

ACCORD RELATIF AUX MODALITES DE CALCUL ET DE VERSEMENT DE LA PRIME DECENTRALISEE

Entre,

Les entités juridiques MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union, Fondation MGEN pour la santé publique, GIE MGEN Technologies et MGEN Solutions, parties à l'Unité Economique et Sociale MGEN,

Dont les sièges sociaux sont situés :

3, square Max Hymans - 75748 PARIS Cedex 15

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives suivantes :

D'autre part,

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

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

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

UNSA-MGEN-VYV *Syndicat National Autonome du Personnel du secteur Privé de l'UES M.G.E.N, du Groupe VYV et des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités de MGEN*

Il a été convenu ce qui suit,

PREAMBULE

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

Les signataires ont convenu d'engager une négociation sur les modalités de calcul et de versement spécifiques de la Prime décentralisée pour l'année 2025, déclinées ci-dessous :

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

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

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

ARTICLE 2 : MODALITES DE CALCUL - BASE DE CALCUL

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

Le montant brut global à répartir entre les salariés concernés est égal à 5% de la masse des salaires bruts c'est-à-dire l'ensemble des sommes versées aux salariés de chaque établissement, qui ont le caractère de salaire et sont, à ce titre, soumises aux cotisations de Sécurité Sociale. Il en va notamment ainsi concernant les indemnités pour travail de nuit, les indemnités pour travail effectué les dimanches ou jours fériés, les primes fonctionnelles, les allocations de départ à la retraite à l'initiative des salariés au sens de l'article 15.03.2.2 de la convention collective de la FEHAP ou encore les indemnités pour congés payés.

A l'inverse, sont notamment exclus de cette masse des salaires bruts les indemnités journalières de Sécurité Sociale pour la maladie, l'indemnité de licenciement et l'allocation de départ à la retraite à l'initiative de l'employeur, les remboursements de frais ou encore les primes dites « SEGUR ».

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

Ce montant brut global sera déterminé par semestre, soit du 1^{er} novembre 2024 au 30 avril 2025 et du 1^{er} mai 2025 au 31 octobre 2025.

ARTICLE 3 : MODALITES DE VERSEMENT

La prime décentralisée fera l'objet :

- D'un premier versement au mois de juin 2025 ;
- D'un second versement au mois de novembre 2025 ;

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

ARTICLE 4 : MODALITES DE CALCUL - INCIDENCES DES ABSENCES

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

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

- En cas d'absence, il est instauré un abattement de 1/60^{ème} de la prime semestrielle par jour d'absence, nonobstant les 10 premiers jours d'absence intervenant au cours de chaque année ne donnant pas lieu à abattement,

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

- Les jours d'absences pour maladie lorsqu'ils sont consécutifs à une période d'hospitalisation (avec ou sans nuitée), dans la limite maximale cumulée de 170 jours calendaires par période, ne donnent pas lieu à abattement.
- Les jours d'absence liées à la maladie de la femme enceinte ne donnent pas lieu à abattement.

Pour l'année 2025 :

- Les absences donnant lieu à abattement de la prime semestrielle versée au mois de juin 2025 sont les absences intervenues entre le 1^{er} novembre 2024 et le 30 avril 2025,
- Les absences donnant lieu à abattement de la prime semestrielle versée au mois de novembre 2025 sont les absences intervenues entre le 1^{er} mai 2025 et le 31 octobre 2025.

ARTICLE 5 - BILAN D'APPLICATION

La mise en œuvre des dispositions du présent accord fera l'objet de la présentation d'un bilan chiffré, à l'occasion de la négociation de la prime décentralisée pour 2026.

ARTICLE 6 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an et cessera de produire effet au plus tard à la date du 28 février 2026.

ARTICLE 7 - MODALITES TRANSITOIRES

Il est convenu, entre les parties au présent accord, d'appliquer les modalités de calcul et modalités de versement de la prime décentralisée prévues au présent accord aux salariés dont le départ de l'entreprise se situe entre le mois de décembre 2025 et le mois de février 2026.

Compte tenu du projet de transfert des établissements du Livre 3 au sein des régions VYV3 dans le cadre de la régionalisation, les parties prenantes ont souhaité préciser que les salariés transférés au sein d'une région VYV 3 en cours de période de calcul (soit du 1^{er} mai 2025 au 31 octobre 2025 soit du 1^{er} novembre 2025 au 30 avril 2026) bénéficieront de la prime décentralisée au prorata de leur temps de présence sur ladite période. Ces éléments de prime décentralisée seront versés sur le dernier bulletin de paie MGEN.

ARTICLE 8 - REVISION

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

ARTICLE 9 - PRISE D'EFFET

Les dispositions du présent accord prennent effet au 1^{er} janvier 2025.

ARTICLE 10 - DEPOT

En application des articles L 2231-6 et D 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé à la suite de sa signature, 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. Le présent accord sera publié sur l'intranet de l'UES MGEN.

Chaque Organisation Syndicale représentative recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Paris, le 5 mars 2025

POUR L'EMPLOYEUR

MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union, Fondation MGEN pour la Santé Publique, GIE MGEN Technologies et MGEN Solutions.

Fabrice HEYRIES
Directeur Général

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES 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