

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2025 AU SEIN DE
L'UES MGEN**

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 REPRESENTATIVES SUIVANTES :

D'autre part,

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

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

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

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

Il a été convenu ce qui suit,

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – Mesures concernant les salariés relevant des entités du « Livre 2 élargi »	3
Article 1.1 : Dispositions relatives aux augmentations individuelles, promotions et égalité professionnelle ...	3
Article 1.2 : Dispositions relatives aux primes variables pérennes MGEN.....	4
Article 1.3 : Dispositions relatives à la mise en place d’une prime variable pérenne pour MGEN Union et MGEN Technologies	5
Article 1.4 : Dispositions relatives à l’augmentation des futurs Responsables d’Agences (RA) MGEN	6
Article 1.5 : Dispositions relatives au complément de salaire métiers et bassins en tension	6
Article 1.6 : Dispositions relatives à la prime vie chère dans les DROM	6
Article 1.7 : Dispositions relatives à la revalorisation des astreintes sur le périmètre MGEN Technologies	6
ARTICLE 2 – Mesures concernant les salariés relevant des entités du « Livre 3 » (MGEN Action Sanitaire et Sociale et MGEN Centres de Santé)	7
Article 2.1 : Dispositions relatives aux augmentations individuelles, aux promotions et à l’égalité professionnelle.....	7
Article 2.2 : Dispositions relatives aux primes	7
Article 2.3 : Dispositions relatives aux mesures complémentaires.....	8
ARTICLE 3 – Mesures concernant les salariés relevant de l’UES MGEN	8
Article 3.1 : Dispositions relatives à la rémunération annuelle brute « plancher ».....	8
Article 3.2 : Dispositions relatives à la prise en charge par l’employeur en 2025 des frais de transport des salariés.....	9
ARTICLE 4 – Engagements	11
ARTICLE 5 - Dépôt	11
ANNEXE - Acronymes	13

PREAMBULE

En application de la Loi du 17 août 2015 et conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2025, portant sur les salaires, la durée, l'organisation du temps de travail et l'égalité professionnelle en termes de rémunération s'est engagée entre les parties dès le 10 octobre 2024 et les documents prévus par les textes ont été remis et présentés aux Organisations Syndicales. Il est par ailleurs rappelé que l'UES MGEN est couverte par un accord sur l'égalité professionnelle conclu le 24 mai 2024, pour une durée de 4 ans.

Dès l'ouverture de la Négociation Annuelle Obligatoire, l'employeur a rappelé que cette négociation s'inscrivait dans un contexte principalement marqué par la baisse de l'inflation et la modification importante du modèle économique de l'entreprise, ainsi que la nécessité de maîtriser la masse salariale en lien avec la réforme de la Protection Sociale Complémentaire des fonctionnaires (PSC).

Au cours des réunions des 10 octobre 2024, 30 octobre 2024, 27 novembre 2024, 7 janvier 2025 et 21 janvier 2025, les organisations syndicales représentatives ont présenté leurs revendications et des échanges se sont déroulés avec l'employeur qui a formulé des propositions. L'employeur a rappelé son souhait de poursuivre la mise en place de mesures salariales permettant d'accompagner les transformations en œuvre dans l'entreprise, de maintenir et de renforcer la valorisation de la performance.

Les mesures salariales présentées pour l'année 2025 concernent les salariés de l'UES MGEN :

- Les salariés relevant du « livre 2 élargi », à savoir les salariés relevant :

De l'entité MGEN

De l'entité MGEN Union (dont les salariés de l'entité Fondation MGEN pour la Santé Publique)

De l'entité MGEN Technologies

De l'entité MGEN Solutions

- Les salariés relevant du « livre 3 », à savoir les salariés relevant :

De l'entité MGEN Action Sanitaire et Sociale

De l'entité MGEN Centres de Santé

A l'issue de la réunion du 21 janvier 2025, les parties ont convenu des dispositions suivantes :

ARTICLE 1 – Mesures concernant les salariés relevant des entités du « Livre 2 élargi »

Article 1.1 : Dispositions relatives aux augmentations individuelles, promotions et égalité professionnelle

Au titre de l'année 2025, l'employeur affectera globalement 0.8 % de la masse salariale annuelle de l'entité considérée, à des augmentations Individuelles, à des promotions et à la résorption d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces mesures s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2025, à l'exception des promotions.

