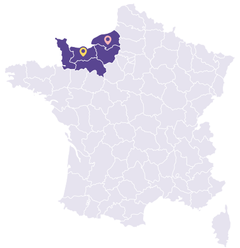
FOCUS PORTRAITS DE RÉGIONS

VYV³ | Normandie



VYV³ Normandie : basée à Rouen et présente sur les cinq départements normands, elle emploie 1 500 salariés et gère 170 services de soins et d'accompagnement mutualistes.

Présidée par Isabelle Wuillème et dirigée par Laurent Bedfert, VYV³ Normandie propose une offre de soins médicaux et paramédicaux pour répondre aux besoins de chacun, tout au long de sa vie, quels que soient le revenu, l'état de santé et le lieu de vie.

ARS DE RATTACHEMENT :
ARS Normandie Espace Claude Monet, 2 place Jean Nouzille, CS 55035, 14050 Caen Cedex 4

SIÈGE DE VYV³ NORMANDIE :
17 avenue de la Libération - 76045 Rouen Cedex 1

PRÉSIDENTE : **Isabelle Wuillème**

LINKEDIN VYV³ NORMANDIE

Établissements VYV³ pour la région : 170 établissements

ACCOMPAGNEMENT & SOINS
- **15** établissements **petite enfance**
- **3 centres de soins infirmiers**
- **8** services de **soins infirmiers à domicile**
- **6 EHPAD**
- **5 résidences autonomie**
- **8** structures et services **handicap psychique**
- **23** centres de **santé dentaire**
- **1** établissement de **santé mentale** (mgen)

PRODUITS & SERVICES
- **68** magasins **Écouter Voir – optique mutualiste**
- **27** magasins **Écouter Voir – audition mutualiste**
- **5 pharmacies** mutualistes
- **4** établissements de **matériel médical** (pilotage national)

COLLABORATEURS VYV³ :
environ 1500 collaborateurs

BÉNÉFICIAIRES :
environ 400 000 bénéficiaires/an

CHIFFRE D'AFFAIRES : **131M€ d'activité**

Établissement mgen rejoignant l'Union

1 centre de santé mentale situé à Rouen

EFFECTIFS : **35 collaborateurs**
CHIFFRE D'AFFAIRES : **2,8M€**

Six questions à Laurent Bedfert

Directeur Général Régional VYV³ Normandie

Pouvez-vous nous présenter votre Union en quelques mots ?

VYV³ Normandie a rejoint le Groupe VYV en 2021. C'est aujourd'hui le premier réseau de soins et d'accompagnement en Normandie. Notre activité repose sur 8 filières métiers : optique, audition, dentaire, pharmacie, services à domicile, accompagnement des personnes en situation de handicap, des personnes âgées et de la petite enfance. Notre ambition est de construire ensemble l'acteur incontournable, innovant et exemplaire du soin et de l'accompagnement en Normandie, en nous appuyant sur notre longue et solide expérience.

Avez-vous déjà identifié des opportunités liées à la régionalisation ?

L'intégration d'une nouvelle activité représente une opportunité majeure pour VYV³ Normandie. Elle apporte de nouvelles compétences, partenaires et perspectives, renforçant ainsi notre ancrage territorial et notre capacité à répondre aux besoins spécifiques des populations. Dans le cas présent, l'intégration de l'établissement en santé mentale MGEN de Rouen, est particulièrement enrichissante, car elle nous permet de renforcer significativement notre offre, au bénéfice de notre engagement pour une prise en charge globale, humaine et de qualité.

Votre Union est parmi les premières à connaître les transferts. Comment percevez-vous cette transition ?

Nous l'abordons avec beaucoup d'enthousiasme, de confiance et d'impatience. L'implication conjointe des équipes de MGEN et VYV³ Normandie sur les aspects organisationnels et fonctionnels a été très forte au cours de l'année écoulée. En parallèle, des dynamiques d'interconnaissance ont été mises en œuvre depuis plusieurs semaines. Elles prennent notamment la forme de rencontres avec les professionnels de l'établissement, et permettent les échanges d'informations indispensables. L'idée est bien de réunir toutes les conditions d'une belle réussite et donc, nous l'espérons, d'une transition en douceur.

