadres modifié par avenant n°3 en date du 13 avril 2012 Article 2-5 : Temps partiel</p> <p>A l'exclusion des articles suivants : Article 2-1 : Répartition de la durée du travail : centres de service Article 2-3 : Compte Epargne Temps modifié par avenant n°4 en date du 6 juin 2014</p> |
| <p align="center">MGEN Centres de Santé (médecins et chirurgiens-dentistes)</p> | <p>Titre IV – Durée et aménagement du temps de travail issu de l'accord portant substitution à la convention collective hospitalière de la MGEN, aux accords collectifs conclus avec les organisations syndicales représentatives, aux usages, décisions unilatérales de l'employeur, accords atypiques applicables aux médecins, chirurgiens-dentistes et directeurs de laboratoire de MGEN Centres de santé par la mise en œuvre de la convention collective des médecins et chirurgiens-dentistes, salariés de MGEN Centres de santé conclu le 30 octobre 2012 (durée indéterminée) et de ses avenants ultérieurs :</p> <p>Article 1 : Décompte et répartition de la durée du travail Article 2 : Durées maximales de travail Article 3 : Repos hebdomadaire modifié par avenant n°3 en date du 25 avril 2017 Article 4 : Heures complémentaires Article 5 : Heures supplémentaires Article 6 : Permanence des Soins modifié par avenant n°3 en date du 25 avril 2017</p> |

| | |
|---------------------------------|--|
| <p>MGEN Union (DOSM)</p> | <p>Chapitre III – Modalités d’aménagement et d’organisation du temps de travail issu de l’accord relatif à l’organisation du temps de travail au sein de MGEN Union et de la Fondation pour la santé publique conclu le 17 mai 2023 (durée indéterminée) Article 1 : Dispositions applicables en matière d’organisation des horaires de travail Article 2 : Dispositions générales applicables en matière de durée du travail et d’aménagement du temps de travail</p> <p>Titre II – Durée du travail issue de l’accord d’adaptation des dispositions la convention de branche de la mutualité UGEM conclu le 12 mai 2004 et de ses avenants ultérieurs : Article 2.3 : Jours de repos Article 2.4 : Cadres modifié par avenant n°3 en date du 13 avril 2012 Article 2-5 : Temps partiel A l’exclusion de : Article 2-1 : Répartition de la durée du travail : centres de service Article 2-2 : Répartition de la durée du travail : centres de santé Article 2-3 : Compte Epargne Temps modifié par avenant n°4 en date du 6 juin 2014</p> |
| <p>MGEN Technologies (DSIE)</p> | <p>Titre III – Temps de travail issu de l’accord d’entreprise sur le statut social commun conclu le 22/02/2012 (durée indéterminée) A – Dispositions générales Article 3.1 : Temps de travail effectif Article 3.2 : Durées de référence Article 3.3 : Durées maximales et heures supplémentaires Article 3.4 : Les temps de pause B – Les outils de décompte Article 3.6 : Les horaires collectifs Article 3.7 : Les horaires individualisés C – Modalités de gestion des horaires Article 3.8 : Temps partiel Article 3.9 : Définition des modalités D – Organisation du temps de travail Article 3.10 : Salariés dont le temps de travail est décompté en heures Article 3.11 : Salariés dont le temps de travail est décompté en jours Article 3.12 : Gestion de la prise des jours de RTT et de repos</p> <p>A l’exclusion de : Article 3.5 : Les déplacements professionnels Article 3.14 : Gestion de la journée de solidarité E – Le compte épargne temps L’ensemble des dispositions de l’accord du 12 avril 2012 sur les modalités d’horaires atypiques</p> |

Annexe n°8. Liste des dispositions spécifiques aux astreintes, travail de nuit, travail du dimanche et travail des jours fériés pour les salariés issus de MGEN ASS transférés

- Travail de nuit :
 - CCN FEHAP, notamment article A.3.2.1
 - Article 2-VI de l'accord d'adaptation des dispositions conventionnelles de la convention collective de la FEHAP du 24 mars 2004 modifié par avenant n°5 en date du 8 novembre 2012, et complété par la NAO 2022 (majoration de l'indemnité à 4,31 €)
- Astreintes : articles 05.07 et suivants et articles M 05.02.1 et suivants de la CCN FEHAP ;
- Travail du dimanche : article A 3.3 de la CCN FEHAP.
- Travail des jours fériés : articles 11.01 et suivants de la CCN FEHAP.

