



DELEGATION CENTRALE UES MGEN

7 Square Max Hymans 75015 PARIS

Tel : 09 51 60 46 65 cfdtmgen@infonie.fr

<http://www.cfdt-mgen.org/>

NAO 30 janvier 2015

A l'ouverture de la négociation, le 4 décembre, l'employeur avait fait part d'un ensemble d'éléments de contexte. Les organisations avaient fait part de leurs revendications qui ont été relayées dans les diverses instances de l'employeur. Il a étudié certaines de ces propositions ce qui le conduit à formuler les siennes, validées dans le cadre du Comité éthique et rétributions du groupe.

Sont présentées d'abord les mesures transversales à l'UES, puis spécifiquement celles concernant la FEHAP, puis le secteur Mutualité.

L'employeur qualifie l'exercice de "compliqué" et estime et qu'il faut mettre en place une pédagogie dans la période qui est celle de l'entreprise, avec des projets stratégiques ambitieux, en cours d'écriture et de construction, comme l'important volet "ambition réseaux". Il souhaite inclure des éléments de pluri-annualité, certains constats faits ne pouvant pas se corriger en un seul exercice. Il faut être en capacité de nous projeter sur des mécanismes qui vont faire bouger profondément les curseurs, mais pas sur du "*tout, tout de suite.*"

Dans le cadre du budget - globalement pas identique compte tenu des exigences du secteur FEHAP - il faut continuer à proposer des mesures ciment de l'entreprise.

Au niveau de l'UES :

La volonté est de travailler sur la problématique des premiers niveaux de salaire avec un seuil à 115% du smic. La RSE affiche l'ambition à 120%. Il n'y a pas de remise en cause, mais il est difficile de le faire dès cette année, d'autant que cela amplifierait les tassements. Avec l'augmentation du smic, on n'est plus à 115%, mais à 114%. Il est donc proposé de passer le premier niveau de salaire de 20.000 à 20.100 €.

La volonté est également de continuer à réduire les écarts de rémunération femmes/hommes : il est proposé une enveloppe de 0,1% de la masse salariale.

Secteur FEHAP

Si on regarde les mesures spécifiques, au delà des automatismes, de l'ordre de 0,6% de la masse salariale, qui obèrent déjà tout le budget, il est proposé pour qualifications et promotions, une enveloppe de 0,2%.

L'employeur souhaite aussi travailler sur la rémunération de certains métiers en tension. Aujourd'hui le métier le plus en tension sur l'ensemble des établissements, très en deçà du marché, serait celui d'aide-soignant (Après débat, Marc Tranchat y ajouterait les AMP). Sur tout le territoire, il constate des refus de CDI et considère qu'il faut corriger dans le cadre d'une mesure d'entreprise, eu égard à la concurrence féroce de l'hôpital public, ce qui dégonflera de fait la poche des personnes éligibles au premier niveau de salaire.

Il y consacrerait 0,8% pour une réalisation en une ou plusieurs étapes.

Secteur Mutualité

L'employeur dit disposer de plus de marge pour des propositions dans le même esprit.

Il indique constater un décalage fort (10% environ) sur la filière commerciale (CADS, CM, ...), exigeant une mise au niveau du marché (recrutement, fidélisation) : il pense y consacrer une enveloppe de 0,5%, l'idée étant de reprendre l'ensemble de la filière. Il indique qu'un travail de revalorisation dans le temps est à envisager.

Comme les années précédentes, il propose de consacrer une enveloppe :

- à l'évolution des promotions et qualifications de 0,3%,
- aux augmentations individuelles au choix de 0,5%.

Il envisage aussi une prime de performance sur le commercial.

Cette démarche se poursuivrait (mais il ne donne pas de précision sur ce point). Il indique *"ce n'est pas un objet de négociation, mais un mécanisme que l'on introduit qui valorise le travail des centres de service."*

Il argumente *"Si cela peut ressembler à des mécanismes d'entreprises à connotation libérale, ce qui est proposé vise en majorité le collectif. Ce que nous souhaitons construire, c'est une valorisation jouant sur la dynamique d'équipe. 0,27% à 0,28% de l'enveloppe y serait consacré. Il dit vouloir une reconnaissance des collaborateurs qui contribuent au développement des centres de santé (secrétaire médicale, assistante dentaire, centre d'optique). Il dit vouloir examiner les modalités de valorisation dans un collectif le travail, réalisée par certains métiers qui vivent de leur recette. Il évoque une enveloppe de même volume pour permettre de travailler à des indicateurs déconnectés de l'intéressement - qui est toujours envisagé par l'entreprise - pour tenir compte de la spécificité des activités, pour voir comment collectivement peuvent être valorisés les individus qui contribuent sur ces métiers "*.

Le jour de pont pour le périmètre Mutualité serait le lundi 13 juillet 2015, le mois de mai comportant déjà deux longs week-ends.

Il est précisé que l'intéressement serait déconnecté de l'enveloppe de négociation

L'employeur ayant mis près de deux mois avant de faire une première réponse à nos revendications, la CFDT va prendre le temps de l'examen avant de se prononcer.