> « Bienvenue à bord ! Nous sommes heureux et fiers d'accueillir de nouveaux collègues.

Avez-vous déjà des relations avec les établissements qui vont rejoindre votre Union ?

Oui, VYV³ Normandie gère la résidence Séraphine à Rouen, qui accueille des personnes en situation de handicap psychique. Elle est située à proximité de l'établissement en santé mentale MGEN de Rouen. De ce fait, les deux établissements collaborent déjà ensemble depuis quelques années.

La régionalisation est aussi un changement. Avez-vous des craintes ou des freins particuliers ?

Il est normal que tout changement, surtout d'une telle d'envergure, suscite des interrogations ou des inquiétudes. À ce titre, notre responsabilité est double :

- Rassurer, en expliquant en toute transparence aux équipes de l'établissement les motivations qui justifient ce beau projet, et les objectifs qu'il poursuit ;
- Garantir dans la continuité, et pour l'avenir, une excellente qualité de prise en charge aux bénéficiaires de l'établissement.

Que souhaitez-vous dire aux collaborateurs qui s'apprêtent à rejoindre votre Union ?

Bienvenue à bord ! Nous sommes heureux et fiers d'accueillir de nouveaux collègues, porteurs d'un savoir-faire précieux et de valeurs qui résonnent profondément avec les nôtres.

À n'en pas douter, l'expertise en santé mentale des équipes de l'établissement MGEN de Rouen enrichira nos compétences et contribuera à construire un réseau normand encore plus fort et plus solidaire. Hâte d'écrire l'avenir de l'établissement en santé mentale de Rouen, ENSEMBLE !

Six questions à Aude Chereau

Directrice Générale Régionale VYV³ Centre-Val de Loire

Pouvez-vous présenter votre Union en quelques mots ?

Notre activité se divise en 2 pôles :

- Le pôle produits et services incluant nos centres mutualistes optique et audition (Écouter Voir), nos centres de santé dentaire (VYV Dentaire) ou encore nos pharmacies mutualistes.
- Le pôle accompagnement et soins. Il regroupe les établissements et services dédiés aux personnes âgées (EHPAD, habitat intermédiaire/résidences autonomie, accompagnement de jour, services de soins infirmiers et d'aide à domicile), aux personnes en situation de handicap (adulte, enfant et psychique) et la filière enfance. Récemment, nous avons également développé des modèles de résidences partagées de type API (accompagné, partagé et inclusif), en partenariat avec le Groupe Arcade-VYV.

L'Union VYV³ Centre-Val de Loire est parmi les premières à connaître les transferts. Comment vous percevez cette transition ?

On le vit plutôt sereinement ici. Le fait que nous fassions partie de la vague 1 n'est pas un hasard. Nous accueillons un établissement, le SMR de La Ménaudière, dirigé par Jean Villette. C'est une activité que nous connaissons déjà (NDLR : Centre Bois-Gibert) et que nous gérons déjà avec la même convention collective ce qui simplifie l'intégration. Nous avons noué un contact très tôt avec l'équipe et le dialogue est déjà bien établi grâce aux séances de travail que nous avons organisées. Par ailleurs, le processus mis en place par les équipes nationales est rassurant et permet de ne rien oublier dans un programme d'une si grande ampleur. Ce transfert est perçu comme une opportunité, un sentiment partagé par La Ménaudière.

Avez-vous déjà identifié des opportunités liées à la régionalisation ?

Pour l'Union, l'avantage est double. Nous agrandissons notre périmètre et élargissons notre portefeuille d'activités, tout en renforçant le rayonnement du Groupe VYV. La régionalisation apporte également davantage de visibilité et une capacité d'action boostée. À date, on a passé de grandes étapes, comme les négociations sociales et il faut se féliciter de cette réussite et se dire qu'on va pouvoir déployer régionalement, chacun avec son périmètre. Nous servons un peu de test pour les vagues suivantes, ce qui permettra d'être prêts pour les autres.

> « On le vit comme une opportunité, [...] on a hâte d'être au mois de juillet !

Avez-vous déjà des relations avec les établissements qui vont rejoindre votre Union ?

