

**PROTOCOLE D'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, 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*

*Fédération Française de la Santé, de la Médecine et de l'Action Sociale **C.F.E.- C.G.C.***

*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** 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*

de

Handwritten signature and initials, including a large 'M' and 'S' with a '1' and '24'.

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 traduit la volonté d'associer plus étroitement l'ensemble des salariés à l'évolution de la performance globale de l'entreprise, de renforcer, par là même, la cohésion sociale et de développer le sentiment d'appartenance au groupe dans le cadre de la politique sociale et managériale validée par le Conseil d'administration.

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.

Les critères de répartition ont été choisis 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 I : 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 II : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de trois exercices civils, à compter du 1er janvier 2012 soit jusqu'au 31 décembre 2014.

A la date du 31 décembre 2014, le présent accord cessera définitivement de produire effet et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

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

ARTICLE III : 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 des exercices couverts 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'INTERESSEMENT

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

L'enveloppe annuelle prévue au titre de l'intéressement s'élève à 1% de la masse salariale brute, sauf à prévoir, de manière ultérieure et après la première année d'application, des dispositions plus favorables, par voie d'avenant.

Par ailleurs, le cumul du montant de l'intéressement perçu au titre de l'indicateur UES MGEN et de la réserve spéciale de participation telle qu'elle ressort de l'accord UES MGEN du 28 juin 2012 ne pourra excéder annuellement une enveloppe de 0,60% 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 V : CALCUL DE LA PRIME GLOBALE D'INTERESSEMENT

V-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, articulés autour d'un objectif seuil et d'un objectif cible.

R


ASU^{de} 3

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.

La détermination du montant d'intéressement versé pour chaque indicateur sera calculée selon la formule suivante :

Le montant effectif d'intéressement est égal au montant d'intéressement correspondant à l'atteinte du seuil et du montant additionnel effectif ; ce dernier étant égal à l'écart entre le montant maximum d'intéressement et le montant d'intéressement correspondant à la performance seuil, multiplié par le ratio entre l'écart entre la performance réalisée et la performance seuil et l'écart entre la performance maximum et la performance seuil.

Dans le cadre de l'enveloppe annuelle de 1% de la masse salariale brute déterminée à l'article IV ci-dessus, la part respective des indicateurs est la suivante :

- Indicateur « UES MGEN » : 60 % de l'enveloppe globale prévue (l'enveloppe totale représentant 1% de la masse salariale brute),
- Indicateur (s) « Mutuelle » : 40 % de l'enveloppe prévue (soit 1% de la masse salariale brute), répartie en 4 enveloppes égales, pour chaque mutuelle de l'UES MGEN, pondérées par les effectifs de la mutuelle considérée.

R

4
R 24⁴

V-2 : Tableau des indicateurs et des objectifs seuil et cible

<i>INTERESSEMENT : Enveloppe de 1 % de la masse salariale, sous réserve de l'article IV du présent accord</i>											
INDICATEUR (libellé et définition)	Entités juridiques de l'UES MGEN Résultat net combiné du Groupe MGEN hors résultats exceptionnels et hors charges d'impôts (impôts sur les sociétés et impôts liés : CET et taxe d'apprentissage)	Montant maximal : 60% de l'enveloppe globale prévue au titre de l'intéressement									
OBJECTIF SEUIL	Résultat net combiné du Groupe MGEN, tel que défini ci-dessus, inférieur au maximum de 10% du même résultat budgété										
OBJECTIF CIBLE	Atteinte du résultat net combiné du Groupe MGEN, tel que défini ci-dessus, budgété pour l'année considérée										
QUANTIFICATION 2012 des objectifs seuil et cible											
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Résultat net combiné 2012</th> <th>% de l'enveloppe d'intéressement dédiée</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Seuil <i>(hors résultats exceptionnels et hors charges d'impôts)</i></td> <td>-26,3 millions d'euros</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Cible <i>(hors résultats exceptionnels et hors charges d'impôts)</i></td> <td>-23,9 millions d'euros</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>		Résultat net combiné 2012	% de l'enveloppe d'intéressement dédiée	Seuil <i>(hors résultats exceptionnels et hors charges d'impôts)</i>	-26,3 millions d'euros	50%	Cible <i>(hors résultats exceptionnels et hors charges d'impôts)</i>	-23,9 millions d'euros	100%
		Résultat net combiné 2012	% de l'enveloppe d'intéressement dédiée								
Seuil <i>(hors résultats exceptionnels et hors charges d'impôts)</i>	-26,3 millions d'euros	50%									
Cible <i>(hors résultats exceptionnels et hors charges d'impôts)</i>	-23,9 millions d'euros	100%									

