ACCORD RELATIF A L'INTERESSEMENT AU SEIN DES ENTITES JURIDIQUES DE L'UES MGEN

ENTRE

LES ENTITES JURIDIQUES MGEN, MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE, MGEN CENTRES DE SANTE, MGEN UNION ET FONDATION MGEN POUR LA SANTE PUBLIQUE, GIE MGEN TECHNOLOGIES, MGEN SOLUTIONS, PARTIES A L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE MGEN

Dont les sièges sociaux sont situés :

3, square Max Hymans - 75748 PARIS Cedex 15

D'une part,

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES SUIVANTES :

D'autre part

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

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

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

***UNSA-MGEN-VYV S**yndicat **N**ational **A**utonome du **P**ersonnel du secteur **P**rivé de l'UES M.G.E.N, du groupe VYV et des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN*

Il a été convenu ce qui suit,

Sommaire

PRÉAMBULE **3**

DISPOSITIONS GÉNÉRALES **3**
ARTICLE 1 : OBJET 3
ARTICLE 2 : DUREE 4
ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION – BENEFICIAIRES 4

CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT **4**
ARTICLE 4 : MONTANT DE L'INTERESSEMENT A REPARTIR ET PLAFONNEMENT GLOBAL 4
ARTICLE 5 : CALCUL DE LA PRIME GLOBALE D'INTERESSEMENT 4
Article 5.1 : Principes 4
Article 5.2 : Tableau des indicateurs et des objectifs (seuil et cible) 5
Article 5.2.A : UES MGEN 5
Article 5.2.B : Entités juridiques de l'UES MGEN (MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union, MGEN Technologies et MGEN Solutions) 6
a : MGEN 6
b : MGEN Action Sanitaire et Sociale 8
c : MGEN Centres de Santé 12
d : MGEN UNION 16
e : MGEN TECHNOLOGIES 17
f : MGEN SOLUTIONS 20

VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT **23**
ARTICLE 6 : REPARTITION DE L'INTERESSEMENT 23
ARTICLE 7 : PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT 24
Article 7.1 : Plafonnement global 24
Article 7.2 : Plafonnement individuel 24
ARTICLE 8 : DATE DE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT 24
ARTICLE 9 : LE SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT 24
Article 9.1 : Bénéficiaires 24
Article 9.2 : Répartition 24
Article 9.3 : Décision d'attribution et versement du supplément d'intéressement 24
ARTICLE 10 : INFORMATION COLLECTIVE DES SALARIES 25
ARTICLE 11 : INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES 25
ARTICLE 12 : PROCEDURE DE REGLEMENT DES DIFFERENDS 26
ARTICLE 13 : REGIMES FISCAL ET SOCIAL 26

DISPOSITIONS FINALES **26**
ARTICLE 14 : REVISION 26
ARTICLE 15 : DEPOT 27

PRÉAMBULE

Le présent accord d'intéressement est conclu en application des dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du Code du Travail relatifs à l'intéressement des salariés à l'entreprise.

Il renforce la volonté d'associer plus étroitement l'ensemble des salariés à l'évolution de la performance globale de l'entreprise, et, par là même, la cohésion sociale. Il permettra de conforter le sentiment d'appartenance à la MGEN dans le cadre de sa politique sociale et managériale.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à deux objectifs :

- Reconnaître la contribution collective des salariés aux résultats et aux performances du groupe MGEN,
- Être lisibles et compréhensibles par tous, dans leur application.

Le critère de répartition a été choisi pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement proportionnelle à sa durée de présence.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'application de l'accord. Étant basé sur les résultats de l'entreprise, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des modalités de calcul prévus par l'accord et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

Enfin, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord a pour objet de fixer :

- Le cadre d'application, la durée de l'accord,
- Les bénéficiaires,
- Les modalités d'intéressement retenues,
- Les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement,
- L'époque des versements,
- Les modalités d'information collective et individuelle du personnel,
- Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

ARTICLE 2 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée d'un exercice civil, à compter du 1er janvier 2025 soit jusqu'au 31 décembre 2025. A la date du 31 décembre 2025, le présent accord cessera définitivement de produire effet de plein droit.

A l'issue de cette période, les parties au présent accord se réuniront pour tirer les enseignements du présent accord et pour examiner en fonction de la situation de l'entreprise, l'opportunité de le renouveler.

ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION – BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entités juridiques de l'UES MGEN titulaires d'un contrat de travail avec l'une des entités juridiques de l'UES MGEN au cours de l'exercice couvert par l'accord et comptant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 mois.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent ; elle s'apprécie à la date de clôture de l'exercice de calcul concerné ou à la date du départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice. Les périodes de suspension pour quelque cause que ce soit ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

ARTICLE 4 : MONTANT DE L'INTERESSEMENT A REPARTIR ET PLAFONNEMENT GLOBAL

L'enveloppe annuelle prévue au titre de l'intéressement et de la réserve spéciale de participation s'élève à 2,6% de la masse salariale brute.

Dans l'hypothèse où le plafonnement global interviendrait, la réserve spéciale de participation, qui résulte d'une disposition légale, ne pourrait se voir affectée par ce dispositif.

ARTICLE 5 : CALCUL DE LA PRIME GLOBALE D'INTERESSEMENT

Article 5.1 : Principes

Le calcul de la prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement aux performances de l'entreprise s'effectue en référence à des indicateurs, détaillés à l'article 5.2 du présent accord.

Il résulte de la combinaison d'indicateurs spécifiques à :

- L'ensemble des entités juridiques de l'UES MGEN ; l'indicateur « UES » s'appliquant à l'ensemble des salariés bénéficiaires,
- Chacune des mutuelles de l'UES MGEN ; le ou les indicateurs « Mutuelle » s'appliquant aux salariés bénéficiaires de la mutuelle considérée.

Dans le cadre de l'enveloppe annuelle de la masse salariale brute déterminée à l'article 4 ci-dessus, la part respective des indicateurs est la suivante :

- Indicateur « UES MGEN » : 50 % de l'enveloppe globale prévue (l'enveloppe totale représentant 2,6% de la masse salariale brute)
- Indicateur (s) « Mutuelle » : 50 % de l'enveloppe globale prévue (l'enveloppe totale représentant selon 2,6% de la masse salariale brute), répartie en 6 enveloppes pour chaque entité juridique de l'UES MGEN, pondérées par les bénéficiaires de l'entité juridique considérée.

