

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026 AU SEIN DE L'UES MGEN
PROCES VERBAL DE DESACCORD

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 fait le constat suivant,

PREAMBULE.....	3
ARTICLE 1 – PROPOSITIONS DES PARTIES A LA NEGOCIATION EN LEUR DERNIER ETAT	4
Article 1.1 – Dernier état des revendications des organisations syndicales représentatives.....	4
Article 1.2 – Dernier état des propositions de l’employeur	4
ARTICLE 2 – MESURES UNILATERALES ARRETEES PAR L’EMPLOYEUR.....	5
Article 2.1 - Mesures concernant les salariés relevant des entités du « Livre 2 élargi »	5
Article 2.1.1 : Dispositions relatives aux augmentations générales.....	5
Article 2.1.2 : Dispositions relatives aux augmentations individuelles, aux promotions et à l’égalité professionnelle	5
Article 2.2 – Mesures concernant les salariés relevant des entités du « Livre 3 » (MGEN Action Sanitaire et Sociale et MGEN Centres de Santé).....	6
Article 2.2.1 : Dispositions relatives aux augmentations individuelles, aux promotions et à l’égalité professionnelle	6
Article 2.2.2 : Dispositions relatives aux primes.....	6
Article 2.2.3 : Dispositions relatives aux mesures complémentaires.....	7
Article 2.3 – Mesures concernant les salariés relevant de l’UES MGEN	8
Article 2.3.1 : Dispositions relatives à la rémunération annuelle brute « plancher ».....	8
Article 2.3.2 : Dispositions relatives à la prise en charge par l’employeur en 2026 des frais de transport des salariés	8
Article 2.4 – Engagements	10
ARTICLE 3 – DISPOSITIONS FINALES	11
ARTICLES 4 – DEPOT ET PUBLICITE	11

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) 2026, 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 4 novembre 2025 et les documents prévus par les textes ont été remis et présentés aux Organisations Syndicales Représentatives. 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.

Au cours des réunions des 4 novembre 2025, 21 novembre 2025, 2 décembre 2025 et 15 janvier 2026, 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.

A l'issue de celles-ci, en date du 15 janvier 2026, l'employeur a présenté les mesures pouvant figurer dans un projet d'accord en matière de Négociation Annuelle Obligatoire et les parties ont constaté l'impossibilité d'aboutir à une signature de ce projet d'accord.

En application de l'article L. 2242-5 du Code du travail, mentionnant que : *« Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement »*, le présent procès-verbal de désaccord est établi.

Il est précisé que les mesures salariales ayant donné lieu à ces négociations 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

ARTICLE 1 – PROPOSITIONS DES PARTIES A LA NEGOCIATION EN LEUR DERNIER ETAT

Article 1.1 – Dernier état des revendications des organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT, les revendications en leur dernier état sont les suivantes :

- Une augmentation générale collective de 1000 euros annuels pour toutes les entités ;
- Un complément à l'augmentation générale pour les bas salaires (L2 élargi y compris MGEN Solutions)
- Une Prime partage de valeur-PPV de 1000 € + Extension de la prime d'attractivité aux aides-soignants et arrêt des mesures de primes de cooptation - pour le L3 ;
- Le maintien des périphériques de rémunérations pour tous (primes carburant/vélo ; primes bassins en tension ; abonnement transports...) ;
- L'augmentation du ticket restaurant ;
- 1 jour de pont offert pour le 15 mai 2026 (ou RTT employeur).

Pour la CFE-CGC, les revendications en leur dernier état sont les suivantes :

- Une augmentation générale de 1000 euros annuels pour les salariés du livre 2 élargi ;
- Une prime de partage de la valeur d'un montant de 1000 euros pour les salariés du livre 3 ;
- La fixation d'un jour de pont le vendredi 15 mai 2026.

Pour la CGT, les revendications en leur dernier état sont les suivantes :

- Une augmentation générale de 1000 euros annuels hors smic et hors mesures conventionnelles pour les salariés du livre 2 élargi ;
- Une prime de partage de la valeur d'un montant de 500 euros nets pour le livre 3 ;
- La fixation d'un jour de pont le vendredi 15 mai 2026 offert par l'employeur ;
- Une renégociation sur le temps de travail (durée du travail à 32h) et sur les astreintes de MGEN Technologies.

Pour l'UNSA-MGEN, les revendications en leur dernier état sont les suivantes :

- Une augmentation générale de 1000 euros annuels ;
- Le maintien de la prime carburant pour le L2 ;
- Une prime de partage de la valeur d'un montant de 700 euros pour les salariés du Livre 3 ;
- La fixation d'un jour de pont le vendredi 15 mai 2026.

Article 1.2 – Dernier état des propositions de l'employeur

L'employeur a proposé les mesures suivantes qui figuraient dans le projet d'accord n'ayant pas recueilli la signature majoritaire des organisations syndicales représentatives :

Pour le « livre 2 élargi » :

- Une augmentation générale de 600 euros bruts annuels à effet du 1^{er} janvier 2026 pour les salariés jusqu'à C2 (ANEM) ; C3.1 (Syntec) ; F (Courtage) ;

- Une enveloppe pour 2026 d'augmentations individuelles / promotions / égalité professionnelle (0,8% de la masse salariale pour MGEN Union et MGEN Technologies et 0,4% de la masse salariale pour MGEN et MGEN Solutions).

Pour le « livre 2 élargi » et le « livre 3 », la reconduction pour 2026 des mesures transport de l'accord NAO 2025 (prime carburant d'un montant de 200 euros, forfait vélo et covoiturage d'un montant maximal de 400 euros, prise en charge par l'employeur de 75% du montant des abonnements transports).

