

Accord collectif relatif aux salaires et primes au sein de MC2A PROMEOM

Entre :

L'Association MC2A PROMEOM, dont le siège est situé 213, rue de Gerland, 69007 Lyon, représentée par Monsieur Jean-Robert STEINMANN, Directeur Général, ayant tous pouvoirs à cet effet.

Ci-après dénommée l'Association ou PROMEOM.

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'association :

Pour l'organisation syndicale CGT, madame Fernanda MOUREAU et monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation FO, madame Jeannette ZITOUNI et monsieur Thibault JACQUOT, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale CFDT, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale.

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble, les parties.

Préambule

MC2A PROMEOM a absorbé, au 1er janvier 2025, les associations AGEMETRA et AST GRAND LYON. Les salariés de ces deux associations ont été transférés au sein de MC2A PROMEOM, qui, par ailleurs, a accueilli de nouveaux collaborateurs depuis le 1er janvier 2025.

L'année 2025 est une année particulière de transition sur le plan social, avec la négociation en cours des accords d'harmonisation et de substitution en vue de définir le statut collectif unifié de MC2A PROMEOM.

Dans ce contexte, la direction souhaite rebâtir une politique de rémunération cohérente, transparente et équitable garantissant la reconnaissance du travail des collaborateurs et renforçant la lisibilité des composantes salariales, et en tenant compte des dispositions conventionnelles de branche récemment révisées en matière de classification et de rémunération.

La Direction et les organisations syndicales représentatives de l'Association se sont rencontrées les 23 et 30 octobre 2025, le 20 novembre 2025, le 1^{er} décembre 2025 et le 4 décembre 2025, et 10 décembre 2025.

A l'issue de ces rencontres, les parties ont négocié l'accord suivant.

Chapitre 1 : Objet de l'accord – Champ d'application

Cet accord constitue un accord de substitution au sens des dispositions de l'article L2261-14 du code du travail. Il remplace, par conséquent, dès son entrée en vigueur l'ensemble des accords, notes de services, engagements unilatéraux et usages existant en matière de rémunération, étant précisé que les avantages antérieurs ayant une nature contractuelle dont bénéficient le cas échéant certains salariés individuellement continueront à suivre leur régime propre.

Le champ d'application du présent accord est l'association MC2A.

Chapitre 2 : Dispositions générales régissant la rémunération de base et la prime d'ancienneté

Article 2.1 Classification conventionnelle de branche et rémunération minimale garantie

En application des dispositions conventionnelles de branche (issues de l'accord de révision de la convention du 23 mai 2024), chaque emploi est rattaché à une classe conventionnelle, allant de A à M à laquelle correspond un niveau de rémunération minimale annuelle garantie (RMAG).

Cette classification conventionnelle constitue un cadre de référence, garantissant à chaque collaborateur une rémunération conforme au niveau minimal conventionnel.

Afin de favoriser l'évolution de carrière et de mettre en avant les compétences acquises, la convention collective prévoit la possibilité de définir des niveaux 2 au sein d'une même classe d'emploi, dès lors qu'un salarié met en œuvre une contribution complémentaire aux missions déjà définies dans son emploi repère, déterminée par le service. La convention collective de branche définit les conditions d'accès à ce niveau 2 et notamment celle tenant à la mise en œuvre de cette contribution complémentaire pendant une durée minimale de 3 ans. Pendant cette période minimale, le salarié perçoit une prime égale à 6 % de la RMAG de l'emploi occupé, conformément aux dispositions conventionnelles. A l'issue de cette période de 3 ans, cette prime est intégrée au salaire mensuel du salarié qui accède au niveau 2 de son emploi, changement de niveau concrétisé par un avenant à son contrat de travail. C'est sur la base de ces dispositions que le travail de transposition de la nouvelle classification est opéré.

Article 2.2 Salaire de base

2.2.1.: Principe

Au sein de MC2A, le salaire annuel de base est réparti en treize fractions. Douze fractions sont versées de janvier à décembre et la treizième en décembre.

La treizième fraction de salaire peut être versée en une seule fois en décembre ou en deux versements (50 % en juin et 50 % en décembre).

La treizième fraction de salaire constitue une partie intégrante du salaire des collaborateurs. Elle est prise en compte dans l'assiette de calcul des indemnités de

congés payés, des indemnités de rupture, des cotisations sociales et de retraite et dans les déclarations sociales.

2.2.2.: Règles spécifiques pour les salariés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, bénéficient d'une rémunération annuelle versée sur 12 mois seulement (« réseau ex-Agemetra »)

Ces salariés pourront demander de percevoir cette rémunération annuelle sur 13 fractions de salaire au lieu de 12, à compter du 1er janvier 2026.