Oui, nous avons déjà une collaboration active. Nous avons travaillé ensemble sur les objectifs 2025, qu'ils soient liés au projet d'établissement, au projet médical ou à la trajectoire globale. Nous travaillons main dans la main avec Jean Villette sur un processus d'intégration qui répondra à toutes les attentes et permettra de présenter notre Union et apprendre à connaître La Ménaudière, accueillir nos nouveaux collaborateurs et répondre à l'ensemble de leurs questions. Ce processus sera déployé avant l'intégration et se poursuivra même après la validation du Conseil d'administration.

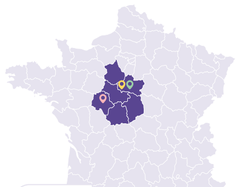
La régionalisation est aussi un changement. Avez-vous des craintes ou des freins particuliers ?

Je ne pense pas qu'il y ait des craintes à avoir. Il faut noter qu'il existe un contrat de confiance entre La Ménaudière, notre Union et les instances nationales. Certains pans de négociation, comme les aspects sociaux, sont traités au niveau national et non pas au niveau régional qui est le nôtre, ce qui est inhabituel pour un dirigeant ou une gouvernance politique. On sait que nos relations futures seront régies par des négociations que nous n'aurons pas menées. Finalement, pas de craintes ni de freins mais une certaine impatience.

Quelles sont pour vous les conditions de la réussite ?

Pour que cela soit réussi, il faut que les deux parties aient le sentiment qu'elles ont été traitées équitablement, que des arbitrages ont été faits mais que chacun a été entendu. Il est très important qu'il y ait le plus de transparence possible sur les conditions de négociation et que tout le monde entende que les entités accueillantes VYV³ ainsi que les établissements MGEN ont consenti à des efforts. L'équilibre de la négociation pose un socle national qui est le terreau pour des relations fertiles et équilibrées. Transparence, dialogue et communication sont les prérequis.

VYV³ | Centre-Val de Loire



LINKEDIN VYV³ CENTRE-VAL DE LOIRE

VYV³ Centre-Val de Loire, basée à Orléans et Tours, est présente sur six départements et présidée par Bernard Vigouroux, par ailleurs administrateur MGEN. Elle intervient autour de 2 pôles d'activités: Produits et Services et Accompagnement et Soins. VYV³ Centre-Val de Loire est le fruit de la régionalisation de la Mutualité Française Centre-Val de Loire, de la Mutualité Française Eurélienne et Loirétaine et de Sphéria Val de France Actions. Elle est dotée d'une structure appelée Usetech'lab, laboratoire de recherche collaborative qui explore les enjeux sociaux et sociétaux de l'IA et des technologies numériques en santé, au service de la santé de demain.

ARS DE RATTACHEMENT :
CITÉ COLIGNY
131 RUE DU FAUBOURG BANNIER
BP74409 - 45044 ORLÉANS

PRÉSIDENT : **Bernard Vigouroux**

SIÈGE SOCIAL DE VYV³ CENTRE-VAL DE LOIRE :
100 ter avenue Dauphine 45100 Orléans

SIÈGE ADMINISTRATIF DE VYV³ CENTRE-VAL DE LOIRE :
20-22 Rue de la Milletière 37100 Tours

Établissements VYV³ pour la région : 135 établissements & services

ACCOMPAGNEMENT & SOINS
- **13** établissements **petite enfance**
- **5** services de **soins infirmiers à domicile**
- **1** Centre de **rééducation fonctionnelle pour déficients visuels**
- **1 centre médical et de réadaptation** + 1 avec La Ménaudière (mgen)
- **8 EHPAD**
- **3 résidences autonomie**
- **3** structures et services **handicap moteur**
- **12** structures et services **handicap psychique**
- **1 Usetech'lab** (Living Lab)

PRODUITS & SERVICES
- **36** centres **d'optique**
- **18** centres **d'audition**
- **3 pharmacies** mutualistes
- **18** centres de **santé dentaire**

COLLABORATEURS VYV³ :
environ 1800 collaborateurs

CHIFFRE D'AFFAIRES : **131M€**

Établissement mgen rejoignant l'Union

1 établissement en Soins Médicaux et de Réadaptation, La Ménaudière, situé à Montrichard