Annexe n°9. Modèle de convention tripartite entre le salarié transféré, l'entité d'origine et l'entité d'accueil dans le cadre du transfert des droits acquis sur le CET

**CONVENTION TRIPARTITE DE TRANSFERT DES DROITS ACQUIS SUR LE CET
(Ci-après la « Convention »)**

ENTRE-LES SOUSSIGNES :

[Nom de l'entité MGEN – MGEN Action Sanitaire et Sociale ou MGEN Centres de santé], Mutuelle soumise au Code de la Mutualité, enregistrée sous le N° [à compléter], dont le Siège est situé 3 Square Max Hymans, 75748 PARIS Cedex 15 et représentée par **Madame/Monsieur [Prénom NOM]** agissant en qualité de [à compléter], disposant de tout pouvoir à effet des présentes,

Ci-après dénommée « MGEN »,

DE PREMIERE PART,

ET :

[Nom de l'entité VYV3], Mutuelle soumise au Code de la Mutualité, enregistrée sous le N° [à compléter], dont le siège social est situé [à compléter] et représentée par **Madame/Monsieur [Prénom NOM]**, agissant en qualité de [à compléter], disposant de tout pouvoir à effet des présentes,

Ci-après dénommée « VYV3 »,

DE DEUXIEME PART,

ET :

Madame / Monsieur [Prénom NOM]

Domicilié (e) :

ADRESSE

CP VILLE

DE TROISIEME PART,

Ci-après ensemble désignées « *les Parties* »

IL EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIT :

Madame/Monsieur [Prénom NOM] a été engagé(e) par MGEN par un contrat à durée indéterminée à compter du [date : XX/XX/XXXX], et exerce actuellement la fonction de [à compléter].

Dans le cadre de la régionalisation de l'Offre de soins MGEN, le contrat de travail de Madame/Monsieur [Prénom NOM] est transféré, de manière automatique, en application de l'article L1224-1 du Code du Travail, au [date : XX/XX/XXXX], à VYV3 en date du [date : XX/XX/XXXX].

A la date de l'intégration de Madame/Monsieur [Prénom NOM] au sein de VYV3, les Parties constatent l'absence d'accord collectif instituant un Compte Epargne Temps (CET) applicable au salarié.

Conformément à l'article 8.2.2 de l'accord de transition relatif au projet de transfert des activités du Livre III de MGEN vers VYV3 signé le [date : XX/XX/XXXX], Madame/Monsieur [Prénom NOM] a expressément demandé, le [date : XX/XX/XXXX], en lieu et place du paiement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis sur son CET, le bénéfice d'une convention tripartite lui permettant de conserver l'intégralité de ses droits acquis au sein de VYV3 selon les conditions et modalités définies ci-après.

Article 1 : Droits acquis sur le Compte Epargne Temps de l'entité d'origine

Il est convenu d'un commun accord entre les Parties que Madame/Monsieur [Prénom NOM] disposait, au dernier jour de présence contractuelle au sein de MGEN d'un total de [à compléter] jours épargnés sur son CET.

Article 2 : Transfert des droits acquis vers l'entité d'accueil

A compter de la date de transfert du contrat de travail de Madame/Monsieur [Prénom NOM], les droits acquis sur le CET de l'entité d'origine tels que définis à l'article 1 de la présente convention seront intégralement transférés au sein de VYV3.

Aussi, à compter de cette date, les droits afférents au CET seront transférés de MGEN vers VYV3. En conséquence, MGEN est déchargée de toute obligation à l'égard de Madame/Monsieur [Prénom NOM] à compter de cette même date.

Article 3 : Conditions d'utilisation

Madame/Monsieur [Prénom NOM] reconnaît, à compter de cette date, que les conditions d'utilisation des droits acquis sur le CET MGEN transférés vers VYV3 sont strictement limitées au sein de VYV3 :

- à l'anticipation de son départ à la retraite ;
- ou au passage à temps partiel en fin de carrière.

Lorsque Madame / Monsieur [Prénom NOM] souhaitera utiliser les droits capitalisés pour l'anticipation de son départ à la retraite ou son passage à temps partiel en fin de carrière, il/elle devra adresser une demande de déblocage au service Ressources Humaines de VYV3 :

- Dans un délai de 2 mois avant la date envisagée pour le début du congé sollicité, si celui-ci est inférieur ou égal à 2 mois,
- Dans un délai de 3 mois avant la date envisagée pour le début du congé sollicité, si celui-ci est supérieur à 2 mois.