Par ailleurs, en 2025, l'employeur veillera à ce que les collaborateurs relevant de l'entité MGEN Union et relevant de la catégorie « Employés » bénéficient d'une promotion vers la catégorie « Techniciens ».

Article 1.2 : Dispositions relatives aux primes variables pérennes MGEN

Les primes variables décrites ci-dessous sont mises en place de façon pérenne. Le versement de ces primes est assujéti à l'atteinte des objectifs définis et intervient pour les salariés présents à l'effectif au 31 décembre de l'année correspondant aux objectifs fixés (année de référence). Les montants indiqués sont des montants maximums, correspondant à 100% d'atteinte des objectifs.

Les critères de déclenchement et de modulation du montant de ces primes sont :

- Taux de présence, avec au moins 6 mois de présence effective (continue ou discontinue) dans l'année au 31/12 de l'année de référence et au moins 6 mois d'ancienneté dans une fonction éligible à la prime au cours de l'année de référence.
- Une proratisation du montant est effectuée en fonction de la quotité horaire du salarié (temps plein, temps partiel) et selon le temps de présence dans l'année de référence

Pour l'année 2025, il est rappelé que les critères de déclenchement ci-dessus sont adaptés pour tenir compte des deux périodes distinctes de calcul de ces primes, en lien avec la PSC, comme présenté au CSE MGEN.

Article 1.2.1 Dispositions spécifiques relatives à la prime variable commerciale

La prime variable commerciale sera versée en 2026, au titre des objectifs 2025, aux salariés du réseau occupant une activité commerciale : Responsable d'équipe commercial et VAD, Responsable plateforme VAD, CCS, CC, CDR et CDF.

Le montant individuel maximal pouvant être perçu est porté de 3 500 € à 4 000 € bruts annuels par salarié éligible, à compter de la prime variable 2025 versée en 2026.

Article 1.2.2 Dispositions spécifiques relatives à la prime variable de service encadrant

La prime variable de service sera versée en 2026, au titre des objectifs 2025, aux salariés du réseau et des centres de service (CDS) occupant les fonctions suivantes, relevant de la classification C1 : Responsable d'équipe centre de service, responsable d'équipe contrôle excellence technique, animateur qualité CDS, pilote de production, référent formation métiers CDS ou réseau et responsable d'équipe PPR.

Le montant individuel maximal de cette prime pour les salariés occupant une fonction ci-dessus relevant de la classification C1 est porté de 900 € à 1000 € bruts annuels par salarié éligible, à compter de la prime variable 2025 versée en 2026.

La prime variable de service sera également versée en 2026, au titre des objectifs 2025, aux salariés occupant les fonctions suivantes, relevant de la classification C2 : RCM, CQSR

Le montant individuel maximal de cette prime pour les salariés occupant une fonction ci-dessus relevant de la classification C2 est porté de 900 € à 1500 € bruts annuels par salarié éligible, à compter de la prime variable 2025 versée en 2026.

Article 1.2.3 Dispositions spécifiques relatives à la prime variable de service hors encadrant

La prime variable de service sera étendue et versée en 2026, au titre des objectifs 2025, aux salariés relevant des centres de services MGEN (hors encadrant) ainsi que des PPR (en ER – hors encadrant), occupant les

fonctions suivantes : CRAM, TRAM, GPS, SPS, TC, TCS, techniciens métiers CDS, formateur métiers CDS, rédacteur juridique (recouvrement), coordinateur technique PPR, spécialiste PPR, technicien PPR, spécialiste flux financiers assurantiels, technicien flux financiers assurantiels.