EFFECTIFS : **147 collaborateurs**
CHIFFRE D'AFFAIRES : **10,6M€**

LINKEDIN VYV³ CENTRE-VAL DE LOIRE

Mieux connaître VYV³

DÉCOUVRIR LA RAISON D'ÊTRE DE VYV³ EN IMAGES

LINKEDIN VYV³

POUR TOUT SAVOIR SUR VYV³

NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE

FSC MIXTE Papier issu de sources responsables FSC® C014482

#2 jan. 2025

RÉGIO ACTU

La newsletter de la régionalisation

Programme de régionalisation des activités du Livre III de MGEN

GROUPE VYV

ÉDITO
Un engagement mutualiste pour l'avenir des territoires
Par Matthias Savignac, Président de MGEN p.1

QUAND ?
Les prochaines étapes du programme 2025 – 2026 p.1

DOSSIER
Retour sur deux accords historiques pour MGEN
Régionalisation des établissements MGEN : garantir la proximité, sécuriser les salariés p.2-3

À RETENIR
Les chiffres clés de la régionalisation p.2

INTERVIEW
Entretien au cœur de la régionalisation
Jean Villette - Directeur de La Ménaudière p.3

FOCUS
Portraits de régions Les régions de la vague 1 : Normandie & Centre-Val de Loire p.4

ÉDITO DE MATTHIAS SAVIGNAC

Un engagement mutualiste pour l'avenir des territoires

Matthias SAVIGNAC
Président de MGEN
et Vice-Président délégué
du Groupe VYV

Avec la régionalisation de nos établissements de santé, nous franchissons **une étape décisive dans notre engagement au service des territoires et des valeurs mutualistes** qui nous rassemblent. Ce projet, porté depuis plusieurs années par MGEN et conçu dès la création du Groupe VYV en 2017, est avant tout une initiative visant à renforcer la proximité, la pérennité et l'efficacité de notre offre de soins.

Progressivement, **38 établissements vont intégrer les Unions VYV³** de leur territoire d'implantation, entités dédiées aux activités sanitaires et médico-sociales au sein du groupe que nous avons cofondé avec d'autres acteurs de l'économie sociale et solidaire. Ce transfert incarne **notre vision collective : une gestion au plus près des territoires, pilotée par des équipes qui connaissent les spécificités locales, et fidèle aux principes de solidarité et de non-lucrativité** qui définissent le Groupe VYV.

Depuis l'origine, la régionalisation des activités de soins était une ambition commune des membres fondateurs du groupe. En confiant la gestion de nos établissements aux Unions VYV³, nous renforçons leur ancrage territorial et leur capacité à répondre aux attentes des populations et des Agences Régionales de Santé (ARS). Ce modèle garantit également la continuité et la pérennité de nos activités dans un environnement de plus en plus exigeant.

> « Ensemble, nous construisons un avenir solide pour nos établissements, au service des territoires, des patients et des générations futures. »

Pour accompagner cette transformation, **deux accords majeurs ont été élaborés** et signés le 20 décembre dernier avec l'ensemble des organisations syndicales. **L'accord de transition** permettra aux salariés de bénéficier de mesures plus favorables que les dispositions légales, notamment en maintenant un certain nombre de dispositions conventionnelles, en garantissant des éléments de compensation pérenne et en versant une prime collective exceptionnelle. **L'accord de groupe sur la représentation des salariés**, quant à lui, permettra aux établissements d'être représentés au sein des instances de dialogue social de la région d'accueil.

Ces accords reflètent notre engagement à faire de cette régionalisation une réussite collective. Ils traduisent notre volonté de conjuguer modernisation et fidélité à nos valeurs mutualistes. La régionalisation nous permet de pérenniser notre modèle tout en continuant à offrir une prise en charge de qualité, ancrée dans les territoires et respectueuse des besoins locaux.

Je tiens à **remercier chaleureusement toutes celles et ceux qui participent à cette transformation**, qu'il s'agisse des salariés et des élus, des partenaires sociaux ou des équipes dirigeantes. **Ensemble, nous construisons un avenir solide pour nos établissements**, au service des territoires, des patients et des générations futures.

QUAND ?