En tout état de cause, si l'indicateur « UES » MGEN n'est pas atteint, aucun versement au titre de l'intéressement de l'exercice considéré ne sera effectué.

Article 5.2 : Tableau des indicateurs et des objectifs (seuil et cible)

<u>Article 5.2.A : UES MGEN</u>

<table>
<tr><td>Indicateur
(Libellé et définition)</td><td>Résultat net combiné (RNC) du Groupe MGEN hors dotations aux provisions enregistrées au titre de l'intéressement de l'année (dotations aux provisions pour : intéressement, forfait social, abondement de toutes les mutuelles du Groupe). Le résultat considéré est après impôt et y compris résultat exceptionnel.

Le résultat net combiné hors dotations aux provisions enregistrées au titre de l'intéressement doit être strictement positif.

RNC >0</td><td rowspan="4">Montant maximal : 50 % de l'enveloppe globale prévue au titre de l'intéressement</td></tr>
<tr><td>OBJECTIF SEUIL</td><td>Seuil : Il n'y a pas d'objectif seuil pour cet indicateur</td></tr>
<tr><td>OBJECTIF CIBLE</td><td>Cible : niveau de l'indicateur permettant le versement de la totalité du versement de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur. La non-atteinte de la cible entraine l'absence de versement au titre de l'intéressement de l'exercice considéré.</td></tr>
<tr><td>QUANTIFICATION</td><td><table>
<tr><th>Objectif/Indicateur→</th><th>Résultat net combiné / an (hors dotations aux provisions enregistrées au titre de l'intéressement)</th><th>% d'atteinte de l'objectif</th></tr>
<tr><td>Cible</td><td>RNC > 0</td><td>100%</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

Article 5.2.B : Entités juridiques de l'UES MGEN (MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union, MGEN Technologies et MGEN Solutions)

<table>
<tr>
<td>INDICATEUR 1
(Libellé et définition)

OBJECTIF SEUIL

OBJECTIF CIBLE</td>
<td>a : MGEN

Nombre d’adhésions aux offres additionnelles de multi équipement

Nombre d’adhésions aux offres additionnelles enregistrées sur les offres additionnelles en cours de commercialisation, apportées par les réseaux MGEN (sections, VAD, BOL) et objectivées.

Au titre de l’année de référence (assurance décès Mutex / assurance obsèques Néobsia / Complément Autonomie MGEN / Epargne (Retraite en points et assurance vie MAIF et Mutex) /Assurance Emprunteur (hors caution) / Protection juridique)

Seuil d’adhésions aux offres additionnelles défini pour l’année de référence permettant le déclenchement du versement d’une partie de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur.

Cible d’adhésions aux offres additionnelles permettant le versement de la totalité de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur.

<table>
<tr><th>Objectif/Indicateur→ Exercice 2025</th><th>Nombre d’offres additionnelles</th><th>% d’atteinte de l’objectif*</th></tr>
<tr><td>Seuil</td><td>27 840</td><td>80%</td></tr>
<tr><td>Cible</td><td>34 800</td><td>100%</td></tr>
</table>

*lorsque le niveau de l’indicateur atteint est compris entre l’objectif seuil et l’objectif cible, le montant de la prime d’intéressement sera proportionnel au niveau d’atteinte de cet indicateur.</td>
<td>Montant maximal : 40 % de l'enveloppe « mutuelle » MGEN prévue au titre de l'intéressement</td>
</tr>
<tr>
<td>INDICATEUR 2
(Libellé et définition)

OBJECTIF SEUIL</td>
<td>Taux de satisfaction globale des assurés/adhérents

Le taux de satisfaction globale est déterminé via un baromètre de satisfaction réalisé auprès des assurés/adhérents MGEN par un organisme spécialisé. Le taux de satisfaction pris en compte correspond aux résultats obtenus lors de l’enquête annuelle.

Seuil de satisfaction globale des assurés/adhérents défini pour l’année de référence permettant le déclenchement du versement d’une partie de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur.</td>
<td>Montant maximal : 30 % de l’enveloppe « mutuelle » MGEN prévue au titre de l'intéressement</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>OBJECTIF CIBLE</td>
<td>
Cible de satisfaction globale des assurés/adhérents défini pour l’année de référence permettant le versement de la totalité de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur.
<table>
<tr><th>Objectif/Indicateur→ Exercice 2025</th><th>Taux de satisfaction</th><th>% d’atteinte de l’objectif*</th></tr>
<tr><td>Seuil</td><td>83%</td><td>80%</td></tr>
<tr><td>Cible</td><td>85%</td><td>100%</td></tr>
</table>
*lorsque le niveau de l’indicateur atteint est compris entre l’objectif seuil et l’objectif cible, le montant de la prime d’intéressement sera proportionnel au niveau d’atteinte de cet indicateur.
</td>
<td rowspan="3">Montant maximal : 30 % de l’enveloppe « mutuelle » MGEN prévue au titre de l'intéressement</td>
</tr>
<tr>
<td>INDICATEUR 3 (Libellé et définition)

OBJECTIF SEUIL

OBJECTIF CIBLE</td>
<td>
Budget de fonctionnement L2

Lignes du compte de résultat – coûts de fonctionnement L2 : réseau commercial et centres de service.

Seuil : seuil permettant le déclenchement du versement d’une partie de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur

Cible : respect du budget de fonctionnement L2 définies pour l’année de référence permettant le déclenchement du versement de la totalité de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur.
<table>
<tr><th>Objectif/Indicateur→ Exercice 2025</th><th>Prévisions</th><th>% d’atteinte de l’objectif*</th></tr>
<tr><td>Seuil</td><td>Supérieur à 100% et inférieur à 103% (311,5 Millions euros)</td><td>80%</td></tr>
<tr><td>Cible</td><td>Inférieur ou égal à 100% 302,5 Millions euros</td><td>100%</td></tr>
</table>
*lorsque le niveau de l’indicateur atteint est compris entre l’objectif seuil et l’objectif cible, le montant de la prime d’intéressement sera proportionnel au niveau d’atteinte de cet indicateur.
</td>
</tr>
</table>