Le montant individuel maximal de cette prime est porté de 300 € à 600 € bruts annuels par salarié éligible, à compter de la prime variable 2025 versée en 2026.

Article 1.2.4 Dispositions spécifiques relatives à la prime variable « support L2 » encadrant

Une prime variable « support L2 encadrant » sera versée en 2026, au titre des objectifs 2025, aux salariés relevant des fonctions : RE paie et ADP, RE comptable, responsable comptable et financier, RSG, responsables pôle administratif régional.

Le montant individuel maximal de cette prime est porté de 900 € à 1000 € bruts annuels par salarié éligible, à compter de la prime variable versée en 2026.

Article 1.2.5 Dispositions spécifiques relatives à la prime variable « support L2 » hors encadrant

Une prime variable « support L2 hors encadrant » sera versée en 2026, au titre des objectifs 2025, aux salariés relevant des fonctions : assistant réseau, responsable d'unité secrétariat (CDS), assistant administratif (CDS et VAD), technicien comptable, comptable, assistant frais de déplacement, technicien paie et ADP, coordinateur paie et ADP, assistant RH, Assistant Logistique, Assistant Technique Logistique.

Le montant individuel maximal de cette prime est porté de 300 € à 600 € bruts annuels par salarié éligible, à compter de la prime variable versée en 2026.

Article 1.3 : Dispositions relatives à la mise en place d'une prime variable pérenne pour MGEN Union et MGEN Technologies

A compter de 2025, la prime variable décrite ci-dessous est mise en place de façon pérenne. Elle se substitue aux primes exceptionnelles appliquées les années précédentes, pendant la campagne annuelle de rémunération.

Le versement de cette prime est assujéti à l'atteinte des objectifs définis et intervient pour les salariés présents à l'effectif au 31 décembre de l'année correspondant aux objectifs fixés (année de référence). Les montants indiqués sont des montants maximums, correspondant à 100% d'atteinte des objectifs.

Les critères de déclenchement et de modulation du montant de cette prime sont :

- Taux de présence, avec au moins 6 mois de présence effective (continue ou discontinue) dans l'année au 31/12 de l'année de référence et au moins 6 mois d'ancienneté dans une fonction éligible à la prime au cours de l'année de référence.
- Une proratisation du montant est effectuée en fonction de la quotité horaire du salarié (temps plein, temps partiel) et selon le temps de présence dans l'année de référence.

Dans ce cadre, le montant individuel maximal de cette prime est de :

Montant maximal	Classifications ANEM	Classifications SYNTEC
600 € bruts	T	ETAM
1000 € bruts	C1	C2.1, C2.2, C2.3
1500 € bruts	C2, C3	C3.1, C3.2

Les salariés bénéficiant de primes contractuelles ne sont pas éligibles à cette prime d'objectifs.

A titre dérogatoire, pour l'année 2025, cette prime sera versée intégralement sans fixation d'objectif préalable. Les autres conditions de déclenchement et de modulation des montants de cette prime sont applicables.

Pour 2025, le versement interviendra avec la paie du mois de mars.

Chaque année, un ou plusieurs objectifs seront définis par les CODIR et communiqués aux salariés après information des comités sociaux et économiques des entités concernées.

Pour 2026, un ou plusieurs objectifs collectifs seront ainsi définis.

Article 1.4 : Dispositions relatives à l'augmentation des futurs Responsables d'Agences (RA) MGEN

Les collaborateurs qui seront positionnés sur la fonction RA dans le cadre de l'évolution de l'organisation du réseau en juin 2025 bénéficieront d'une augmentation de leur rémunération annuelle brute de 3000 € bruts. Cette augmentation de rémunération annuelle brute est portée à 4200 € bruts pour les RA encadrant des responsables d'équipes.