Les prochaines étapes du programme* 2025-2026

Au 1er mai 2025
- Direction des Services Informatiques - Établissements (DSIE)

Vague 1 Au 1er juillet 2025
- Normandie
- Centre-Val de Loire

Établissement SMR de la Ménaudière
↳ **région VYV³ Centre-Val de Loire**

Établissement de santé mentale de Rouen
↳ **région VYV³ Normandie**

Vague 2 Au 1er janvier 2026
- Union Territoriale Mutualiste Lorraine (UTML)
- VYV³ Cœur d'Aquitaine
- VYV³ Terre d'Oc

Vague 3 1er octobre 2026
- VYV³ Île de France
- VYV³ Pays de la Loire
- VYV³ Sud-Est
- VYV³ Auvergne-Rhône-Alpes
- Pavillon de la Mutualité
- Direction de l'Offre de Soins Mutualiste (DOSM)

*programme prévisionnel

DOSSIER RETOUR SUR DEUX ACCORDS HISTORIQUES POUR MGEN

Régionalisation des établissements MGEN : garantir la proximité, sécuriser les salariés

La MGEN engage une transformation majeure avec la régionalisation de ses établissements de santé. Ce programme, inscrit dans la stratégie du Groupe VYV depuis 2017, vise à renforcer la proximité et l'efficacité des services au cœur des territoires. Grâce à la signature de deux accords à l'unanimité par l'ensemble des parties (les directions de MGEN et VYV³ ainsi que les organisations syndicales de MGEN que sont CFDT, CFE-CGC, CGT, UNSA), la régionalisation se concrétise dans un cadre sécurisé pour les collaborateurs et en phase avec les valeurs mutualistes.

Une gestion régionale pour une proximité renforcée

La régionalisation des établissements MGEN s'inscrit dans les engagements pris lors de la création du Groupe VYV. Prévu depuis 2017, ce projet consiste à transférer la gestion des 38 établissements de santé de MGEN à VYV³ qui pilote la stratégie de l'offre de soins et d'accompagnement du Groupe VYV, dont MGEN, membre fondateur est un pilier. Cette nouvelle organisation permet de conserver les établissements sous la gouvernance du groupe mais leurs activités seront désormais pilotées par les Unions VYV³.

L'objectif est double : renforcer la proximité avec les territoires et consolider la pérennité des structures dans un secteur en pleine mutation. *« Il ne s'agit ni d'une cession, ni d'une scission »*, insiste Antoine Martin, Directeur des ressources humaines de l'offre de soins MGEN. *« Ce projet répond à une ambition stratégique : celle d'unir la puissance du Groupe VYV à une gestion régionale plus agile, mieux adaptée aux enjeux locaux. »*

> « Ce projet répond à une ambition stratégique : celle d'unir la puissance du Groupe VYV à une gestion régionale plus agile, mieux adaptée aux enjeux

Deux accords pour une transition sécurisée

La régionalisation implique un transfert des contrats de travail des collaborateurs concernés vers les Unions VYV³ qui seront leurs nouveaux employeurs régionaux.

Si la continuité du contrat de travail est assurée par la loi - sans rupture, ni suspension, avec maintien de l'ancienneté - les statuts sociaux quant à eux, évolueront. Les collaborateurs adopteront les statuts sociaux des Unions VYV³, différents de ceux en vigueur à la MGEN. Durant la période de transition, certaines dispositions conventionnelles issues du statut MGEN seront toutefois maintenues.

Afin d'accompagner au mieux le passage des salariés vers leur nouveau statut social, deux accords majeurs, l'accord de transition et l'accord de représentation, ont été négociés et signés à l'unanimité des organisations syndicales de la MGEN pour le premier et du Groupe VYV pour le second. Ces deux accords, fruit des négociations qui se sont tenues entre juin et décembre 2024, répondent aux enjeux de cette transition.

Lexique

Indemnité différentielle de transfert

Compensation financière pérenne destinée à garantir qu'aucun salarié ne subira une baisse de salaire après son transfert. Son montant est fixé à la date du transfert et s'ajoute aux éventuelles évolutions salariales futures.

Indemnités différentielles pérennes

Le terme «pérenne» indique que cette indemnité est versée de manière durable.

Convention collective nationale (CCN)

Ensemble de règles régissant les conditions de travail et les droits des salariés. Dans le cadre du programme de régionalisation, 90 % des salariés conservent leur CCN d'origine (FEHAP ou ANEM).

