



**ACCORD RELATIF A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE MGEN UNION ET DE LA
FONDATION MGEN POUR LA SANTE PUBLIQUE**

ENTRE

LES ENTITES JURIDIQUES MGEN, MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE, MGEN CENTRES DE SANTE, MGEN UNION, FONDATION MGEN POUR LA SANTE PUBLIQUE, GIE MGEN TECHNOLOGIES et 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 *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 MGEN*

Il a été convenu ce qui suit,

PREAMBULE

Dans le cadre de la Décision Unilatérale Employeur sur les Horaires Individualisés du 13 mars 2009, ont été installées les modalités d'organisation du temps de travail au sein de MGEN Union et de la Fondation MGEN pour la Santé Publique, dispositif qui visait également les Centres de Gestion.

La mise en œuvre des Centres de Services issue de la convergence des Centres de Contact et des Centres de Gestion a été l'occasion de venir questionner les modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail en Centres de Services.

Dans ce cadre, la Décision Unilatérale Employeur sur les Horaires Individualisés du 13 mars 2009 contenant des dispositions communes aux Centres de Gestion et à MGEN Union et la Fondation MGEN pour la Santé Publique, a nécessairement dû faire l'objet d'une dénonciation, intervenue en date du 26 janvier 2023. Cette procédure de dénonciation a été présentée pour information consultation des CSEC de l'UES MGEN et CSE MGEN Union respectivement du 12 janvier 2023 et 19 janvier 2023.

Les collaborateurs concernés ont parallèlement été informés par lettre recommandée avec accusé de réception de la date de fin d'application de cette Décision Unilatérale de l'Employeur, fixée au 31 mai 2023.

C'est dans ce cadre que des négociations sur le futur protocole horaire applicable à MGEN Union ainsi qu'à la Fondation MGEN pour la Santé Publique se sont ouvertes dès le 5 avril 2023.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions figurant au présent accord s'appliquent aux collaborateurs de MGEN Union et de la Fondation MGEN pour la Santé Publique. Il est précisé que les dispositions du présent accord ne s'appliquent cependant pas aux collaborateurs relevant des catégories de cadre dirigeant et collaborateurs cadres dont le temps de travail est décompté en jours.

CHAPITRE II – PRINCIPE DE SUBSTITUTION

Dans le cadre de la présente négociation, les parties entendent faire relever les collaborateurs de MGEN Union et de la Fondation MGEN pour la Santé Publique :

- Des dispositions issues de l'Accord d'adaptation des dispositions de la Convention de Branche de la Mutualité UGEM du 12 mai 2004 et avenants associés, qui sont maintenues dans leur totalité à leur égard ;
- Des dispositions du présent accord collectif concernant les modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail ; le présent accord collectif venant en substitution de la Décision Unilatérale Employeur sur les Horaires Individualisés du 13 mars 2009 concernant MGEN Union et la Fondation MGEN pour la Santé Publique et qui a fait l'objet d'une dénonciation en date du 26 janvier 2023.

CHAPITRE III – MODALITES D’AMENAGEMENT ET D’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - Dispositions applicables en matière d’organisation des horaires de travail

1.1- Principe du recours à un dispositif d’horaires individualisés

Les parties au présent accord ont souhaité reconduire un dispositif d’horaires individualisés pour tous les collaborateurs de MGEN Union et de la Fondation MGEN pour la Santé Publique qui ne sont pas expressément exclus du champ d’application de cet accord, permettant d’articuler à la fois les souhaits des collaborateurs de concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle ainsi que les exigences d’organisation de MGEN Union et de la Fondation MGEN pour la Santé Publique.

1.2- Répartition des plages fixes – plages variables – plage déjeuner

Les horaires de travail des collaborateurs se situent du lundi au vendredi inclus, entre 8h et 18h30 et respectent les modalités décrites ci-dessous.