Les salariés concernés pourront demander cette modification au service Ressources Humaines avant le 20 janvier 2026. Le salarié devra à cette occasion préciser s'il souhaite que le versement de la 13^{ème} fraction s'opère en un versement unique en décembre de chaque année ou en deux versements (50% en juin et 50 % en décembre de chaque année). La modification sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

La réglementation relative aux acomptes permettra le cas échéant de pallier les difficultés que pourrait générer le passage de l'ancienne à la nouvelle modalité de versement de leur rémunération.

Article 2.3 Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté fait partie intégrante de la rémunération pour les salariés non-cadres et les assimilés cadres. Elle est définie par la convention collective et correspond à un pourcentage appliqué à la rémunération minimale annuelle garantie (RMAG), en fonction des années d'ancienneté. Les cadres ne sont pas concernés par ce dispositif.

Cette prime, encadrée par la convention collective, est calculée sur la base d'un pourcentage de la RMAG conventionnelle, puis divisée par 12 afin d'être versée mensuellement, en cohérence avec les modalités de versement des autres primes. La 13^e fraction de salaire de base est, quant à elle, versée sans application du pourcentage correspondant à la prime d'ancienneté.

La règle rappelée ci-avant se substitue à compter de l'entrée en vigueur du présent accord :

- aux accords collectifs portant sur la prime d'ancienneté qui étaient en vigueur au sein des anciennes structures AGEMETRA et AST GRAND LYON et qui ont été mis en cause, à compter du 1^{er} janvier 2025, par l'effet de l'absorption

de ces entités par l'Association MC2A : il en est ainsi notamment de l'Accord du 11 septembre 2001 d'AGEMETRA sur « la mise en place d'un régime obligatoire de retraite par capitalisation pour le personnel non-cadre et sur la modification du régime de prévoyance remboursement des frais de santé du personnel cadre » (article 1) ; accord qui portait pour partie sur l'impact de l'ancienneté des salariés cadres et non cadres sur leurs salaires.

- à tous les usages antérieurs portant sur le même objet et notamment à l'usage qui était précédemment applicable au sein de l'AST GRAND LYON consistant à verser aux salariés non-cadres leur prime d'ancienneté en 13 mensualités.

Chapitre 3 : Eléments complémentaires de rémunération variable et primes diverses

L'objectif d'harmonisation présenté en préambule du présent accord et la mise en œuvre progressive des dispositions résultant de l'accord portant révision partielle de la convention collective des SPSTI du 23 mai 2024 rendent indispensable la remise à plat des normes qui existaient au sein des anciennes structures AGEMETRA et AST GRAND LYON absorbées par MC2A.

Il est donc convenu de mettre fin, par l'entrée en vigueur du présent accord, aux éléments disparates en matière de rémunération variable et de primes diverses ayant pour source les anciens accords collectifs mis en cause par l'effet des fusions précitées ou les usages et engagements unilatéraux qui étaient en vigueur au sein de chacune de ces structures, à l'exception de la gratification dite de « cooptation » qui demeurera en vigueur en tant qu'usage.

Sans que cette énumération soit exhaustive, sont notamment concernés par la suppression à compter de l'entrée en vigueur du présent accord les éléments suivants :

- le dispositif de prime variable annuelle qui était en vigueur au sein de l'AST GRAND LYON ; une réflexion est en cours et se poursuivra pour définir un projet de nouveau dispositif de rémunération variable ;
- les primes de missions auxiliaires : dans un souci d'équité et d'harmonisation, les primes de mission auxiliaires seront calculées dans le respect des dispositions de la convention collective de branche (5 % de la RMAG (Rémunération Mensuelle Annuelle Garantie) de l'emploi occupé et non plus en pourcentage du salaire de base ou forfaitairement ; il est par ailleurs précisé qu'à compter du 1^{er} janvier 2026, il ne sera plus possible d'exercer plus de deux missions auxiliaires ;

- les primes en lien avec les missions de tuteur : il sera fait application des dispositions de la convention collective de branche ;
- les primes en lien avec une expertise de risques professionnels spécifiques ;
- les primes en lien avec des missions de coordination ;
- les primes de référents CPST et APST, et autres référents métiers,
- les primes de renfort pour remplacement de médecins absents, primes pour les assistantes sur les vacances de remplacement des médecins etc.
- etc.

De la même manière, le présent accord met fin à l'usage relatif aux primes dites « de doublage » initialement institué au sein de l'ancienne structure AGEMETRA par note de service du 22 mai 2019 (et mentionné dans l'accord de NAO du 22 juin 2021) au profit des ASST/Secrétaires médicales/médicaux, Référent(e)s et Coordonnatrice(teurs) de centre et mentionné dans l'accord 22 juin 2021, puis étendu par la suite aux mêmes catégories de salariés chez PROMEOM.