Commission d'intégration régionale

Instance transitoire de représentation du personnel mise en place pour traiter des problématiques spécifiques des salariés transférés dans les régions VYV³. Elle garantit un suivi collectif des enjeux locaux.

FEHAP

La FEHAP est la fédération patronale qui négocie avec les partenaires sociaux des évolutions de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951, première convention collective entre employeurs et salariés du secteur qui régit aujourd'hui plus de 350 000 salariés. La Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 est consultable sur fehap.fr.

Compte Épargne Temps (CET)

Dispositif permettant aux salariés de conserver ou de placer des jours de repos non pris en prévision de leur départ en retraite. Dans le cadre de l'accord, les droits CET acquis sont transférés ou compensés en fonction des dispositions de la région d'accueil.

L'accord de transition propose des dispositions plus favorables que le dispositif légal :

- **Maintien des conventions collectives :** 90 % des salariés conserveront leur CCN d'origine (FEHAP ou ANEM), un chiffre largement supérieur aux 65 % prévus initialement par la loi.
- **Garantie salariale renforcée :** une indemnité différentielle pérenne figée au moment du transfert garantit qu'aucun salarié ne verra sa rémunération baisser. Les augmentations qui interviendraient dans les régions s'appliqueront dès le transfert, évitant tout gel salarial.
- **Prime exceptionnelle collective :** une prime de 3 000 € bruts sera versée à chaque salarié concerné ayant une ancienneté d'au moins 6 mois, en deux temps (une première moitié au moment du transfert et la seconde 12 mois après le transfert).
- **Maintien des organisations du travail :** les dispositions MGEN relatives à l'aménagement/organisation du travail, les congés pour événements familiaux continuent de s'appliquer, pendant 24 mois, ou 36 mois selon les cas.
- **Les indemnités de sujétion** (nuit, dimanches, fériés, astreintes) sont maintenues pendant 36 mois si elles sont plus favorables.
- **Les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite** en vigueur à la MGEN seront maintenues pendant 36 mois après le transfert.

L'accord sur la représentation porte sur la représentation des salariés transférés au sein des Unions VYV³.

Les mandats des représentants du personnel des salariés transférés ne subsisteront pas après le transfert. Cet accord instaure un dispositif transitoire exceptionnel et non prévu par la Loi permettant de faire participer aux instances sociales des Unions VYV³ d'anciens élus aux CSE MGEN.

Ce dispositif s'appliquera à compter de la date des transferts et jusqu'à la date des prochaines élections au sein des entités VYV³ d'accueil. Les principales modalités de représentation s'appliquent en fonction du nombre de salariés transférés et sont les suivantes :

- **CSE :** participation des anciens représentants MGEN au CSE régional en tant "qu'invités" **OU** création de commissions d'intégration régionales pour accompagner les problématiques spécifiques des équipes transférées composées d'anciens membres des CSE.
- **Représentants de proximité :** désignation de référents locaux de dialogue social pour renforcer l'accompagnement dans les établissements lorsque les régions ne disposent pas d'un accord prévoyant des représentants de proximité **OU** désignation de représentants locaux selon les modalités prévues par l'accord existant au sein de l'entité d'accueil.

Antoine Martin mentionne que l'implication des organisations syndicales MGEN était indispensable et que leur intervention a permis d'aboutir à un accord équilibré qui protège les salariés tout en respectant les réalités des régions VYV³.

« La dimension sociale de ce projet a rendu les négociations particulièrement intenses, car les collaborateurs étaient au cœur de nos préoccupations. Nous avons veillé à ce que chaque étape de cette transition préserve un climat de confiance et d'engagement. »

À RETENIR

Les chiffres clés de la régionalisation

38
établissements MGEN transférés vers VYV³ d'ici 2026.

90%
des salariés conservent leur convention collective d'origine.

14
réunions de négociation pour aboutir aux **2 accords**.

3000€
de **prime exceptionnelle** pour les collaborateurs transférés.*

*ayant une ancienneté de 6 mois au moins, avec un versement en deux fois (une première moitié au moment du transfert et la seconde 12 mois après le transfert).