1.2.1 : Plages fixes

Les collaborateurs doivent être obligatoirement présents à leur poste de travail durant les plages fixes. Ces plages ont une durée de 1 heure 30 le matin et de 2 heures l’après-midi, doivent débuter et se terminer à la même heure pour l’ensemble des collaborateurs du centre. Elles se situent :

- Le matin entre 10h et 11h30, soit 1h30 ;
- L’après-midi entre 14h et 16h, soit 2h.

1.2.2 : Plages variables

Les plages variables permettent aux collaborateurs, dont le décompte de la durée du travail se fait en heures, de concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Les périodes de plage variable se situent :

- Le matin entre 8h et 10h, soit 2h ;
- Le midi entre 11h30 et 14h, soit 2h30 ;
- L’après-midi entre 16h et 18h30, soit 2h30.

L’employeur s’assurera, en concertation avec les collaborateurs, d’une continuité de service sur les plages variables, ce qui suppose une présence indispensable et suffisante en fonction des nécessités de service.

1.2.3 : Plage déjeuner

Elle constitue une plage particulière continue nécessairement prise pour le déjeuner pouvant se situer entre 11h30 et 14h avec une interruption minimum de 35 minutes.

Par conséquent, il est obligatoire d’enregistrer l’heure de l’interruption du travail et l’heure de la reprise.

1.2.4 : Extensions spécifiques de la plage horaire des collaborateurs

Le recours au dispositif d’extension de la plage horaire des collaborateurs ne pourra être effectif que dans les cadres déterminés ci-après et ce, de manière mesurée, pour répondre aux besoins opérationnels de fonctionnement de MGEN Union et de la Fondation MGEN pour la Santé Publique.

Dans le cadre d'opérations spécifiques mises en œuvre au sein des directions de MGEN Union (notamment dans le cadre de la mise en œuvre de dossiers stratégiques, de clôtures comptables ou d'opérations liées à l'évènementiel, ...), de la Fondation MGEN pour la Santé Publique, la plage horaire des collaborateurs peut être prolongée jusqu'à 20h, en veillant à ce que le salarié concerné bénéficie du repos quotidien légal entre deux journées d'activité, soit 11h et que l'amplitude de sa journée de travail ne dépasse pas 11h.

Dans le même esprit, pour les collaborateurs participant à des activités ponctuelles telles que l'organisation d'évènements professionnels, l'activité peut être répartie dans la semaine en englobant le samedi, et ce jusqu'à un maximum de 8 samedis par an.

Les collaborateurs seront informés de la mise en œuvre de ces mesures, au moins une semaine à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 2 - Dispositions générales applicables en matière de durée du travail et d'aménagement du temps de travail

2.1 - Durée moyenne hebdomadaire et journalière de travail

La durée moyenne hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures, du lundi au vendredi soit 7 heures en moyenne par jour travaillé.

Il est rappelé qu'en application des articles L.3121-20 et suivants du Code du travail, sur une même semaine de travail, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures et ne peut dépasser 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

2.2 - Amplitude - Durée minimale et maximale journalière de travail

La durée minimale d'une journée de travail est déterminée par le nombre d'heures incluses dans les plages fixes, dans le cadre d'une organisation du temps de travail pouvant être à temps plein ou à temps partiel et à l'exclusion des temps consacrés à une pause.

La durée maximale d'une journée de travail ne saurait être supérieure à 10 heures.

L'amplitude de la journée de travail est la durée qui s'écoule entre l'heure d'entrée la plus précoce et l'heure de sortie la plus tardive et pendant laquelle, par conséquent, les collaborateurs ont la possibilité d'accomplir leur travail.

Compte tenu de la pause déjeuner, l'amplitude journalière ne saurait être supérieure à 11 heures.

2.3- Modalités d'aménagement de la durée du travail et octroi de jours RTT

Afin de favoriser un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des collaborateurs et de contribuer ainsi à une meilleure qualité de vie au travail, la modalité préconisée d'aménagement du temps de travail hebdomadaire est de 37 heures et 13 jours RTT pour un temps plein soit 7 heures 24 minutes journalières, en référence à l'Accord d'adaptation des dispositions de la Convention de Branche de la Mutualité UGEM du 12 mai 2004.