Poids des indicateurs	b : MGEN Action Sanitaire et Sociale **L'intéressement des salariés relevant du périmètre** MGEN Action Sanitaire et Sociale repose sur les 4 indicateurs ci-dessous : - **Indicateur spécifique à l'établissement** - **Indicateur spécifique à l'activité (Sanitaire ou Médico-Social)** - **Indicateur entité MASS (Sanitaire et Médico-Social)** - **Indicateur « Engagements De Service »** **Si ces quatre indicateurs, sont atteints, 100% de l'enveloppe « mutuelle » prévue au titre de l'intéressement sera versée selon les modalités figurant en colonne de droite.**	
Définitions préalables	**Taux d'excédent brut d'exploitation (EBE) :** **Le calcul est effectué à partir d'un ratio d'EBE (Excédent Brut d'Exploitation) soit l'EBE rapporté aux produits d'exploitation, cumulé sur l'ensemble des établissements de MGEN Action Sanitaire et Sociale = soit Σ EBE / Σ produits d'exploitation de MGEN Action Sanitaire et Sociale.** **L'EBE s'entend au sens du Plan Comptable Général, les produits d'exploitation étant définis comme la production vendue (comptes 701 à 706 +708-709+73) + les subventions d'exploitation (comptes 74)** **Feuille de Route (FDR) :** **La feuille de route (FDR) est le document opposable dans lequel les objectifs pluriannuels de l'établissement sont détaillés. Elle est réalisée par l'établissement sous la responsabilité de la direction et validée par la DOSM. Elle est présentée aux instances (Comex puis CA) pour approbation. Elle contient :** - **Objectifs financiers pluriannuels** - **Mesures spécifiques : modification organisation, recrutement, travaux…** **Les FDR sont consolidées par activité, par entité et pour le périmètre L3.** **Etablissements mixtes :** **Pour les établissements dit « mixte » (sanitaire et médico-social) les feuilles de route des différentes activités sont consolidées par établissement et sont affectées à l'activité majoritaire à savoir l'activité sanitaire.** **IFSI : l'établissement est « raccroché » à l'établissement de la Verrière** **RIEC : l'établissement est « raccroché » à l'activité Médico-sociale** **Engagements de service (EDS)** **5 EDS concrétisent la mise en œuvre des valeurs du Groupe MGEN au sein des établissements sanitaires et médico sociaux. Ils sont les suivants :** → **Agir ensemble contre la douleur reflète toute l'attention que notre groupe et nos équipes portent quotidiennement à la prise en**	

<table>
<tr>
<td></td>
<td>charge de la douleur. L’engagement prévoit la mise en oeuvre de différents dispositifs pour prévenir la douleur, l’évaluer et la soulager, avec pour seule finalité le bien-être des patients et des résidents que nous accueillons.

→ Garantir la fluidité des parcours de soins et de vie montre notre attachement à rendre le parcours de soins et de vie de nos patients et de nos résidents plus fluides et plus lisibles.

→ Renforcer la démocratie en santé conforte notre volonté de prendre en compte le regard des patients, des résidents et de leur entourage pour les accompagner dans leur parcours de soins ou leur projet personnalisé tout en respectant leurs attentes, leurs droits et leurs devoirs.

→ Offrir un accueil personnalisé illustre la garantie pour nos patients et nos résidents d’être accueilli avec bienveillance et hospitalité, de bénéficier de prestations de restauration et d’hôtellerie de qualité.

→ Assurer la sécurité des soins, enjeu majeur pour nos établissements, permet d’identifier les risques qui pèsent sur les soins que nous effectuons à nos patients et nos résidents, et notamment les complications dans les soins, l’isolement et le dysfonctionnement dans la prise en soins.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>INDICATEUR 1
(Libellé et définition)

OBJECTIF SEUIL

OBJECTIF
CIBLE

QUANTIFICATION
de l’objectif cible</td>
<td>Indicateur établissement
Atteinte du taux d’EBE de la feuille de route de l’établissement

Seuil : il n’y a pas d’objectif seuil pour cet indicateur

Cible : atteinte du taux d’EBE de la feuille de route défini pour l’année de référence permettant le déclenchement du versement de la totalité de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur. La non-atteinte de la cible entraine le non-versement de l’enveloppe dédiée à cet indicateur.

<table>
<tr><th>Objectif/Indicateur</th><th>Atteinte du taux d’EBE la feuille de route / an</th><th>% d’atteinte de l’objectif</th></tr>
<tr><td>Cible</td><td>100 %</td><td>100%</td></tr>
</table></td>
<td>Montant maximal : 10 % de l’enveloppe « mutuelle » MGEN action sanitaire et sociale prévue au titre de l'intéressement</td>
</tr>
<tr>
<td>INDICATEUR 2
(Libellé et définition)

OBJECTIF SEUIL</td>
<td>Indicateur activité (Sanitaire ou médico-sociale)

Atteinte du taux d’EBE de la feuille de route de l’activité sanitaire ou médico-sociale.

Seuil : il n’y a pas d’objectif seuil pour cet indicateur</td>
<td>Montant maximal : 20 % de l’enveloppe « mutuelle » MGEN action sanitaire et sociale prévue au titre de</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>OBJECTIF
CIBLE

QUANTIFICATION
de l’objectif cible</td>
<td>Cible : atteinte du taux d’EBE consolidé des feuilles de route de l’activité sanitaire ou de l’activité médico-sociale défini pour l’année de référence permettant le déclenchement du versement de la totalité de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur. La non-atteinte de la cible entraine le non-versement de l’enveloppe dédiée à cet indicateur.
<table>
<tr><th>Objectif/Indicateur</th><th>Atteinte du taux d’EBE consolidé des feuilles de route / an</th><th>% d’atteinte de l’objectif</th></tr>
<tr><td>Cible</td><td>100 %</td><td>100%</td></tr>
</table>
</td>
<td>l'intéressement</td>
</tr>
<tr>
<td>INDICATEUR 3
(Libellé et définition)

OBJECTIF SEUIL

OBJECTIF
CIBLE

QUANTIFICATION
de l’objectif cible</td>
<td>Indicateur entité MASS (Sanitaire et Médico-Social)

Atteinte du taux d’EBE de la feuille de route de l’activité sanitaire et médico-sociale

Seuil : il n’y a pas d’objectif seuil pour cet indicateur

Cible : atteinte du taux d’EBE consolidé des feuilles de route de l’activité sanitaire et médicosociale défini pour l’année de référence permettant le déclenchement du versement de la totalité de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur. La non-atteinte de la cible entraine le non-versement de l’enveloppe dédiée à cet indicateur.
<table>
<tr><th>Objectif/Indicateur</th><th>Atteinte du taux d’EBE consolidé des feuilles de route / an</th><th>% d’atteinte de l’objectif</th></tr>
<tr><td>Cible</td><td>100 %</td><td>100%</td></tr>
</table>
</td>
<td>Montant maximal : 50 % de l’enveloppe « mutuelle » MGEN action sanitaire et sociale prévue au titre de l'intéressement</td>
</tr>
<tr>
<td>INDICATEUR 4
(Libellé et définition)</td>
<td>Indicateur Engagements De Service

L’indicateur se traduit par la réalisation d’une autoévaluation de la démarche « Engagements De Service ».