Un dialogue social exigeant, un aboutissement historique

Les négociations, menées pendant six mois, ont mobilisé beaucoup d'énergie et ont été saluées par toutes les parties.

Fabrice Heyrès, Directeur Général de MGEN, se réjouit de cet aboutissement. Il estime qu'il démontre la capacité à construire une vision commune, garantissant ainsi l'avenir des salariés et des établissements.

Fruit d'un dialogue social exigeant, cet accord sécurise plusieurs éléments clés et traduit l'engagement de toutes les parties prenantes à accompagner cette évolution dans les meilleures conditions possibles.

Un projet ambitieux au service des territoires

Au-delà de l'organisation, ce projet porte une vision stratégique : consolider l'offre de soins mutualiste dans un environnement local.

Avec des établissements ancrés dans les territoires, les relations avec les Agences Régionales de Santé (ARS) seront renforcées et les besoins des populations mieux adressés tout en restant fidèles aux valeurs mutualistes qui font la force de MGEN.

Antoine Martin conclut : *« Cette régionalisation est un projet ambitieux et humain. Nous nous assurons que chaque étape soit menée avec soin, en préservant nos valeurs et en renforçant notre ancrage territorial. »*

Les prochaines années permettront de mesurer les bénéfices concrets de cette évolution. Mais une chose est sûre : *« La régionalisation est un projet exigeant, mais il est nécessaire pour continuer à offrir des soins de qualité tout en préservant les intérêts de nos salariés »*, conclut **Fabrice Heyrès.**

> « Cette régionalisation est un projet ambitieux et humain. Nous nous assurons que chaque étape soit menée avec soin...
>
> **Antoine MARTIN**
> Directeur des Ressources Humaines MGEN Livre 3

Des opportunités pour tous

Pour les collaborateurs, la régionalisation offre des opportunités de développement et d'épanouissement dans un cadre de travail adapté aux réalités locales. Pour les établissements, elle garantit une gestion optimisée et une meilleure capacité à répondre aux besoins des patients et des résidents.

Enfin, pour MGEN, cette transition permet de réaffirmer ses valeurs mutualistes tout en consolidant son positionnement dans un environnement en constante évolution.

Une régionalisation par étapes : cap sur 2025

Le projet de régionalisation et la mise en œuvre des accords démarreront dès mai 2025 et se dérouleront en trois phases :

1. 1er juillet 2025 : les premiers transferts concerneront les régions VYV³ Centre-Val de Loire et Normandie. La DSIE (Direction des Systèmes d'Information-Établissements) aura préalablement intégré les équipes de VYV³ IT dès le 1er mai 2025.

2. 1er janvier 2026 : la deuxième vague concernera les établissements des les régions Union Territoriale Mutualiste Lorraine (UTML), VYV³ Cœur d'Aquitaine ainsi que VYV³ Terres d'Oc.

3. 1er octobre 2026 : La troisième et dernière vague verra s'opérer les transferts de VYV³ Île de France, VYV. Pays de la Loire, VYV. Sud-Est, VYV³ Auvergne-Rhône-Alpes et la Direction de l'Offre de Soins Mutualiste (DOSM).

Une commission de suivi des accords veillera à leur application pendant 36 mois après les derniers transferts. Ce dispositif permettra d'accompagner les collaborateurs tout au long de la transition.

Vous pouvez consulter l'accord mis en ligne sur le Portail M

INTERVIEW LA PAROLE AUX ACTEURS

Entretien au cœur de la régionalisation

Pouvez-vous nous présenter votre établissement, La Ménaudière ?

La Ménaudière est un établissement de Soins Médicaux et de réadaptation (SMR), situé dans le Loir-et-Cher, en région Centre-Val de Loire. Depuis quelques années, nous nous sommes recentrés sur trois filières :

- La médecine physique de réadaptation (MPR) neurologique,
- La MPR locomoteur,
- Le SMR polyvalent.

Ce recentrage a été opéré en accord avec l'Agence Régionale de Santé (ARS). Il va nous aider à devenir un pôle d'expertise de rééducation sur le territoire. En effet, nous avons choisi de nous focaliser sur la rééducation neurologique et de l'appareil locomoteur essentiellement et de mettre de côté les SMR gériatrique et digestif afin de nous concentrer sur quelques activités pour d'être mieux reconnus localement.