VYV3 fera connaître sa réponse dans le mois suivant la réception de la demande.

Lors de l'utilisation de ces jours, Madame / Monsieur [Prénom NOM] percevra une indemnité égale au nombre de jours de congés pris, calculée sur la base de son salaire en vigueur au moment de la prise du congé.

Article 4 : Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail de Madame / Monsieur [Prénom NOM] au sein de VYV3, pour un motif autre que le départ volontaire à la retraite, les jours mentionnés dans le cadre de l'article 1 seront automatiquement liquidés au moment de l'établissement du solde de tout compte. Madame / Monsieur [Prénom NOM] percevra une indemnité correspondant aux droits en jours comptabilisés à son CET, déduction faite des charges sociales dues. Les droits ainsi réglés sont soumis à l'impôt sur le revenu.

Article 5 : Consentement

Les parties s'accordent sur la Convention sans litige, réserve, ni condition et reconnaissent qu'elle ne pourra être révoquée que par consentement mutuel.

Madame / Monsieur [Prénom NOM] reconnaît avoir été bien informé(e) de toutes les conséquences résultant de sa décision de signer la Convention.

Fait à Paris, le

En trois 3 exemplaires originaux dont un remis à chaque Partie.

Madame / Monsieur [Prénom NOM] *
[à compléter],
Représentant MGEN

Madame / Monsieur [Prénom NOM] *
[à compléter],
Représentant VYV3

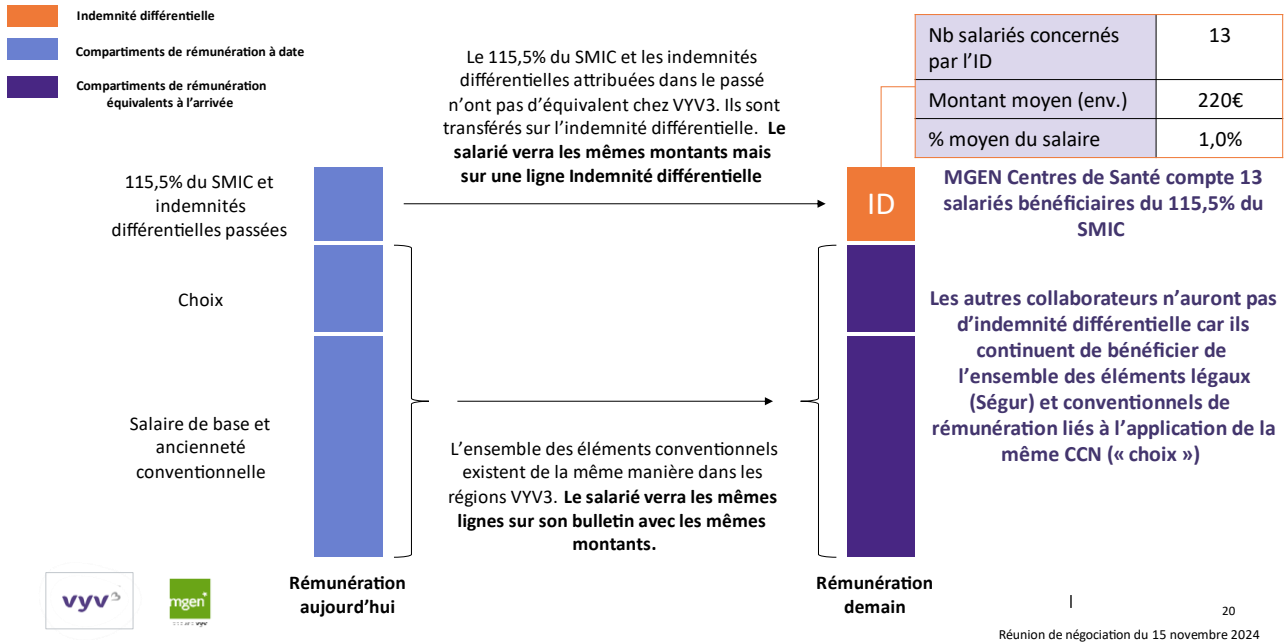
Madame / Monsieur [Prénom NOM] *

**La signature du salarié(e) doit être précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé, Bon pour accord »*

Annexe n°10. Schéma de calcul de l'indemnité différentielle présenté dans le cadre de la négociation de l'accord de transition – hypothèse de conservation de la même convention collective