Chaque auto-évaluation prendra la forme d’un document signé par le Directeur / la Directrice de l’établissement et validé par un Comité constitué des 5 ambassadeurs du projet EDS. Le résultat de l’auto-évaluation n’est pas retenu pour l’atteinte de l’indicateur.</td>
<td>Montant maximal : 20 % de l’enveloppe « mutuelle » MGEN action sanitaire et sociale prévue au titre de l'intéressement</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>OBJECTIF SEUIL

OBJECTIF CIBLE

QUANTIFICATION de l’objectif cible</td>
<td>
Il est précisé que cet indicateur ne sera pas retenu pour l’établissement de Riec-sur-Belon qui n’est pas intégré dans le dispositif EDS. En conséquence, chacun des 3 autres indicateurs représentera un tiers de la part d’intéressement « Mutuelle » de l’établissement.
L’IFSI sera pour sa part associé à l’indicateur EDS de l’établissement de La Verrière.

Seuil : il n’y a pas d’objectif seuil pour cet indicateur

Cible : Chaque établissement devra avoir réalisé au cours de l’année au moins une auto-évaluation relative à la mise en place d’un des 5 domaines inclus dans la démarche Engagement De Service pour le compte de l’activité du Livre III, permettant le déclenchement du versement de la totalité de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur. La non-atteinte de la cible entraine le non-versement de l’enveloppe dédiée à cet indicateur.
<table>
<tr><th>Objectif/Indicateur</th><th>Nombre d’auto-évaluations par an</th><th>% d’atteinte de l’objectif</th></tr>
<tr><td>Cible</td><td>Supérieur ou égal à 1</td><td>100 %</td></tr>
</table>
</td>
<td></td>
</tr>
</table>

Poids des indicateurs	c : MGEN Centres de Santé **L'intéressement des salariés relevant du périmètre** MGEN Centres de Santé repose sur les 4 indicateurs ci-dessous : - **Indicateur spécifique à l'établissement** - **Indicateur activité (CMD ou Optique et Audio) sur le périmètre CS** - **Indicateur entité CS** - **Indicateur de satisfaction** **Si ces quatre indicateurs, sont atteints, 100% de l'enveloppe « mutuelle » prévue au titre de l'intéressement sera versée selon les modalités figurant en colonne de droite.** **L'atteinte d'un ou plusieurs de ces indicateurs sera prise en compte selon les modalités ci-dessous :** **1 indicateur atteint= 25% de l'indicateur « mutuelle » MGEN Centres de santé** **2 indicateurs atteints= 50% de de l'indicateur « mutuelle » MGEN Centres de santé** **3 indicateurs atteints= 75% de de l'indicateur « mutuelle » MGEN Centres de santé** **4 indicateurs atteints= 100% de l'indicateur « mutuelle » MGEN Centres de santé**	**Montant maximal : 100 % de l'enveloppe « mutuelle » MGEN Centres de santé prévue au titre de l'intéressement**
Définitions préalables	**Taux d'excédent brut d'exploitation (EBE) :** **Le calcul est effectué à partir d'un ratio d'EBE (Excédent Brut d'Exploitation) soit l'EBE rapporté aux produits d'exploitation, cumulé sur l'ensemble des établissements de MGEN Centres de Santé = soit Σ EBE / Σ produits d'exploitation de MGEN Centres de Santé.** **L'EBE s'entend au sens du Plan Comptable Général, les produits d'exploitation étant définis comme la production vendue (comptes 701 à 706 +708-709+73) + les subventions d'exploitation (comptes 74)** **Feuille de Route (FDR) :** **La feuille de route (FDR) est le document opposable dans lequel les objectifs pluriannuels de l'établissement sont détaillés. Elle est réalisée par l'établissement sous la responsabilité de la direction et validée par la DOSM. Elle est présentée aux instances (Comex puis CA) pour approbation. Elle contient :** - **Objectifs financiers pluriannuels** - **Mesures spécifiques : modification organisation, recrutement, travaux…** **Les FDR sont consolidées par activité, par entité et pour le périmètre L3** **Enquête de Satisfaction patients/clients :** **Chaque Centre Médical et Dentaire (CMD), le Centre Optique et Audio de**	

Paris, le Centre Audio de Strasbourg et le Centre Optique de Papeete réalisent chaque année une enquête de satisfaction auprès des patients / clients. Ces enquêtes sont réalisées par une société extérieure à l'exception du Centre Optique de Papeete qui réalise cette enquête de manière autonome.

INDICATEUR 1 (Libellé et définition)

Indicateur établissement : atteinte du taux d'EBE de la feuille de route de **l'établissement**

OBJECTIF SEUIL

Seuil : il n'y a pas d'objectif seuil pour cet indicateur

OBJECTIF CIBLE

Cible : atteinte du taux d'EBE de la feuille de route **défini pour l'année de référence permettant le déclenchement du versement de la totalité de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur. La non-atteinte de la cible entraine le non-versement de l'enveloppe dédiée à cet indicateur.**

QUANTIFICATION de l'objectif cible

Objectif/Indicateur	Atteinte du taux d'EBE de la feuille de route / an	% d'atteinte de l'objectif
Cible	100 %	100%

Le CMD de Moulins, dont l'ouverture et le démarrage de l'activité ont lieu en 2025, relève du périmètre du CMD de Lyon pour cet objectif.