Article 1.5 : Dispositions relatives au complément de salaire métiers et bassins en tension

Le complément de salaire « métiers et bassins en tension » sera versé en 2025 pour les salariés de l'entité MGEN relevant des périmètres Grand Est, Ile de France, Aquitaine, Rhône-Alpes et PACA, et occupant les fonctions suivantes :

- Pour le Grand Est (départements 54, 57, 67 et 68) : CC, CCS, CAM, REC
- Pour l'Ile de France (tous départements) : CC, CCS, CAM, REC, RE CS
- Pour l'Aquitaine (département 33) : CC, CCS, CDF, REC, RE VAD, , CAM
- Pour Rhône-Alpes (département 01, 38, 69, 73 et 74) : CDF, CC, CCS, CAM, REC, RE CS, RE VAD
- Pour PACA (départements 06, 13 et 83) : CC, CCS, CAM, REC

Quelles que soient la région et la fonction, le montant de ce complément de salaire versé mensuellement est de 100 € bruts mensuels, soit 1200 € bruts annuels.

Article 1.6 : Dispositions relatives à la prime vie chère dans les DROM

Le montant de la prime forfaitaire mensuelle brute dont bénéficient les salariés dont l'activité s'exerce exclusivement au sein de départements ou régions d'outre-mer (DROM), destinée à compenser le coût de la vie associé à l'exercice de leur activité professionnelle, est porté de 250 à 300 euros bruts, à compter de la paie du mois de mars 2025.

Cette prime est proratisée en fonction du temps travaillé.

A la date de signature de l'accord, les DROM sont les suivants :
Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion.

Article 1.7 : Dispositions relatives à la revalorisation des astreintes sur le périmètre MGEN Technologies

Le montant des indemnités pour astreinte des salariés MGEN Technologies est revalorisé de 5%. Cette revalorisation est applicable pour les astreintes effectuées à compter du mois d'avril 2025.

ARTICLE 2 – Mesures concernant les salariés relevant des entités du « Livre 3 » (MGEN Action Sanitaire et Sociale et MGEN Centres de Santé)

Article 2.1 : Dispositions relatives aux augmentations individuelles, aux promotions et à l'égalité professionnelle

Au titre de l'année 2025, l'employeur affectera pour les salariés relevant de l'entité MGEN Centres de santé et relevant de la convention collective de la Mutualité, 0,8 % de la masse salariale annuelle de l'entité à des augmentations Individuelles, à des promotions et à la résorption d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces mesures s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2025, à l'exception des promotions.

Article 2.2 : Dispositions relatives aux primes

Article 2.2.1 Dispositions relatives à la prime d'accueil

La prime d'accueil destinée à attirer les candidats embauchés en CDI sur un poste difficile à pourvoir est reconduite pour l'année 2025 et étendue à l'ensemble des entités du Livre 3 (MGEN Action Sanitaire et Sociale et MGEN Centres de Santé).

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

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

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

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

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

Ce montant est versé en deux fois :

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

Ce dispositif prend fin au 31 décembre 2025.

Article 2.2.2 Dispositions relatives à la prime de cooptation

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

Elle pourra toutefois être mise en œuvre, au cours de l'année 2025, à titre exceptionnel et dérogatoire et en concertation entre la Direction de l'Offre de Soins Mutualiste et les directions des établissements, MGEN Centres de Santé ou MGEN Action Sanitaire et Sociale, dans des contextes où elle faciliterait un recrutement particulièrement important pour le fonctionnement de l'établissement.

Article 2.3 : Dispositions relatives aux mesures complémentaires

Article 2.3.1 Dispositions relatives au versement d'un complément de points frontaliers

Compte-tenu de la situation particulière de l'établissement d'Evian (Site Camille Blanc), situé à la proximité immédiate de la frontière avec la Suisse, le complément de points FEHAP attribué en 2024 selon les modalités suivantes, pour un salarié à temps plein, est reconduit en 2025 :

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

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

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

Ce dispositif prend fin au 31 décembre 2025.