Concernant les collaborateurs exerçant à temps partiel, ces mêmes modalités d'aménagement du temps de travail leur sont applicables au prorata de leur durée de travail contractuelle :

Taux contractuel	Nombre d'heures travaillées	Nombre d'heures rémunérées	Nombre de JRTT / an (y compris journée de solidarité)	Nombre d'heures RTT / an (y compris journée de solidarité) Conversion en centièmes (= nombre de JRTT x 7,4)
100 %	37 H	35 H	13 J	96,2 H
90 %	33,3 H	31,5 H	11,7 J	86,58 H
80 %	29,6 H	28 H	10,4 J	76,96 H
70 %	25,9 H	24,5 H	9,1 J	67,34 H
60 %	22,2 H	21 H	7,8 J	57,72 H
50 %	18,5 H	17,5 H	6,5 J	48,1 H
40 %	14,8 H	14 H	5,2 J	38,48 H
30 %	11,1 H	10,5 H	3,9 J	28,86 H
20 %	7,4 H	7 H	2,6 J	19,24 H
10 %	3,7 H	3,5 H	1,3 J	9,62 H

Les jours RTT seront positionnés en journée ou demi-journée dans les plannings des collaborateurs et décomptés selon le nombre d'heures prévues :

- Pour les collaborateurs à temps plein, un jour complet de RTT sera décompté à hauteur de 7 heures 24 minutes. Pour une demi-journée (matin ou après-midi), la demi-journée RTT sera décomptée à hauteur de 3 heures 42 minutes.
- Pour les collaborateurs à temps partiels, le décompte des jours RTT sera fait au réel de l'horaire planifié sur la journée entière ou la demi-journée.

2.4- Pauses

Les pauses intervenant pendant les plages fixes donnent lieu à un mouvement d'entrée-sortie. Elles ont une durée maximale de 10 minutes par plage fixe et ne sont pas rémunérées.

2.5- Report d'heures et crédit-débit d'heures

Les heures reportées d'une semaine sur l'autre ne peuvent excéder 3 heures avec cumul possible à concurrence de 10 heures. Dès que le cumul d'heures reportées excède 7 heures 24 minutes, le salarié devra le régulariser dans les quatre semaines qui suivent celle où il est constaté.

L'utilisation du crédit d'heures pourra se faire de deux façons, tout en garantissant une continuité et une qualité de service :

- Chaque collaborateur pourra aménager ses heures d'entrées et / ou de sorties à l'intérieur des plages variables.
- Chaque collaborateur pourra solliciter l'accord de son manager pour bénéficier, dans le cadre de l'utilisation de son crédit d'heures, d'une autorisation d'absence par demi-journée calculée sur la base de la répartition du temps de travail dont il bénéficie.

Cette autorisation d'absence, ne pouvant se traduire par une absence sur une journée entière, pourra être sollicitée dans le cadre de demi-journée.

Ces autorisations d'absence devront donner lieu à une demande auprès du manager au moins 48 heures à l'avance.

Les heures effectuées dans le cadre du report d'heures, à l'initiative du salarié, sont sans incidence sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

Les heures de débit sont limitées à 4 heures et doivent être régularisées dans les quatre semaines qui suivent celle où elles sont constatées.

Au-delà des quatre semaines de régularisation, tout solde d'heures négatif entraînera l'application de la réglementation concernant les absences injustifiées, c'est-à-dire une retenue sur salaire.

Cette même procédure sera appliquée en cas de solde d'heures négatif dépassant les 4 heures.

Si cette régularisation ne peut être faite pour cause de maladie, ou pour toute autre absence provoquée par un cas de force majeure, elle devra intervenir au cours des deux semaines qui suivent la reprise.

En cas de départ de l'entreprise (démission, retraite, licenciement), la régularisation du crédit ou du débit sera effectuée au niveau du solde de tout compte.

2.6- Absences et congés

Les absences pour maladie et congés de toutes sortes sont comptabilisées pour le nombre d'heures moyen du jour considéré et tel que résultant du mode de répartition du temps de travail applicable au salarié concerné.