INDICATEUR 2

(Libellé et définition)

Indicateur activité (CMD ou Optique et Audio) sur le périmètre CS : atteinte du taux d'EBE de la feuille de route de l'activité CMD ou de l'activité optique et audio

OBJECTIF SEUIL

Seuil : il n'y a pas d'objectif seuil pour cet indicateur

OBJECTIF CIBLE

Cible : atteinte du taux d'EBE consolidé des feuilles de route de l'activité CMD ou de l'activité optique et audio **défini pour l'année de référence permettant le déclenchement du versement de la totalité de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur. La non-atteinte de la cible entraine le non-versement de l'enveloppe dédiée à cet indicateur.**

QUANTIFICATION de l'objectif cible

Objectif/Indicateur	Atteinte du taux d'EBE consolidé des feuilles de route / an	% d'atteinte de l'objectif
Cible	100 %	100%

<table>
<tr>
<td>INDICATEUR 3
(Libellé et définition)

OBJECTIF SEUIL

OBJECTIF CIBLE

QUANTIFICATION de l’objectif cible</td>
<td>

Indicateur entité CS : atteinte du taux d’EBE de la feuille de route des établissements CS

Seuil : il n’y a pas d’objectif seuil pour cet indicateur

Cible : atteinte du taux d’EBE consolidé des feuilles de route des établissements CS de l’activité **défini pour l’année de référence permettant le déclenchement du versement de la totalité de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur. La non-atteinte de la cible entraine le non-versement de l’enveloppe dédiée à cet indicateur.**

<table>
<tr><th>Objectif/Indicateur</th><th>Atteinte du taux d’EBE consolidé des feuilles de route / an</th><th>% d’atteinte de l’objectif</th></tr>
<tr><td>Cible</td><td>100 %</td><td>100%</td></tr>
</table>

</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>INDICATEUR 4
(Libellé et définition)</td>
<td>

Indicateur de satisfaction Patients / Clients

Pour les CMD, à l’exception du CMD de Paris et du CMD de Moulins, une enquête de satisfaction via SMS, est adressée à 10 % des patients tirés aléatoirement parmi la totalité des patients ayant consulté au cours de la semaine précédente. Un indicateur consolidé de l’expérience Patient (5 indicateurs) dans le CMD et lors de la consultation (4 indicateurs) est réalisé. L’indicateur est exprimé en indice de satisfaction constitué de la moyenne de ces 9 indicateurs.

Le CMD de Moulins, dont l’ouverture et le démarrage ont lieu en 2025, relève du périmètre du CMD de Lyon pour cet objectif.

Le CMD de Paris utilise quant à lui la solution MerciDocteur pour mesurer en continu la satisfaction de ses patients. Chaque jour, un courriel est automatiquement adressé aux patients reçus la veille, à l’exception des patients déjà sollicités depuis moins de 3 mois, avec une seule question : *« êtes-vous satisfait de votre venue au sein du centre ? »* et seulement deux réponses possibles : « oui » ou « non ».
L’indicateur retenu pour déclencher l’intéressement est le taux de réponses positives « oui ».

Pour le Centre Optique et Audio de Paris et le Centre Audio de Strasbourg, est prise en compte l’enquête de satisfaction réalisée une fois par an par l’enseigne Ecouter Voir via une société extérieure. Cette enquête est effectuée par mail et par courrier auprès des clients reçus dans le centre. La mesure de la satisfaction des clients se fait via un questionnaire interrogeant à la fois sur l’accueil reçu sur place, l’accueil téléphonique, les explications et les conseils donnés, le choix des montures…

L’indicateur est exprimé en indice de satisfaction global des clients reprenant l’ensemble de ces items, exprimé en pourcentage

</td>
<td></td>
</tr>
</table>

	Pour le Centre Optique de Papeete, un questionnaire de satisfaction élaboré par le responsable du centre et la Direction de l'Offre de Soins Mutualiste est remis à chaque client après son passage dans le magasin. Ce questionnaire permet de déterminer un taux de satisfaction global du client. **La satisfaction retenue**	
OBJECTIF SEUIL	Seuil : **il n'y a pas d'objectif seuil pour cet indicateur**	
OBJECTIF CIBLE	Cible : **Chaque établissement devra atteindre un indice de satisfaction au moins égal à la cible permettant le déclenchement du versement de la totalité de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur. La non-atteinte de la cible entraine le non-versement de l'enveloppe dédiée à cet indicateur.**	
QUANTIFICATION des l'objectif cible	Pour les Centres Médicaux et Dentaires de Lyon (Moulins), Nancy, Nice et Strasbourg : **Objectif/Indicateur→ Exercice** | **Indice de Satisfaction / an** | **% d'atteinte de l'objectif** **Cible** | Au moins 90% | 100 % Pour le Centre Médical et Dentaire de Paris : **Objectif/Indicateur→ Exercice** | **Indice de Satisfaction / an** | **% d'atteinte de l'objectif** **Cible** | Au moins 85% | 100 % Pour les centres Optique / Audio : **Objectif/Indicateur→ Exercice** | **Indice de Satisfaction / an** | **% d'atteinte de l'objectif** **Cible** | Au moins 85% | 100 %	

INDICATEUR COMBINE (libellé et définition)	d : MGEN UNION **Taux combiné des indicateurs MGEN / Taux combiné des indicateurs MTECH / de l'indicateur taux d'EBE de MGEN Action Sanitaire et Sociale / de l'indicateur taux d'EBE de MGEN Centres de Santé / du respect du Budget sur MGEN Union calculé selon la méthode suivante :** **1. Calcul d'un taux de distribution par mutuelle** **Mutuelle MGEN = % de l'enveloppe d'intéressement dédiée indicateur 1 x (4/10)x100 + % de l'enveloppe d'intéressement dédiée indicateur 2 x (3/10)x100 + % de l'enveloppe d'intéressement dédiée indicateur 3 x (3/10)x100** **MGEN Technologies = % de l'enveloppe d'intéressement dédiée indicateur 1 x (3/10)x100 + % de l'enveloppe d'intéressement dédiée indicateur 2 x (3/10)x100 + % de l'enveloppe d'intéressement dédiée indicateur 3 x (2/10)x100 + % de l'enveloppe d'intéressement dédiée indicateur 4 x (2/10)x100** **Mutuelle MGEN Action Sanitaire et Sociale = % de l'enveloppe d'intéressement dédiée indicateur taux d'EBE MGEN ASS x 100** **Mutuelle MGEN Centres de Santé = % de l'enveloppe d'intéressement dédiée indicateur taux d'EBE MGEN CS x 100** **Mutuelle MGEN Union = % de l'enveloppe d'intéressement dédiée indicateur Budget Union x 100** **2. Multiplication du taux de distribution atteint par chaque mutuelle par le poids respectif de chaque indicateur** **Le poids respectif de chaque indicateur « mutuelle » est le suivant : 40% MGEN / 5% MGEN Technologies / 10% MGEN Action Sanitaire et Sociale / 5% MGEN Centres de Santé / 40% MGEN Union**	**Montant maximal : 100% de l'enveloppe « mutuelle » MGEN Union prévue au titre de l'intéressement**
INDICATEUR PROPRE	**Ligne du compte de résultat – refacturation frais de siège MGEN UNION**	
OBJECTIF SEUIL	**Seuil : seuil permettant le déclenchement du versement d'une partie de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur**	
OBJECTIF CIBLE	Cible : respect du budget **défini pour l'année de référence permettant le déclenchement du versement de la totalité de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur**	