Article 2.3.2 Dispositions relatives au versement d'un complément de points

Au sein d'un établissement relevant de l'entité MGEN Action Sanitaire et Sociale, les infirmiers diplômés d'Etat (IDE) peuvent bénéficier, sur décision de la DOSM, d'un complément de points.

Ce complément peut ainsi être attribué lorsqu'au sein d'un établissement la persistance du volume de postes vacants d'IDE met en risque la continuité des soins, le maintien des autorisations (risque de réduction définitive du nombre de places autorisées) et fait peser un risque sur l'économie de l'établissement (alors contraint de recourir massivement à l'intérim).

Ce complément maximal de 70 points s'entend pour un salarié à temps plein. Il sera ramené au prorata de la durée du travail pour un temps partiel.

Ce dispositif prend fin au 31 décembre 2025.

ARTICLE 3 – Mesures concernant les salariés relevant de l'UES MGEN

Article 3.1 : Dispositions relatives à la rémunération annuelle brute « plancher »

A compter du 1^{er} janvier 2025, aucun salarié relevant de l'UES MGEN ne devra percevoir une rémunération annuelle brute inférieure à 115,5 % de la valeur du SMIC.

Cette rémunération s'entend :

- Pour une durée du travail hebdomadaire de 35 heures
- Pour une année complète de travail effectif ou assimilé

Cette disposition ne s'applique pas aux contrats de travail aidés et aux contrats en alternance.

Article 3.2 : Dispositions relatives à la prise en charge par l'employeur en 2025 des frais de transport des salariés

Au titre de l'année 2025, MGEN prendra en charge en soutien au pouvoir d'achat des salariés les dépenses de transport pour se rendre sur le lieu de travail selon les dispositifs et modalités ci-dessous présentés :

Article 3.2.1 Dispositions relatives à l'augmentation de la prise en charge par l'employeur du coût de l'abonnement aux transports publics en 2025

Pour l'année 2025, l'employeur maintiendra la prise en charge du coût de l'abonnement aux transports publics exposé par le salarié à hauteur de 75 % de son montant. Ce dispositif prendra fin au 31 décembre 2025.

En l'état des règles fiscales en vigueur à la date de signature du présent accord, 25 % de cette prise en charge par l'employeur du coût de l'abonnement sera soumise à impôt sur le revenu et sera donc intégrée au revenu imposable du collaborateur en bénéficiant (est donc concernée la part excédant les 50% de prise en charge obligatoire).

Pour les collaborateurs dont la résidence principale est située dans une région différente de leur lieu de travail habituel, une attestation justifiant que l'éloignement entre leur résidence et le lieu de travail ne résulte pas de convenances personnelles mais est justifié par des contraintes familiales ou liées à l'emploi, devra être établie. Cette attestation devra être transmise par le collaborateur à son interlocuteur RH habituel.

Article 3.2.2 Dispositions relatives à au Forfait Mobilité Durable vélo et covoiturage

Le Forfait Mobilité Durable vélo mis en place en 2023, au sens de la loi d'orientation des mobilités n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, est reconduit pour l'année 2025. Ce dispositif est également applicable au covoiturage selon les modalités précisées ci-dessous.

Le plafond annuel du forfait mobilité durable est porté de 300 à 400 €.

Concernant l'utilisation du vélo

A hauteur de 25 centimes d'euros par kilomètre parcouru, ce forfait est éventuellement cumulable avec la prise en charge par l'employeur du coût de l'abonnement aux transports publics, lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station ou lorsque le salarié réside hors du périmètre de transport urbain, dans la limite du plafond annuel d'exonération fiscale et sociale.

Cette prime sera versée :

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

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

Le paiement est effectué sur la paie du mois de décembre 2025.