de

Y D ^{Ac} 5

**INDICATEUR 2
(libellé et définition)**

Nombre d'adhésions sur l'ensemble des offres

Objectif annuel agrégé issu de la moyenne pondérée des objectifs annuels de nombres d'adhésions par offres

Offre	Poids dans l'objectif agrégé
MGEN	40%
Efficienc Santé	30%
COREM	15%
Solution Prévoyance	5%
Complément d'autonomie	5%
Sollicitudes	5%

Montant maximal : 0,2 % de la masse salariale UES /effectifs globaux X le nombre de salariés de MGEN

OBJECTIF SEUIL

Atteinte de 90% de l'objectif agrégé tel que défini ci-dessous

OBJECTIF CIBLE

Atteinte de 100% de l'objectif agrégé tel que défini ci-dessous

Offre	Objectif 2012
MGEN	43 000
Efficienc Santé	22 000
COREM	5 300
Solution Prévoyance	4 500
Complément d'autonomie	5 500
Sollicitudes	2 500

QUANTIFICATION 2012 des objectifs seuil et cible

	Atteinte de l'objectif	% de l'enveloppe d'intéressement dédiée
Seuil	90%	50%
Cible	100%	100%

DL

[Signature] 7

	MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE	Montant maximal : 0,4 % de la masse salariale UES /effectifs globaux X le nombre de salariés de MGEN Action Sanitaire et Sociale									
<p>INDICATEUR (libellé et définition)</p> <p>OBJECTIF SEUIL</p> <p>OBJECTIF CIBLE</p> <p>QUANTIFICATION 2012 des objectifs seuil et cible</p>	<p>Taux d'EBE consolidé des établissements de MGEN Action Sanitaire et Sociale</p> <p>Ratio d'EBE (excédent brut d'exploitation) rapporté aux produits d'exploitation, cumulé sur l'ensemble des établissements de MGEN Action Sanitaire et Sociale = $\frac{\Sigma \text{EBE}}{\Sigma \text{produits d'exploitation}}$ Défini selon le Plan Comptable Général</p> <p>Atteinte de 90% de l'objectif de taux d'EBE défini pour l'année de référence</p> <p>Atteinte de 100% de l'objectif de taux d'EBE, défini pour l'année de référence</p> <table border="1" data-bbox="480 1447 1224 1711"> <thead> <tr> <th></th> <th>Taux d'EBE 2012</th> <th>% de l'enveloppe d'intéressement dédiée</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Seuil</td> <td>4,5%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Cible</td> <td>5%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>		Taux d'EBE 2012	% de l'enveloppe d'intéressement dédiée	Seuil	4,5%	50%	Cible	5%	100%	
	Taux d'EBE 2012	% de l'enveloppe d'intéressement dédiée									
Seuil	4,5%	50%									
Cible	5%	100%									

