

Négociation Annuelle

Revaloriser le salaire minimum, c'est cohérent, nous l'avons revendiqué. Il faut aussi penser à tous ceux qui ont perdu de leur pouvoir d'achat et sont en droit d'espérer une juste revalorisation salariale.

Retour sur les négociations.

Mesures UES :

1. Poursuite de l'engagement **salaire minimum dans l'entreprise** avec pour objectif : 120% du Smic en 2015 (en 2013 nous étions à 110%)

⇒ 115% en 2014 : 20 000€ brut annuel soit **1667 € brut mensuel, 1283 € net** (calculs employeur)

1800 salariés sont concernés

Pour la CFDT, si les perspectives de rémunération minimum constituent un progrès indéniable pour les plus bas salaires, la solidarité des quelque 80% de salariés se situant au-delà ne peut aller jusqu'à faire l'impasse de toute évolution, d'autant plus que le 0,3% de progression, consenti sur le seul secteur UGEM, n'a même pas compensé la hausse des charges supplémentaires en début d'année.

Il est essentiel de continuer à proposer des évolutions pour l'ensemble de salariés du groupe. Notre priorité se situe au niveau des rémunérations.

2. Négociation : **abondement sur les versements Intéressement**

Plan Epargne Retraite Collective (PERCO)	Plan Epargne entreprise
150% sur les 100 premiers € versés	100% sur les 100 premiers € versés
100% sur les 100 suivants	30% sur les 100 suivants
30% sur les 100 suivants	---

Nous avons revendiqué la négociation sur le PERCO, fortement demandé notamment par ceux qui voient se profiler une perspective retraite. Le PERCO permet aussi une portabilité en cas de changement d'entreprise - nous développerons sur le sujet de manière spécifique - La CFDT souhaite aboutir à des abondements de même niveau sur PEE que PERCO, afin de ne pas pénaliser les épargnants ne pouvant investir sur le long terme.

3. **Egalité professionnelle** : 0,1% pour la correction des écarts

La CFDT agit depuis des années pour dénoncer les inégalités. Voici la résultante de notre ténacité.

4. **CESU employeur - enfants moins de 3 ans** (350 salariés concernés en 2013) :
 - si salaire < 2500€ (au lieu de 2000) : 60€ / mois
 - si salaire < 3000€ (au lieu de 2500) : 40€ / mois

Pour plus de cohérence, la CFDT demande une application par enfant, et non par foyer.

Concernant la FEHAP :

Au delà de la progression de carrière (entre 0,6 et 0,7 % sur l'année), l'employeur estime qu'il resterait une marge infime pour des promos (à définir ?) compte tenu des budgets accordés.

Concernant l'UGEM :

L'employeur n'ira pas au-delà des préconisations de la branche (0,3% sur la paye de janvier) Il estime les revendications des Organisations « non atteignables » et appliquera donc :

- 0,9% d'enveloppe au choix
- 0,4% pour les promotions
- 0,25% (après négociation sur le sujet) pour « valoriser les performances et les résultats des professionnels les plus impliqués directement ou indirectement dans la commercialisation des offres »

La CFDT a demandé que cette masse salariale soit attribuée aux choix et promotions. Pour nous, tous les salariés MGEN contribuent globalement à l'image de l'entreprise et à son développement. L'employeur a déjà moyen de reconnaître les performances et les résultats au travers de ses attributions de choix, ce qu'il ne pratique d'ailleurs pas de manière généreuse... Nous savons aussi que des primes sur objectifs sont versées, échappant à toute transparence.

Journée de pont pour les personnels UGEM : Le 26 décembre

La CFDT a rappelé que le week-end inter-associatif a lieu pour l'ascension, mais l'employeur ne l'a pas entendu. La CFDT demande toutefois que les salariés qui solliciteront congé dans ce cadre aient une réponse favorable.

Sur formation, GPEC, complémentaire santé, accès aux données sociales, compte épargne temps, mais aussi nouveaux métiers/nouvelles fonctions (sur demande CFDT) l'employeur répond qu'il traitera ces sujets en cours d'année.

Aucune de nos contre-propositions n'a été suivie. Sans minimiser la hauteur des engagements employeur, la CFDT ne consultera pas sur l'accord de fin de négociation annuelle obligatoire, alors que près 80% des salariés sont exclus de toute évolution salariale !

La revendication CFDT porte sur :

- *Conditions de travail,*
- *Considération et reconnaissance dans l'entreprise,*
- *Rémunération.*

Ces trois pôles essentiels de l'action syndicale CFDT sont en sensible recul dans chaque centre de travail.

La CFDT alerte une nouvelle fois sur cette dégradation globale, et ne signera donc pas le protocole d'accord. La MGEN annonce une application unilatérale.

Avec la CFDT, une organisation qui vous défend au quotidien

« POUR DES DÉLÉGUÉS QUI DISENT CE QU'ILS FONT et QUI FONT CE QU'ILS DISENT ! »