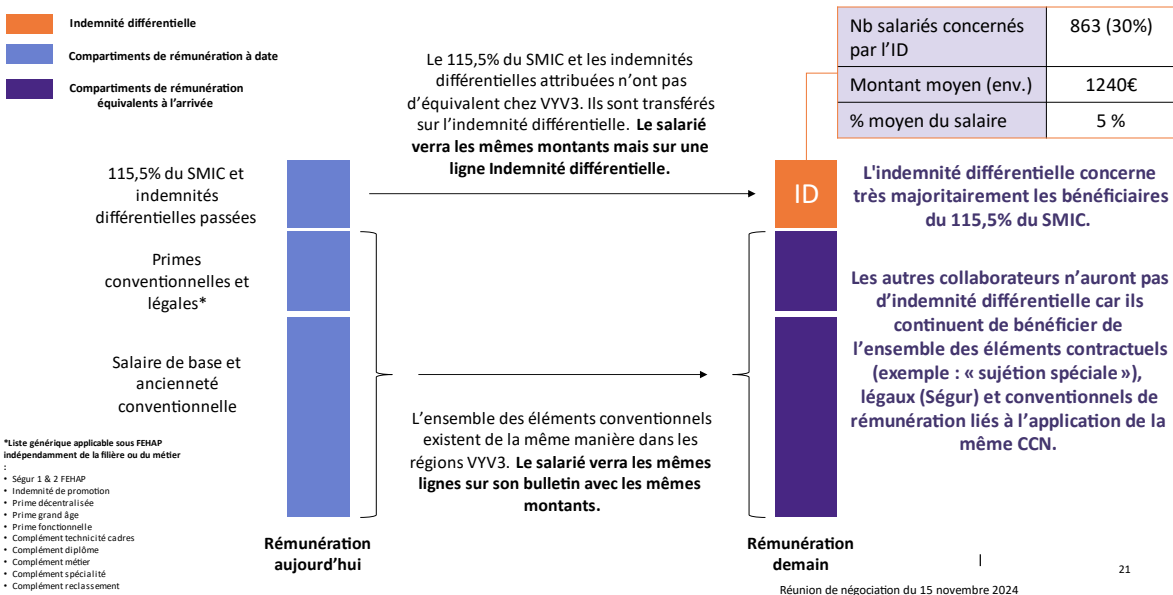
Pour les salariés relevant d'établissements ex MGEN CS (hors médecins et chirurgiens-dentistes) conservant la CCN Mutualité :

Mécanisme de l'indemnité différentielle- MGEN CS (hors praticiens) conservant la CCN Mutualité



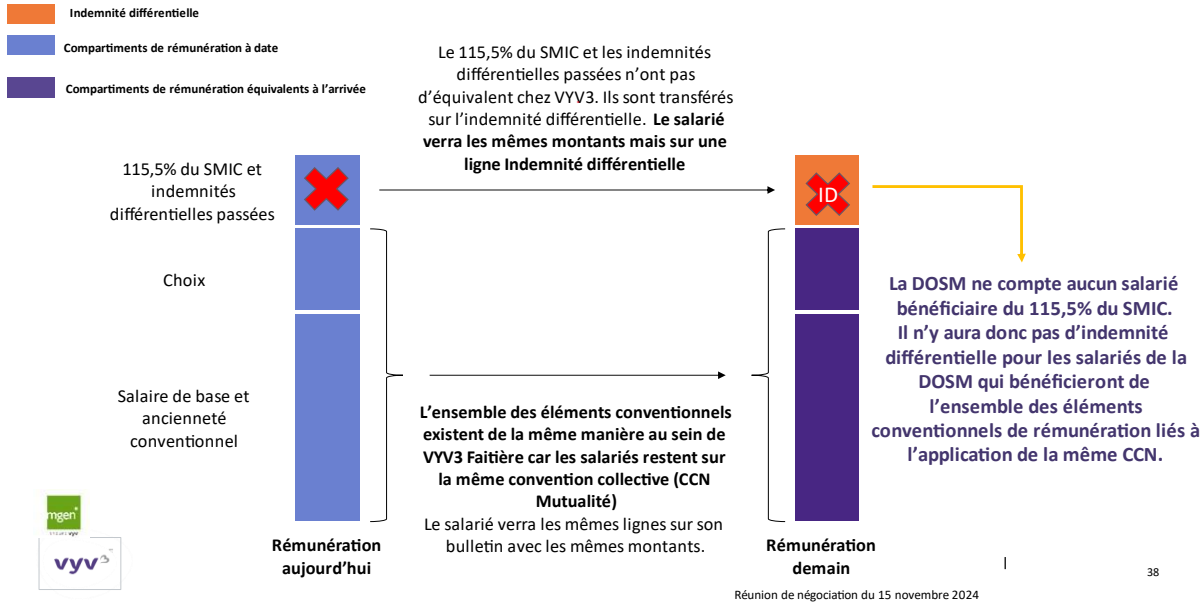
Pour les salariés relevant d'établissements ex MASS conservant la CCN FEHAP :