QUANTIFICATION des objectifs seuil et cible	**Objectif/Indicateur**	**Prévisions**	**% d'atteinte de l'objectif***	
	Seuil	Supérieur à 100% et inférieur à 103% 150,9M€	80%	
	Cible	Inférieur ou égal à 100% 146,6M€	100%	
	***lorsque le niveau de l'indicateur atteint est compris entre l'objectif seuil et l'objectif cible, le montant de la prime d'intéressement sera proportionnel au niveau d'atteinte de cet indicateur.**			

INDICATEUR 1 (Libellé et définition)	e : MGEN TECHNOLOGIES **Taux annuel des services métiers prioritaires de la DSI respectant leur engagement de disponibilité** **Les services métiers prioritaires correspondraient aux services « Rubis » du catalogue de service DSI, soit 33 à ce jour. Pour mémoire un « service métier de la DSI » correspond à un ensemble d'applicatifs nécessaires à une activité/processus métier** **Taux mensuel : Nombre de services métiers de l'offre Rubis - Nombre de services métiers de l'offre Rubis en dessous de l'engagement) / nombre de services métiers de l'offre Rubis** **Le taux annuel sera la moyenne des taux mensuels**	**Montant maximal : 30 % de l'enveloppe « mutuelle » MGEN Technologies prévue au titre de l'intéressement**
OBJECTIF SEUIL	**Seuil :** taux annuel des services métiers prioritaires **pour l'année de référence permettant le déclenchement du versement d'une partie de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur.**	
OBJECTIF CIBLE	Cible : taux annuel des services métiers prioritaires **pour l'année de référence permettant le déclenchement du versement de la totalité de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur.**	
QUANTIFICATION de l'objectif		

Objectif/Indicateur	**Taux annuel des services métiers prioritaires / an**	**% d'atteinte de l'objectif***
Seuil	99%	80%
Cible	99,4%	100%

***lorsque le niveau de l'indicateur atteint est compris entre l'objectif seuil et l'objectif cible, le montant de la prime d'intéressement sera proportionnel au niveau d'atteinte de cet indicateur.**

<table>
<tr>
<td>

INDICATEUR 2

(Libellé et définition)

OBJECTIF SEUIL

OBJECTIF CIBLE

QUANTIFICATION de l'objectif

</td>
<td>

Taux annuel des incidents P1 avec impact fort ayant dépassé leur engagement de service (SLA)

Un incident est qualifié de P1 en application de la matrice de priorisation (impact élevé et urgence forte).

Sont considérés comme P1 les incidents qui concernent :

- **Un grand nombre d'utilisateurs internes ou externes du SI du groupe MGEN**
- **Une indisponibilité ou une dégradation forte pour l'ensemble des utilisateurs d'un site du groupe**
- **Des services applicatifs identifiés comme critiques pour le groupe MGEN**
- **Des services techniques vitaux pour le maintien en conditions opérationnelles du SI**
- **Des données personnelles dans le cadre de la réglementation des données à caractère personnel, et en particulier des données de santé. **: Un incident Données à Caractère Personnel sera considéré comme un incident de sécurité en plus d'être majeur**

Tous les incidents identifiés P1 avec impact fort déclarés et tracés dans notre outil. Sélection de ceux ayant dépassés leur engagement de service

Méthode de calcul : Nombre d'incidents P1 avec impact fort ayant dépassé leur engagement de service / Nombre total d'incidents P1

Seuil : taux des incidents P1 dépassant leur SLA **pour l'année de référence permettant le déclenchement du versement d'une partie de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur.**

Cible : taux des incidents P1 dépassant leur SLA **pour l'année de référence permettant le déclenchement du versement de la totalité de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur.**

<table>
<tr><th>Objectif/Indicateur→ Exercice</th><th>Taux annuel des P1 dépassant leur SLA / an</th><th>% d'atteinte de l'objectif*</th></tr>
<tr><td>Seuil</td><td>20%</td><td>80%</td></tr>
<tr><td>Cible</td><td>16%</td><td>100%</td></tr>
</table>

***lorsque le niveau de l'indicateur atteint est compris entre l'objectif seuil et l'objectif cible, le montant de la prime d'intéressement sera proportionnel au niveau d'atteinte de cet indicateur.**

</td>
<td>

Montant maximal : 30 % de l'enveloppe « mutuelle » MGEN Technologies prévue au titre de l'intéressement

</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>

INDICATEUR 3

(Libellé et définition)

OBJECTIF SEUIL

OBJECTIF CIBLE

QUANTIFICATION de l'objectif

</td>
<td>

Respect du Budget total alloué à MGEN Technologies

Montant total de la facturation effectuée vers le groupe MGEN en K€, formalisé dans la présentation opérationnelle du compte d'exploitation de MGEN Technologies comparé au montant total en K€ alloué lors du budget.

Périmètre : Il s'agit du total des factures adressées par le GIE aux entités MGEN, UNION, MASS et CS pour l'année de référence, hors MGEN Solutions et factures liées aux délégations de gestion.

Méthode de calcul : La comparaison se fera en K€ sur la base des éléments constatés dans la clôture annuelle par rapport au budget alloué de l'année 2025. (Montant réel K€ / Montant alloué K€)

Seuil : respect du budget alloué **pour l'année de référence permettant le déclenchement du versement d'une partie de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur.**

Cible : respect du budget alloué **pour l'année de référence permettant le déclenchement du versement de la totalité de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur.**

<table>
<tr><th>Objectif/Indicateur</th><th>Respect du budget alloué / an</th><th>% d'atteinte de l'objectif*</th></tr>
<tr><td>Seuil</td><td>Supérieur à 100% et inférieur à 103% (209,3M€)</td><td>80%</td></tr>
<tr><td>Cible</td><td>Inférieur ou égal à 100 % (203,3M€)</td><td>100%</td></tr>
</table>

***lorsque le niveau de l'indicateur atteint est compris entre l'objectif seuil et l'objectif cible, le montant de la prime d'intéressement sera proportionnel au niveau d'atteinte de cet indicateur.**

</td>
<td>

Montant maximal : 20 % de l'enveloppe « mutuelle » MGEN Technologies prévue au titre de l'intéressement

</td>
</tr>
<tr>
<td>

INDICATEUR 4

(Libellé et définition)

OBJECTIF SEUIL

</td>
<td>

Taux de satisfaction globale des assurés/adhérents

Le taux de satisfaction globale est déterminé via un baromètre de satisfaction réalisé auprès des assurés/adhérents MGEN par un organisme spécialisé. Le taux de satisfaction globale pris en compte correspond aux résultats obtenus lors de l'enquête annuelle.