Pour le « livre 3 » :

- Une prime de partage de la valeur de 500 euros nets et la reconduction pour 2026 des primes et compléments de points de l'accord NAO 2025 ;
- Une enveloppe d'augmentations individuelles / promotions / égalité professionnelle de 0,4% de la masse salariale ANEM de MGEN Centres de santé.

ARTICLE 2 – MESURES UNILATERALES ARRETEES PAR L'EMPLOYEUR

Article 2.1 - Mesures concernant les salariés relevant des entités du « Livre 2 élargi »

Article 2.1.1 : Dispositions relatives aux augmentations générales

Les salariés relevant des entités du « livre 2 élargi » bénéficieront d'une augmentation générale de 500 euros bruts annuels, pour un temps plein, à effet du 1^{er} janvier 2026.

Cette augmentation générale ne s'appliquera pas aux salariés relevant des classifications C3, C4 et D de la Convention collective de la Mutualité, des classifications C3.2 et C3.3 de la Convention collective Syntec et de la classification G de la Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cette augmentation générale inclut les éventuelles mesures de même nature négociées ou décidées par les branches professionnelles dont relèvent les entités du Livre 2 élargi (CCN Mutualité, CCN Syntec, CCN courtage) au titre de l'année 2026. Elle intégrera également l'évolution de la rémunération annuelle plancher MGEN visée à l'article 3.1 du présent accord.

Article 2.1.2 : Dispositions relatives aux augmentations individuelles, aux promotions et à l'égalité professionnelle

Au titre de l'année 2026, l'employeur affectera

- Pour MGEN : 0,5 % de la masse salariale de l'entité MGEN ;
- Pour MGEN Union : 0,8 % de la masse salariale de l'entité MGEN Union ;
- Pour MGEN Technologies : 0,8 % de la masse salariale de l'entité MGEN Technologies ;
- Pour MGEN Solutions : 0,5 % de la masse salariale de l'entité MGEN Solutions ;

à des augmentations Individuelles, à des promotions et à la résorption d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces mesures s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2026, à l'exception des promotions.

Article 2.2 – Mesures concernant les salariés relevant des entités du « Livre 3 » (MGEN Action Sanitaire et Sociale et MGEN Centres de Santé)

Article 2.2.1 : Dispositions relatives aux augmentations individuelles, aux promotions et à l'égalité professionnelle

Au titre de l'année 2026, l'employeur affectera pour les salariés relevant de l'entité MGEN Centres de santé et relevant de la convention collective de la Mutualité, 0,5 % de la masse salariale annuelle de l'entité à des augmentations Individuelles, à des promotions et à la résorption d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces mesures s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2026, à l'exception des promotions.

Article 2.2.2 : Dispositions relatives aux primes

Article 2.2.2.1 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 2026 pour 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 (CCN FEHAP). Le « salaire brut » mentionné ci-avant exclut les indemnités de sujétion et la prime décentralisée.
- La RMAG et le choix (CCN 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 2026.

Article 2.2.2.2 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 2026, 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 2.2.3 : Dispositions relatives aux mesures complémentaires

Article 2.2.3.1 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 2026 :

- 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 2026.

Article 2.2.3.2 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 2026.

Article 2.3 – Mesures concernant les salariés relevant de l’UES MGEN

Article 2.3.1 : Dispositions relatives à la rémunération annuelle brute « plancher »

A compter du 1^{er} janvier 2026, 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 ;
- Et 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 2.3.2 : Dispositions relatives à la prise en charge par l’employeur en 2026 des frais de transport des salariés

Au titre de l’année 2026, 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 2.3.2.1 Dispositions relatives à l’augmentation de la prise en charge par l’employeur du coût de l’abonnement aux transports publics en 2026

Pour l’année 2026, 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 2026. Si le dispositif d’exonération de charges sociales sur la prise en charge supérieure à 50% du montant de l’abonnement n’était pas reconduit ou supprimé en 2026, l’employeur reprendrait la prise en charge du coût de l’abonnement aux transports publics exposé par le salarié à hauteur de 50 % de son montant dès le mois suivant la non-reconduction ou la suppression de cette exonération.

Article 2.3.2.2 Dispositions relatives 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 2026. Ce dispositif est également applicable au covoiturage selon les modalités précisées ci-dessous.

Le plafond annuel du forfait mobilité durable est fixé 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 2026.

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 2026.

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 2026, 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 2026.

Article 2.3.2.3 Dispositions relatives à la mise en place d'une prime transport/carburant

Au titre de l'année 2026, 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 2026 ;
- 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 2026, aux dispositions issues des accords suivants :

- L'accord relatif à la mise en place d'une Prime Transport personnel concernant les salariés de MASS du 21 mai 2015 ;
- L'accord relatif au statut social commun MGEN Technologies, article 7.8.7.

Ce dispositif prendra fin au 31 décembre 2026.

Article 2.4 – Engagements

L'employeur s'engage par ailleurs à ouvrir à signature des organisations syndicales un projet d'accord relatif au versement d'une prime de partage de la valeur d'un montant de 400 euros bruts pour les salariés des entités du Livre 3 qui répondront à une condition d'ancienneté de 6 mois à la date de dépôt de l'accord qui y sera dédié. Cet accord sera ouvert à signature au plus tard courant avril 2026.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS FINALES

Les parties conviennent que la signature du présent procès-verbal de désaccord clôture la Négociation Annuelle Obligatoire au titre de 2026.

ARTICLES 4 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la suite de sa signature, sur la plateforme Télécords, 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 procès-verbal de désaccord sera publié sur l'intranet de l'UES MGEN.

Chaque Organisation Syndicale représentative recevra un exemplaire du présent procès-verbal de désaccord.

Fait à Paris, le 28 janvier 2026

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.

Muriel PICO

Directrice des Ressources Humaines MGEN

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

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

Sandra ZEKRI

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