Handwritten mark

Handwritten signature and date: Y. J. 24

<p>INDICATEUR (libellé et définition)</p> <p>OBJECTIF SEUIL</p> <p>OBJECTIF CIBLE</p> <p>QUANTIFICATION 2012 des objectifs seuil et cible</p>	<p>MGEN CENTRES DE SANTE</p> <p>Taux d'EBE consolidé des établissements de MGEN Centres de Santé</p> <p>Ratio d'EBE (excédent brut d'exploitation) rapporté aux produits d'exploitation, cumulé sur l'ensemble des établissements de MGEN Centres de Santé = $\Sigma \text{EBE} / \Sigma \text{produits d'exploitation}$ Défini selon le Plan Comptable Général</p> <p>Taux d'EBE au maximum inférieur de 10% à l'objectif de taux d'EBE défini pour l'année de référence</p> <p>Atteinte de 100% de l'objectif de taux d'EBE défini pour l'année de référence</p> <table border="1" data-bbox="480 1249 1225 1440"> <thead> <tr> <th></th> <th>Taux d'EBE 2012</th> <th>% de l'enveloppe d'intéressement dédiée</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Seuil</td> <td>-21,45%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Cible</td> <td>-19,5%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>		Taux d'EBE 2012	% de l'enveloppe d'intéressement dédiée	Seuil	-21,45%	50%	Cible	-19,5%	100%	<p>Montant maximal : 0,4 % de la masse salariale UES /effectifs globaux X le nombre de salariés de MGEN Centres de Santé</p>
	Taux d'EBE 2012	% de l'enveloppe d'intéressement dédiée									
Seuil	-21,45%	50%									
Cible	-19,5%	100%									

R

de 9
24

	MGEN UNION		Montant maximal : 0,4 % de la masse salariale UES /effectifs globaux X le nombre de salariés de MGEN Union
INDICATEUR (libellé et définition)	Charges de fonctionnement comptabilisées dans MGEN Union, hors Chorégie et Partenariats Prévention Santé		
OBJECTIF SEUIL	Respect du budget de charges de fonctionnement comptabilisées dans MGEN Union, hors Chorégie et Partenariats Prévention Santé		
OBJECTIF CIBLE	Economie de 5% par rapport au budget prévu de charges de fonctionnement tel que défini ci-dessus		
QUANTIFICATION 2012 des objectifs seuil et cible		Atteinte de l'objectif agrégé	% de l'enveloppe d'intéressement dédiée
	Seuil	91,4 M€	50%
	Cible	86,8 M€	100%

VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

ARTICLE VI : 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 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.

de

10

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 VII : PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT

VII-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.

En l'espèce et en application de l'article IV du présent accord, le cumul du montant global de l'intéressement du au titre de l'indicateur UES et de la réserve spéciale de participation ne pourra excéder annuellement une enveloppe de 0,6% 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.

VII- 2 : Plafonnement individuel :

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

ARTICLE VIII : DATE DE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

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

Les salariés qui le souhaitent pourront verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le plan d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan.

ARTICLE IX : INFORMATION COLLECTIVE DES SALARIES

Les salariés des entités juridiques de l'UES MGEN sont informés du présent accord par voie d'affichage et par le Portail de l'UES MGEN.

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

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

de

 11

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 tenus à sa disposition au moins 8 jours avant la date prévue pour la réunion.

Les travaux de la Commission de Suivi pourront être pris en compte dans le cadre des négociations à venir (avenant au présent accord ou nouvel accord ; dans ce dernier cas, en particulier pour l'évolution des indicateurs).

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 X : 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 plan d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan.

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.

12

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

ARTICLE XI : 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 XII : REGIMES FISCAL ET SOCIAL

Dans la limite des plafonds prévus à l'article VII, 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.

ARTICLE XIII : 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 les services de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) en application de l'article L. 3345-2 du Code du travail, le présent accord pourra faire l'objet de révision notamment en cas d'absence de conformité avec les principes ayant prévalu dans le cadre de sa mise en œuvre ; mais également pour actualiser les éléments se rapportant aux indicateurs à prendre en compte pour le calcul de la prime d'intéressement (actualisation des objectifs seuil et objectifs cible sur les années 2013 et 2014).

Dans ce cas, l'avenant annuel devra intervenir au plus tard le 30 juin de l'exercice concerné.

ARTICLE XIV : DEPOT

Le présent accord sera déposé auprès des services de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes, au plus tard dans les 15 jours qui suivent sa date limite de conclusion.

Fait à Paris, le 28 juin 2012



POUR L'EMPLOYEUR

MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union et
Fondation MGEN pour la Santé Publique



Thierry BEAUDET
Président

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

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



Alain CHARRAS
Délégué syndical central

Fédération Française de la Santé, de la Médecine et
de l'Action Sociale **C.F.E.- C.G.C.**



Jean Paul ZERBIB
Délégué syndical central

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



Serge MARQUINE
Délégué syndical central

UNSA-MGEN 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



Dominique CHALOUBIE
Délégué syndical central