Seuil de satisfaction globale des assurés/adhérents défini pour l'année de référence permettant le déclenchement du versement d'une partie de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur.

</td>
<td>

Montant maximal : 20 % de l'enveloppe « mutuelle » MGEN Technologies prévue au titre de l'intéressement

</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>OBJECTIF CIBLE

QUANTIFICATION de l’objectif</td>
<td>Cible de satisfaction globale des assurés/adhérents défini pour l’année de référence permettant le versement de la totalité de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur.
<table>
<tr><th>Objectif/Indicateur</th><th>Taux de satisfaction</th><th>% d’atteinte de l’objectif*</th></tr>
<tr><td>Seuil</td><td>83%</td><td>80%</td></tr>
<tr><td>Cible</td><td>85%</td><td>100%</td></tr>
</table>
*lorsque le niveau de l’indicateur atteint est compris entre l’objectif seuil et l’objectif cible, le montant de la prime d’intéressement sera proportionnel au niveau d’atteinte de cet indicateur.</td>
<td></td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>INDICATEUR 1
(Libellé et définition)

OBJECTIF SEUIL

OBJECTIF CIBLE

QUANTIFICATION des objectifs seuils et cibles</td>
<td>f : MGEN SOLUTIONS

Développement

Cet indicateur est déterminé par la combinaison des deux sous-indicateurs suivants :

• Sous-Indicateur 1 : Nombre d’adhésions salariés aux offres Santé (apport Réseau + apport VYV + apport Courtage)
• Sous-Indicateur 2 : Pourcentage de résiliations santé enregistrées au cours de l’année N, par rapport au portefeuille géré au 31 décembre de l’année N-1 (Taux d’attrition)

Seuil : nombre d’adhésions et taux d’attrition pour l’année de référence permettant le déclenchement du versement d’une partie de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur.

Cible : nombre d’adhésions et taux d’attrition pour l’année de référence permettant le déclenchement du versement de la totalité de l’enveloppe d’intéressement dédiée à l’indicateur.

<u>Sous-indicateur 1</u> :
<table>
<tr><th>Objectif/sous-Indicateur</th><th>Nombre d’adhésions / exercice (Apport Réseau, VYV et courtage)</th><th>% d’atteinte de l’objectif*</th></tr>
<tr><td>Seuil</td><td>9 440</td><td>80%</td></tr>
<tr><td>Cible</td><td>11 800</td><td>100%</td></tr>
</table></td>
<td>Montant maximal : 40 % de l'enveloppe « mutuelle » MGEN Solutions prévue au titre de l'intéressement</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>

INDICATEUR 2
(Libellé et définition)

OBJECTIF SEUIL

OBJECTIF CIBLE

QUANTIFICATION des objectifs

</td>
<td>

<u>Sous-indicateur 2</u> :

Objectif/sous-Indicateur	Taux d'attrition / an	% d'atteinte de l'objectif*
Seuil	4%	80%
Cible	3%	100%

***lorsque le niveau de l'indicateur atteint est compris entre l'objectif seuil et l'objectif cible, le montant de la prime d'intéressement sera proportionnel au niveau d'atteinte de cet indicateur.**

Gestion

Cet indicateur est déterminé par la combinaison des trois sous-indicateurs suivants :

- **Sous-Indicateur 1 : Taux de satisfaction global**

Le taux de satisfaction global est déterminé via la combinaison des évaluations suivantes sur chaque population (entreprises / adhérents) :

- **Une évaluation annuelle « à froid » via une société extérieure de la satisfaction entreprises et de la satisfaction adhérents : la satisfaction du contact auprès des interlocuteurs, la satisfaction avec les contacts/accompagnement avec MGEN Solutions et la satisfaction du contrat santé ;**
- **Deux enquêtes de satisfaction sur l'année « à chaud » sur les appels entrants des entreprises et des adhérents.**

- **Sous-Indicateur 2 : Délai de traitement moyen d'un dossier Prestation**
- **Sous-Indicateur 3 : Pourcentage de dossiers traités en un temps lors d'un appel adhérent**

Seuil : seuil permettant le déclenchement du versement d'une partie de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur.

Cible : cible permettant le déclenchement du versement de la totalité de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur.

<u>Sous-indicateur 1</u> :

Objectif/sous-Indicateur	Taux de satisfaction	% d'atteinte de l'objectif*
Seuil	8/10	80%
Cible	8,2/10	100%

</td>
<td>

Montant maximal : 40 % de l'enveloppe « mutuelle » MGEN Solutions prévue au titre de l'intéressement

</td>
</tr>
</table>

Sous-indicateur 2 :

Objectif/sous-Indicateur	Délai de traitement moyen d'un dossier prestation	% d'atteinte de l'objectif*
Seuil	4 jours	80%
Cible	3,5 jours	100%

Sous-indicateur 3 :

Objectif/sous-Indicateur	% de dossiers traités en un temps lors d'un appel	% d'atteinte de l'objectif*
Seuil	80%	80%
Cible	90%	100%

***lorsque le niveau de l'indicateur atteint est compris entre l'objectif seuil et l'objectif cible, le montant de la prime d'intéressement sera proportionnel au niveau d'atteinte de cet indicateur.**

INDICATEUR 3
(Libellé et définition)

Financier

Cet indicateur est déterminé par la combinaison des deux sous-indicateurs suivants :

- **Sous-Indicateur 1 : Résultat net**
  Le résultat net correspond à la différence entre les produits et les charges constatées sur un exercice comptable.
- **Sous-Indicateur 2 : Diminution de la commission de gestion MGEN en € par personne protégée**

Montant maximal : 20 % de l'enveloppe « mutuelle » MGEN Solutions prévue au titre de l'intéressement

OBJECTIF SEUIL

Seuil : il n'y a pas d'objectif seuil pour cet indicateur

OBJECTIF CIBLE

Cible : cible permettant le déclenchement du versement de la totalité de l'enveloppe d'intéressement dédiée à l'indicateur. La non-atteinte de la cible entraine le non-versement de l'enveloppe dédiée au-sous indicateur.