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

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

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

Concernant le covoiturage :

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

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

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

A hauteur de 80 centimes d'euros par trajet dans la limite de deux trajets par jour travaillé, ce forfait est éventuellement cumulable avec la prise en charge par l'employeur du coût de l'abonnement aux transports publics, lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station ou lorsque le salarié réside hors du périmètre de transport urbain, dans la limite du plafond annuel d'exonération fiscale et sociale.

Le paiement est effectué sur la paie du mois de décembre 2025.

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

Il est mentionné que ce dispositif se substitue, pour l'année 2025, aux dispositions issues de l'accord relatif à la mise en place d'une indemnité vélo concernant les salariés de l'UES MGEN du 5 avril 2016.

Ce dispositif prendra fin au 31 décembre 2025.

Article 3.2.2 Dispositions relatives à la mise en place d'une prime transport/carburant

Pour l'année 2025, l'employeur met en place une prise en charge des frais de transport personnel des salariés utilisant leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail, au titre des frais de carburant, et répondant aux conditions légales ci-dessous, applicables à la date de signature de cet accord. Dans ce cadre, sont éligibles à cette « prime transport/carburant » les salariés répondant à l'une des situations suivantes :

- Salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail :
 - o Soit est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ni par un service privé mis en place par l'employeur
 - o Soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire (agglomération de plus de 100 000 habitants)
- Salariés pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport
- Salariés qui exercent leur activité sur plusieurs lieux de travail

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

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

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

- Tout justificatif permettant de vérifier leur éligibilité à ce dispositif,
- Une déclaration sur l'honneur précisant que cette demande est exclusive de toute autre demande de prise en charge par l'employeur de frais exposés par le salarié au titre des trajets entre le domicile et le lieu de travail en 2025 ;
- Une copie de la carte grise du véhicule ;
- Si la carte grise n'a pas été délivrée au nom du salarié une copie de l'attestation d'assurance portant le nom du salarié, justifiant qu'il utilise le véhicule comme conducteur.

Il est mentionné que le dispositif ci-dessus présenté se substitue, pour l'année 2025, aux dispositions issues des accords suivants :

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

Ce dispositif prendra fin au 31 décembre 2025.

ARTICLE 4 – Engagements

Les parties conviennent par ailleurs :

- d'instaurer, au titre de l'année 2025, une journée de pont concernant MGEN, MGEN Union, MGEN Centres de Santé, MGEN Technologies et MGEN Solutions fixée au lundi 10 novembre 2025 ; cette journée de pont devant s'imputer sur une journée RTT ou être récupérée, selon les dispositions légales, après consultation des représentants du personnel,
- d'engager les négociations concernant un avenant de révision à l'accord du 30 octobre 2012 dit "convention collective des médecins et chirurgiens-dentistes" modifiant la structure de rémunération des chirurgiens-dentistes omnipraticiens en centre de santé.

ARTICLE 5 - Dépôt

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 28 janvier 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

ANNEXE - Acronymes

Acronyme	Libellé
ADP	Administration du personnel
AL	Agent Logistique
AR	Assistant Réseau
ATL	Assistant Technique Logistique
CC	Conseiller commercial
CCS	Conseiller commercial spécialisé
CAM	Chargé d'Affaires Mutualiste
CDF	Conseiller Dév/Fidélisation
CDR	Chargé Développement Régional
CQSR	Chargé de Qualité Service Régional
CRAM	Conseiller Relation Adhérent Multicanal
CDS	Centre de services
ER	Espace régional
GPS	Gestionnaire prestations services
PPR	Pôle prestation régional
RCM	Resp. Coordination Management
RE	Responsable d'équipe
RE CS	Responsable d'équipe centres de services
RE VAD	Responsable d'équipe vente à distance
RU Sec	Responsable d'unité secrétariat
RSG	Responsable Services Généraux
SD	Section départementale
SPS	Spécialiste Prestations Services
TC	Téléconseiller
TCS	Téléconseiller Spécialiste
TRAM	Technicien relation adhérent multicanal
VAD	Vente à distance