Les temps d'absence pour les mandats divers ou formation professionnelle doivent être signalés conformément aux procédures applicables dans chaque centre de service : leur prise en compte est effectuée comme ci-dessus.

2.7- Exercice du droit syndical

L'existence d'un dispositif d'horaires individualisés ne peut porter atteinte aux droits attachés au statut de représentant du personnel.

Les actes relevant du libre exercice du droit syndical et notamment la collecte des cotisations, la diffusion des tracts et la réunion mensuelle se situeront pendant le temps de travail et conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

2.8- Enregistrement des temps

Le décompte des heures de travail est assuré par un système d'enregistrement informatisé, via un outil de gestion des temps.

L'instauration d'un dispositif d'horaires individualisés ne peut se réaliser sans un enregistrement des temps de travail. Pour avoir un relevé objectif de ce temps de travail et pour donner à chacun la possibilité à tout moment de connaître avec précision le nombre d'heures qu'il a accompli et celui qui lui reste à faire, un outil de gestion des temps est accessible à tous les collaborateurs via le poste de travail informatisé.

Toute interruption de l'activité doit donner lieu à un mouvement d'enregistrement (entrée et/ou sortie). Chaque collaborateur est responsable de l'exactitude du temps badgé.

Il est rappelé que toute fraude, tentative de fraude et manquement répété du collaborateur quant à l'enregistrement du temps de travail pourra donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

2.9- Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande du manager et doivent faire l'objet d'un écrit de celui-ci envers le collaborateur concerné.

Ces heures doivent être distinguées des heures effectuées volontairement par les collaborateurs dans le but de se constituer un crédit d'heures.

Les heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations prévues par le Code du travail.

CHAPITRE IV : Suivi de l'accord : Commission Paritaire de Suivi de l'accord

Les parties signataires proposent de mettre en place une Commission Paritaire de Suivi qui soit l'instance de suivi de la mise en œuvre du présent accord et dont la composition, les missions et les moyens sont précisés ci-après.

ARTICLE 1 : Composition

Cette Commission Paritaire de Suivi est composée paritairement des représentants de l'employeur et de quatre collaborateurs désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES.

ARTICLE 2 : Mission et fonctionnement

Présidée par l'employeur, la Commission Paritaire de Suivi se réunit au moins une fois par an.

La mission dévolue à la Commission Paritaire de Suivi du présent accord consiste notamment à :

- S'assurer du respect de l'application du présent accord et de sa mise en œuvre, notamment par le suivi des indicateurs et objectifs résultant du présent accord,
- Être force de proposition pour l'amélioration et l'efficacité du dispositif mis en place, notamment en cas d'interprétation nécessaire des dispositions du présent accord.

ARTICLE 3 : Moyens

Le temps passé par les membres de la délégation salariale aux réunions de la Commission Paritaire de Suivi du présent accord ainsi que le temps de trajet pour se rendre à ces réunions sont payés comme temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les frais de déplacement et d'hébergement associés seront pris en charge par l'employeur, sur présentation des justificatifs et en fonction des règles arrêtées au niveau de l'UES MGEN.

En vue de faciliter les travaux d'analyse, une réunion préparatoire d'une demi-journée sera organisée en amont de la Commission Paritaire de Suivi.

CHAPITRE V : Dispositions finales

ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er juin 2023.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 2 : Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 3 : Clause de Revoyure

Il est convenu entre les parties qu'à l'issue de la réunion de la 1^{ère} Commission Paritaire de Suivi du présent accord et dans le cadre de la clause de revoyure ainsi fixée, les parties se réuniront pour examiner la nécessité de réviser ou non le présent accord.

ARTICLE 4 : Dépôt et Publicité

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la DREETS, et un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes. Le présent accord sera publié sur l'espace numérique (intranet) du groupe MGEN et sur la base de données nationale des accords d'entreprise, conformément à la législation en vigueur.

Chaque Organisation Syndicale représentative recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Paris, le 17 mai 2023

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

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

Nathalie DEGRELLE

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

Stéphane GUILBERT

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

Frédéric MULLER

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