Par dérogation aux dispositions du présent accord relatives à l'entrée en vigueur (cf. infra), la prise d'effet de cette suppression sera néanmoins différée au 31 mars 2026.

La remise à plat issue du présent accord permettra la finalisation de la transposition des nouvelles dispositions conventionnelles de branche. Plus globalement la redéfinition d'une politique de rémunération correspondant au cadre de PROMEOM dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel et sans préjudice des avantages antérieurs particuliers ayant une nature contractuelle dont l'adaptation s'opèrera en tenant compte du régime applicable à cette catégorie.

Chapitre 4 : Avantages sociaux et collectifs

En complément de la rémunération directe, le Service met en place des avantages sociaux qui contribuent à la qualité de vie et au pouvoir d'achat des salariés.

Article 4.1 : Mutuelle et prévoyance

Chaque salarié bénéficie d'une couverture santé et prévoyance via une mutuelle et des garanties prévoyance, financée en partie par l'employeur. Une commission du CSE existe et propose des évolutions dans le cadre de négociation annuelle.

Article 4.2 : Plan d'Epargne Entreprise (PEE)

Un accord est en cours de négociation. Un référent PEE est élu au sein du CSE.

Article 4.3 : Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO)

Un accord est en cours de négociation.

Article 4.4 : Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERECO ou PERCOL)

Un accord est en cours de négociation.

Article 4.5 : Négociation GEPP (Gestion Emploi et Parcours Professionnel)

A l'occasion de la négociation relative à la GEPP, la question de la prise en compte de l'ancienneté et des diplômes seront abordés.

Article 4.6 : Ticket Restaurant

Le Service contribue au financement des titres-restaurant, actuellement à hauteur de 60% pour une valeur unitaire de dix euros, le reste à charge étant de 40 % pour le salarié. Ces modalités peuvent être réexaminées chaque année dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

Article 4.7 : Frais de mobilité

Les frais de transport en commun domicile-travail sont pris en charge par le Service dans la limite du plafond légal maximum en vigueur. Actuellement, ce plafond correspond à 75 % du coût de l'abonnement aux transports en commun. Ce taux pourra évoluer en fonction de la réglementation. Dans le cadre des Négociations annuelles 2025, il a été mis en place un forfait mobilité durable et une proposition de leasing Vélo d'entreprise.

Chapitre 5 : Dispositions finales

Article 5.1 : Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026, sous réserve des dispositions spécifiques qu'il prévoit concernant la date de prise d'effet de suppression de la prime dite « de doublage ».

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2 : Révision de l'accord

Une Commission de suivi de l'application des modalités du présent accord est constituée. La commission de suivi se réunit une fois par an à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. Elle se compose de membres de la Direction, et d'au moins un représentant, par organisation syndicale représentative, dans la limite de deux par organisation syndicale représentative.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

Article 5.3 : Clause de rendez-vous

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires ayant pour conséquence de remettre en cause les dispositions du présent accord avant son terme, des négociations s'ouvriront sans délai (et au plus tard dans les 3 mois de la demande d'une des parties intéressées) pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la réglementation et des dispositions conventionnelles visées dans le présent accord.

Article 5.4 : Information des salariés

Conformément à l'article R. 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera communiqué à tous les salariés au moment de leur embauche. Par ailleurs, l'employeur en tiendra un exemplaire à jour à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

Le présent accord sera accessible sur l'intranet.

Article 5.5 : Dépôt

1 exemplaire original de chaque accord sera remis à un représentant de chaque organisation syndicale représentative contre décharge.

Le présent accord sera déposé :

- Par voie dématérialisée sur la plateforme de télé procédure (Télé Accords) du Ministère du Travail,
- Et en un exemplaire papier en recommandé au Conseil de Prud'hommes de Lyon,

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Fait à LYON, le 10 décembre 2025

En 5 exemplaires originaux

Pour MC2A PROMEOM

Monsieur Jean-Robert STEINMANN, Directeur Général

Package:E882D8DE2FA2

M. Jean-Robert STEINMANN

Signé par:M. Jean-Robert STEINMANN, 15.12.2025 22:12:10 GMT

Pour l'ORGANISATION SYNDICALE CGT,

Monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en sa qualité de Délégué syndical

Signé par:M. Anthony LE
PIOUFFLE

Date:15.12.2025 16:33:23

GMT

Package:E882D8DE2FA2

Pour l'ORGANISATION SYNDICALE FO,

Madame Jeannette ZITOUNI, en sa qualité de Déléguée syndicale

Pour l'ORGANISATION SYNDICALE CFDT,

Madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de Déléguée syndicale

Signé par:Mme Chantal
PLANCHON

Date:15.12.2025 18:47:46

GMT

Package:E882D8DE2FA2