La Ménaudière va faire partie de la première vague d'établissements à rejoindre une région VYV³. Pouvez-vous dire comment vous percevez cette transition ?

Je suis directeur de La Ménaudière depuis janvier 2020. J'ai un parcours de directeur, de clinique et d'hôpitaux privés commerciaux et, finalement, je n'ai eu le plaisir de découvrir le secteur non-lucratif que récemment. J'ai donc encore un œil neuf et de ce fait, j'ai peut-être un regard un peu différent sur la régionalisation.

Au cours de ma carrière, j'ai connu des opérations de rapprochement et de rachat. Contrairement à un rachat classique, il s'agit ici d'une intégration au sein d'une même famille, avec une préparation bien mieux anticipée. Très sincèrement, tout se passe sereinement pour le moment.

La régionalisation apporte aussi des avantages en termes de proximité, notamment dans nos relations avec l'ARS locale, ce qui est un véritable atout.

Avez-vous déjà identifié d'autres opportunités liées à la régionalisation ?

Oui, j'en vois de nombreuses. Il y a de nombreux métiers différents au sein de de la région Centre-Val de Loire. Il y a notamment des EHPAD et nous avons une activité d'HAD (Hospitalisation à domicile) de réadaptation. On peut donc imaginer des partenariats forts avec ces EHPAD.

On pourrait également offrir des opportunités de mobilité pour le personnel, parce que tout est proche et plus simple au sein d'une même entreprise.

On peut aussi imaginer de nombreuses complémentarités, mais nous devrons apprendre à nous connaître et à en savoir plus sur nos différents métiers.

Pendant la pandémie, par exemple, nous avons collaboré avec le réseau Ecouter Voir pour apporter un service inédit au sein de l'établissement. J'ai fait appel au magasin d'Amboise qui est venu à nous et les patients n'ont donc pas eu à se déplacer et ont été ravis ! J'ai reçu des retours extrêmement positifs. Ce genre de complémentarités montre à quel point des synergies peuvent être facilement organisées.

> « Les choses seront sans doute un peu différentes, [...] tout se passera bien, car tout est bien préparé et anticipé.

La régionalisation, c'est aussi un changement. Avez-vous des craintes ou des freins particuliers ?

Il est évident que tout changement peut faire peur. C'est naturel, il ne faut pas forcément s'en inquiéter. En revanche, on doit rassurer. Mais personnellement, je n'ai pas de craintes. Je suis convaincu que les choses seront sans doute un peu différentes, mais que nous serons gagnants et que tout se passera bien, car tout est bien préparé et anticipé. MGEN a mis le paquet. 0 licenciement, pas de mobilité contrainte, c'est impressionnant, ça ne se passe pas comme ça ailleurs. Bien sûr, je vous fais part de mon ressenti et ma perception, chaque région peut avoir une expérience différente, mais dans notre cas, tout est fluide et naturel.

Comment se passent les relations avec votre région d'accueil ?

Nous nous sommes rencontrés, tout s'est un peu accéléré avant l'été.

Nous avons déjà accueilli plusieurs visites de la direction régionale et des services supports, et certains d'entre nous sont également allés à Tours pour découvrir le siège administratif et échanger au sujet des aspects immobiliers, apprendre à se connaître, découvrir nos projets. Des rencontres terrain sont en train de s'organiser pour les différentes équipes. Nous avons des échanges très réguliers avec le siège, la direction et nous sommes en train de préparer le transfert de nos autorisations. Nous sommes donc en contact avec l'Union et avec l'ARS et je suis certain que tout se déroulera très simplement et très naturellement d'ici le mois de juillet.

Quelles sont pour vous les conditions de la réussite ?

Notre intégration au sein de VYV³ Centre-Val de Loire nécessite, selon moi, trois conditions :

1. Une confiance réciproque a priori des acteurs,
2. Une attention sincère aux intérêts de l'autre partie prenante,
3. Mais avant tout, une faisabilité économique qui permette aux deux parties de réaliser cette opération de façon pérenne.

Jean VILLETTE
Directeur de l'établissement
La Ménaudière

Établissement MGEN, La Ménaudière