Mécanisme de l'indemnité différentielle- établissements MASS conservant la CCN FEHAP



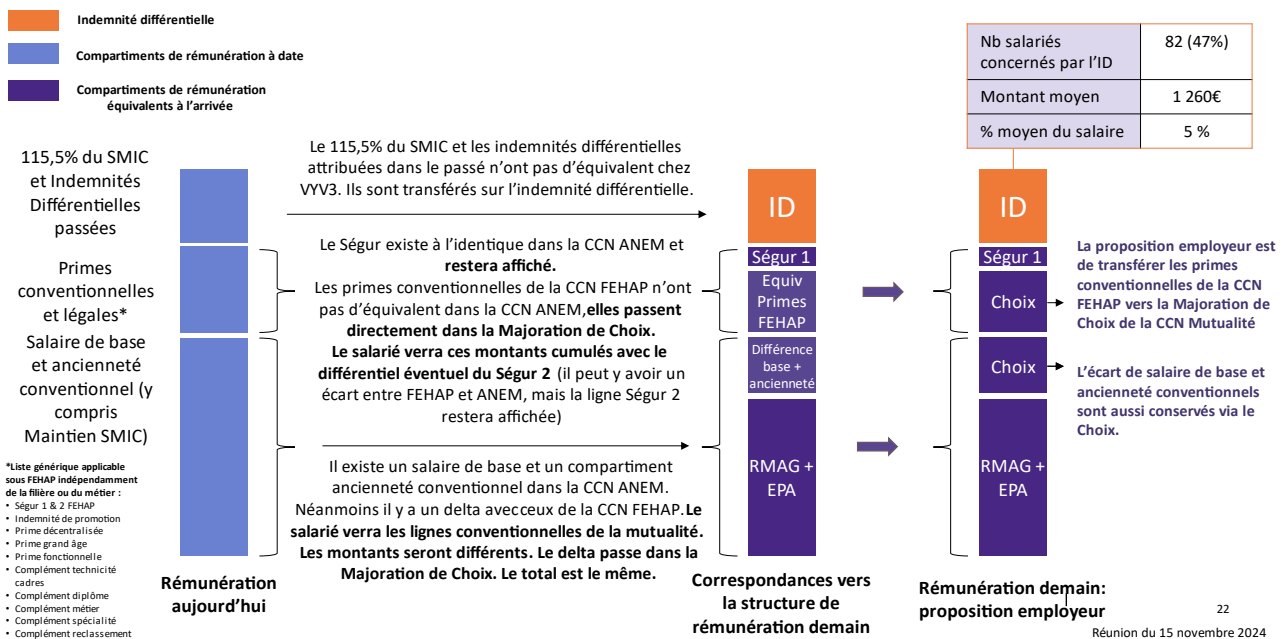
Pour les salariés relevant d'établissements ex MGEN Union (DOSM) conservant la CCN Mutualité :

Mécanisme de l'indemnité différentielle - DOSM



Annexe n°11. Schéma de calcul de l'indemnité différentielle présenté dans le cadre de la négociation de l'accord de transition – hypothèse de changement de CCN : CCN FEHAP vers CCN Mutualité

Mécanisme de l'indemnité différentielle- établissements MASS qui relèveront de la CCN Mutualité



Annexe n°12. Schéma de calcul de l'indemnité différentielle présenté dans le cadre de la négociation de l'accord de transition – hypothèse de changement de CCN : CCN SYNTEC vers CCN Mutualité

SLIDE MISE A JOUR

Mécanisme de l'indemnité différentielle - DSIE