QUANTIFICATION de l'objectif cible

Sous-indicateur 1 :

Objectif/Indicateur→	Résultat net / an	% d'atteinte de l'objectif
Cible	> 0	100%

<u>Sous-indicateur 2</u> :

Objectif/Indicateur→	Diminution de la commission de gestion MGEN en € / personne protégée	% d'atteinte de l'objectif
Cible	< ou = 41€	100%

VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

ARTICLE 6 : REPARTITION DE L'INTERESSEMENT

La répartition du montant global de la prime d'intéressement est effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Sont considérées comme périodes de présence au sens du présent article celles assimilées à du temps de travail effectif et correspondant :

- Aux congés payés,
- Aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- Aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- Aux congés légaux de maternité et d'adoption,
- Aux congés légaux paternité et d'accueil de l'enfant,
- Aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur),
- Aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Il est, par ailleurs, précisé :

- Que les salariés qui ont été embauchés ou qui ont quitté l'entreprise en cours d'année seront pris en compte proportionnellement au nombre de mois complets de présence au cours de l'exercice (nombre de mois complet(s)/12),
- Que les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel seront pris en compte proportionnellement à leur horaire hebdomadaire contractuel (horaire hebdomadaire contractuel/35 heures).

ARTICLE 7 : PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT

Article 7.1 : Plafonnement global

Conformément à l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés ne doit pas dépasser 20 % des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord.

Article 7.2 : Plafonnement individuel

La prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut excéder les trois quarts du montant du plafond annuel moyen de Sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

ARTICLE 8 : DATE DE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Le versement de la prime a lieu au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice.

Les salariés qui le souhaitent pourront verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le PEE et/ou le PERCOL mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ces plans.

ARTICLE 9 : LE SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT

Au titre de l'article L. 3314-10 du Code du Travail, le COMEX par délégation du Conseil d'Administration peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos aux bénéficiaires ci-après mentionnés et selon les modalités définies ci-dessous.

Article 9.1 : Bénéficiaires

Les salariés pouvant bénéficier d'un supplément d'intéressement sont les salariés relevant du présent accord après que celui-ci ait donné lieu au versement d'une prime d'intéressement au titre de l'exercice clos.

Article 9.2 : Répartition

Le supplément d'intéressement est réparti selon la même règle entre tous les bénéficiaires tels que définis à l'article VI.

Article 9.3 : Décision d'attribution et versement du supplément d'intéressement

La décision d'attribution interviendra après le calcul et le versement de la prime d'intéressement au titre de l'exercice clos. La décision d'attribution d'un supplément d'intéressement ne peut se faire que si le calcul de la prime selon les termes du présent accord entraîne un versement d'un montant d'intéressement supérieur à 0.

Le CSEC de l'UES MGEN et les CSE seront informés et consultés de la décision prise par le COMEX par délégation du Conseil d'Administration de verser un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos.

Le supplément d'intéressement est versé en une seule fois à chaque bénéficiaire au plus tard le 31 décembre de l'année N + 1.

ARTICLE 10 : INFORMATION COLLECTIVE DES SALARIES

Les salariés des entités juridiques de l'UES MGEN sont informés du présent accord par voie de communication sur l'intranet de l'UES MGEN.

L'application du présent accord sera suivi dans le cadre d'une Commission de Suivi des accords Participation et Intéressement.

Cette commission de suivi, présidée par l'employeur, est composée paritairement de représentants de l'employeur et de quatre salariés désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

La Commission de Suivi des accords Participation et Intéressement se réunira au minimum une fois par an, lorsqu'il y aura lieu à calcul des produits de l'intéressement ou de leur répartition en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application de l'accord.

Il lui sera possible de prendre connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Ceux-ci seront fournis au moins 8 jours avant la date prévue pour la réunion.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur et feront l'objet ensuite d'un rapport commun sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué aux salariés.

ARTICLE 11 : INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES

Conformément à l'article D.3313-8 du Code du travail, une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera communiquée à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche indiquant :

- Le montant global de l'intéressement ;
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- Le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS.

A cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

Les bénéficiaires sont présumés avoir été prévenus à la date de remise ou d'envoi de la fiche individuelle de versement.

A compter de cette date, chaque bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour demander le versement des sommes attribuées.

Les salariés qui le souhaitent pourront verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le PEE et/ou le PERCOL mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ces plans.

En l'absence de réponse de la part du salarié, le montant de l'intéressement est affecté au FCPE le plus sécuritaire du PEE.

Tout salarié quittant l'entreprise, recevra avec sa dernière paie, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

Conformément aux mentions figurant sur le livret d'épargne salariale, il est en effet rappelé que si le salarié ne peut être atteint à sa dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles seront remises à la caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription trentenaire. Au-delà, elles seront affectées au fonds de solidarité vieillesse.

De plus, tout salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale.

ARTICLE 12 : PROCEDURE DE REGLEMENT DES DIFFERENDS

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen de la Commission de Suivi des accords de Participation et d'Intéressement, en vue de rechercher une solution amiable.

A défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

ARTICLE 13 : REGIMES FISCAL ET SOCIAL

Dans la limite des plafonds prévus à l'article 7, les sommes allouées au titre du présent accord sont exonérées de toutes cotisations sociales (Sécurité sociale, chômage, retraite...).

Elles sont soumises à CSG et CRDS.

Elles sont également soumises à l'impôt sur le revenu. En revanche, en cas d'affectation à un Plan d'Epargne dans un délai de 15 jours à compter de sa perception, l'intéressement n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu en l'état actuel de la réglementation.

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 14 : REVISION

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

Sous réserve des éventuelles modifications qui pourraient être sollicitées par l'URSSAF en application de l'article L. 3345-2 du Code du Travail, le présent accord pourra faire l'objet de révision en cas d'absence de conformité avec les principes ayant prévalu dans le cadre de sa mise en œuvre.

ARTICLE 15 : 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. Un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Paris, le 23 mai 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

Signé par Muriel PICO
Le 24/05/2025
Signed with universign

Muriel PICO
s Ressources Humaines

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

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

Signé par Céline MARTINEZ
Le 23/05/2025
Signed with universign

Céline MARTINEZ

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

Signé par Cécile LOTHON
Le 23/05/2025
Signed with universign

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 S*yndicat* ***N****ational* ***A****utonome du* ***P****ersonnel du secteur* ***P****rivé de l'UES M.G.E.N, du groupe VYV et des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN*

Signé par Jonathan FERRARI
Le 23/05/2025
Signed with universign

Jonathan FERRARI