La CFDT précise cependant que, même si l'effort annoncé n'est pas à négliger (2,5 % de hausse pour le secteur UGEM, 2% pour la FEHAP), et doit être mis en parallèle à l'inexistence de résultats dans les branches professionnelles (FEHAP, UGEM), l'employeur n'a fait aucune proposition dans le sens de la demande d'augmentation généralisée formulée cette année par l'ensemble des organisations.

Nous avons justifié cette revendication sur les constats suivants :

- Les priorités des années précédentes ont porté sur les bas salaires ce qui correspondait à une nécessité mais contribue à un tassement des échelles de rémunération. Trop de salariés ne constatent aucune reconnaissance de leurs efforts et se sentent exclus.
- La CFDT a demandé à l'employeur de porter attention dans le cadre du comité éthique et rétributions au non cumul de plusieurs applications, alors que certains pourraient s'en voir écartés.
- Tant que la négociation n'est pas close, des curseurs peuvent bouger et la CFDT continuera à négocier et ne veut pas entendre de perspective d'application unilatérale.
- Nous avons aussi évoqué les applications liées aux départs en retraite, qu'elles soient légales (préretraite progressive), conventionnelles (transformation de l'indemnité de départ en départ anticipé pour la convention FEHAP) ou issues de l'accord d'entreprise, en rappelant qu'il n'y a pas d'incompatibilité entre ces dispositions règlementaires.
- Enfin la CFDT a précisé que si l'on doit statuer sur les dates de congés collectives dont la journée de pont, la perspective d'imposer pour travaux 4 semaines de congés d'été pour le centre optique ne permettait pas un étalement cohérent des vacances sur l'année.

Après interruption de séance, l'employeur souhaite clarifier :

- *En réponse à la demande d'augmentation généralisée, tenant compte du contexte global, il considère que les 2,5% revendiqués ne sont pas envisageables, il indique cependant ne pas être opposé à appliquer et compléter la préconisation UGEM (0,2% d'augmentation générale).*
- *dans la négociation, en effet des curseurs peuvent encore bouger et d'autres éléments sont à aborder.*
- *Un travail technique est à réaliser sur FEHAP concernant les problèmes de différentiels entre salaire d'entrée et ancienneté, mais il ne s'agit pas de modifier la grille*

La CFDT note cette nouvelle proposition concernant une augmentation généralisée, constate qu'elle n'est pas fermée sur sa hauteur, et se situant résolument dans un contexte UES souhaite que soit examinée la possibilité d'extension au secteur Fehap.

Nous devrions avoir encore deux réunions avant la clôture de la négo.

Le débat est ouvert et la problématique posée, Nous devrions nous rencontrer en intersyndicale le 4 février.

Nous tenterons de concilier les intérêts individuels et collectifs et verrons si une approche commune est possible.



DELEGATION CENTRALE UES MGEN

7 Square Max Hymans 75015 PARIS

Tel : 09 51 60 46 65 cfdtmgen@infonie.fr

<http://www.cfdt-mgen.org/>

Secteur	Principales mesures envisagées	Enveloppe en % / masse salariale, effectifs	Observations CFDT
UES	Salaire minimum d'entreprise Compte tenu de l'augmentation du Smic au 1er janvier Proposition de maintien à 115% Passage de 20000 à 20100€ annuels	700 UGEM 700 FEHAP	Poursuite de l'objectif à atteindre à terme de 120% du smic (1675 brut = + 8€ mensuel)
	Egalité professionnelle (indépendamment de l'accord qui arrive à échéance)	0,1%	La CFDT est très attachée à ce chapitre qu'elle a su imposer
	Intéressement	Hors enveloppe de négociation	Les critères de ce chapitre sont à redéfinir : plus qualitatifs et atteignables
FEHAP	enveloppe qualifs promos (Les automatismes représentent 0,6%)	0,2 %	C'est un chapitre que nous revendiquons depuis longtemps
	Métiers en tension aide soignants, en une fois ou par étapes	0,8% environ 600 pers	Les AMP pourraient être concernés. Nous ne connaissons pas à ce jour les modalités envisagées
Mutualité	Réduction des écarts /marché Filière commerciale (CADS, CM...) A voir pour les fonctions concernées	0,5% environ 800 pers	Les écarts sont réels et dénoncés depuis longtemps. Il est important de les réduire pour permettre une meilleure attractivité de notre entreprise
	Evolution fonctions qualif	0,3%	Enveloppe insuffisante
	Aug indiv choix	0,5%	Enveloppe insuffisante
	Prime de performance Réseau commercial sections, centres de santé : secr méd, assist dentaire, centre optique	0,28%	Non soumis à négociation ...
	Augmentation générale	0,2%	L'employeur a annoncé cette possibilité d'application de la recommandation de branche après suspension de séance, déclarant que la discussion sur les curseurs était toujours possible
	Journée de pont : 13 juillet		